



Universiteit Utrecht

Universiteit Utrecht
Master Arbeids- en Organisationspsychologie
Juni 2010

Bevlogen of verslaafd? De rol van persistentieregels

Marlies van Reenen
0229970

Begeleiders:
Dr. Maria Peeters
Corine van Wijhe, MSc

Aantal woorden: 8627

Samenvatting

Het doel van dit onderzoek was om inzicht te krijgen in de relatie tussen taakeisen en hulpbronnen en respectievelijk werkverslaving en bevlogenheid. Er werd verwacht dat er een positieve relatie zou zijn tussen taakeisen en werkverslaving evenals tussen hulpbronnen en bevlogenheid. Daarnaast werd verwacht dat het concept persistentieregels, ofwel redenen die mensen hanteren om door te gaan dan wel te stoppen met een taak, een verklaring zou kunnen bieden voor de relaties tussen taakeisen en werkverslaving, en hulpbronnen en bevlogenheid. De vragenlijst voor dit onderzoek is door 340 medewerkers van een Nederlandse universiteit ingevuld.

De resultaten van het onderzoek laten zien dat er inderdaad een verband is tussen taakeisen en werkverslaving, en dat dit verband gedeeltelijk wordt gemedieerd door de *genoeg* continuatieregel. Daarnaast is gebleken dat er een positief verband is tussen hulpbronnen en bevlogenheid, en dat dit verband gedeeltelijk wordt gemedieerd door de *plezier* continuatieregel. Deze bevindingen geven meer inzicht in de onderliggende psychologische processen die ervoor zorgen dat werknemers werkverslaafd of bevlogen raken.

Abstract

The aim of this study was to gain insight into the relationships between job demands and workaholism and job resources and work engagement. A positive relationship between job demands and workaholism was expected, as well as between job resources and work engagement. Also, the concept persistence rules, i.e. reasons people use to determine whether to stop or continue a task, was expected to explain these relationships. The survey was conducted among 340 employees of a Dutch university.

The results of this study show a positive relationship between job demands and workaholism, which is partially mediated by the *enough* continuation rule. In addition a positive relationship between job resources and work engagement, partially mediated by the *enjoyment* continuation rule was found. These findings provide an insight into the underlying psychological processes responsible for workaholism and work engagement.

Inhoudsopgave

I. Inleiding	4
1.1 Introductie	4
1.2 Werkverslaving.....	4
1.3 Bevlogenheid	6
1.4 De overeenkomsten en verschillen tussen werkverslaving en bevlogenheid	7
1.5 Taakeisen en hulpbronnen: het JD-R model	9
1.6 Persistentieregels.....	11
1.7 Hypothesen.....	13
II. Methode	15
2.1 Respondenten.....	15
2.2 Procedure	15
2.3 Meetinstrumenten	15
III. Resultaten.....	17
3.1 Beschrijvende statistieken en correlaties.....	17
3.2 Hypothesen werkverslaving.....	18
3.4 Hypothesen bevlogenheid.....	20
IV. Discussie.....	22
4.1 Bevindingen	22
4.2 Beperkingen van het onderzoek.....	24
4.3 Toekomstig onderzoek.....	25
4.4 Implicaties	27
4.5 Conclusies	27
V. Referenties	29

I. Inleiding

1.1 Introductie

Het wordt in Nederland steeds normaler om veel te werken. De mogelijkheid die veel mensen hebben om ook buiten de reguliere werktijden bezig te zijn met hun baan neemt continu toe (Sullivan, 2003). Zo krijgen veel medewerkers een smartphone of een laptop van hun werkgever zodat ze niet alleen op de werkvloer, maar ook in de trein en zelfs in de kroeg constant bereikbaar zijn. Zeker onder professionals is het maken van lange dagen steeds vaker aan de orde (Johnson & Lipscomb, 2006). Souren (2010), verwijst naar onderzoek van het CBS dat uitwijst dat 38% van de werkenden in Nederland in 2009 regelmatig heeft overgewerkt. Het lijkt erop dat de grenzen tussen werk en privé alsmaar meer vervagen, en dat overwerken steeds vaker standaard bij een baan hoort. Wie kent tegenwoordig immers niet iemand die meer dan zestig uur per week werkt en tijdens privé afspraken telkens de werkmail aan het checken is?

In dit onderzoek worden twee concepten onderzocht waarbij veel en hard werken centraal staat, namelijk werkverslaving en bevlogenheid. Werknemers die werkverslaafd of bevlogen zijn kenmerken zich onder andere door het maken van veel werkuren (Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008). Het doel van dit onderzoek is om te achterhalen op welke manier kenmerken van het werk in combinatie met kenmerken van de werknemer ervoor kunnen zorgen dat iemand werkverslaafd of juist bevlogen raakt. Meer specifiek zal aan de hand van het Job Demands-Resources model (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) worden bekeken hoe taakeisen en hulpbronnen gerelateerd zijn aan respectievelijk werkverslaving en bevlogenheid. Vervolgens wordt onderzocht of, en zo ja op welke manier, de redenen die mensen voor zichzelf hanteren om langer door te werken, deze relatie kunnen verklaren.

1.2 Werkverslaving

De term “workaholic” wordt in Nederland veelvuldig gebruikt. Iedereen heeft wel een idee over de betekenis hiervan: iemand die veel werkt, zoveel dat het ten koste gaat van andere zaken. In de wetenschap is echter nog veel discussie over de betekenis van het concept werkverslaving.

De eerste keer dat de term “workaholic” werd gebruikt was in een artikel van de psycholoog en dominee Oates (1968). Oates beschrijft hoe hij zich opeens realiseerde dat hij een “workaholic” was. Hij vergelijkt de “aandoening” met alcoholisme, en legt uit hoe hij constant bezig is met werk.

In de wetenschappelijke literatuur wordt het concept werkverslaving ook langzaam aan steeds meer besproken. De precieze definitie is echter nog erg discutabel. Eén van de bekendste uitgangspunten voor het begrip werkverslaving is de werkverslaving triade (*workaholic triad*) van Spence en Robbins (1992). In deze benadering heeft werkverslaving drie dimensies. De eerste dimensie die de auteurs noemen is werkbetrokkenheid (*work involvement*), wat betekent dat iemand veel tijd aan zijn werk besteedt en er sterk betrokken bij is. De tweede dimensie is gedrevenheid (*drive*), wat inhoudt dat een persoon een innerlijke drang voelt om hard te werken. De derde dimensie van de triade is plezier in het werk (*work enjoyment*), en deze dimensie verwijst naar de mate waarin de werknemer plezier in zijn/haar werk heeft (Spence & Robbins, 1992).

De laatste dimensie sluit niet helemaal aan bij de negatieve associaties die veel auteurs (o.a. Schaufeli, Taris, & Baker, 2008; Scott, Moore, & Micelli, 1997) hebben bij werkverslaving. Dit heeft er mee te maken dat er volgens Spence en Robbins verschillende soorten werkverslaafden zijn. De eerste soort die zij onderscheiden zijn de werkverslaafden (*workaholics*) die in andere literatuur over dit onderwerp ook wel de 'echte' werkverslaafden genoemd worden (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2008; Taris & Schaufeli, 2007). Deze 'echte' werkverslaafden kenmerken zich in de definitie van Spence en Robbins door een hoge werkbetrokkenheid en gedrevenheid, maar daarentegen door weinig werkplezier. Daarnaast zijn er volgens Spence en Robbins de enthousiaste werkverslaafden (*enthusiastic workaholics*), die hoog scoren op alle drie de dimensies, en de werkenthousten (*work enthusiasts*), die zich kenmerken door een hoge werkbetrokkenheid en veel werkplezier, met daar tegenover een lage gedrevenheid (Spence & Robbins, 1992).

Scott, Moore en Micelli (1997) houden zich in tegenstelling tot Spence en Robbins niet zozeer bezig met het plezier dat een werkverslaafde al dan niet beleeft aan zijn werk. Zij kijken voornamelijk naar de drie volgens hen belangrijkste kenmerken van werkverslaving. Ten eerste besteden werkverslaafden volgens Scott en collega's (1997) erg veel tijd aan hun werk, waardoor ze vaak andere zaken opgeven. Ten tweede denken werkverslaafden constant aan hun werk, ook buiten werktijden. Ten derde werken werkverslaafden meer dan van hen verwacht wordt (Scott et al., 1997).

In navolging van Scott en collega's stellen Schaufeli, Taris en Bakker (2008) voor dat de operationalisering van werkverslaving uit twee dimensies zou moeten bestaan. De reden hiervoor is dat volgens hen de derde dimensie van werkverslaving (meer werken dan verwacht wordt) (Scott et al., 1997), slechts een specificatie van de eerste twee dimensies is (Taris, Schaufeli, & Verhoeven, 2005). Om deze reden hebben Schaufeli, Taris en Bakker (2008) gekozen voor een tweedimensionale

definitie van werkverslaving. Het belangrijkste kenmerk van werkverslaving is volgens hen *compulsief werken*, wat inhoudt dat iemand een obsessie heeft voor zijn/haar werk, en er veel en vaak aan denkt, zelfs wanneer men niet aan het werk is. Dit kenmerk komt ook in veel andere onderzoeken over werkverslaving terug (o.a. Scott et al., 1997; Ng, Sorensen, & Feldman, 2007; Mcmillan & O'Driscoll, 2006; Shimazu & Schaufeli, 2009). De tweede dimensie van werkverslaving in deze definitie is *excessief werken*, wat inhoudt dat iemand zeer veel werkt; meer dan nodig is vanuit sociaal economisch oogpunt, en meer dan wordt verwacht vanuit de werkgever. Dit kenmerk van werkverslaving komt eigenlijk in alle conceptualisaties, definities en theorieën over werkverslaving terug. Kortom gaat het er in deze definitie om dat men hard werkt (excessief werken) vanuit een sterke innerlijke drang (compulsief werken) (Taris & Schaufeli, 2003).

Een ander belangrijk element van de benadering van Schaufeli, Taris en Bakker (2008) is dat deze definitie nadrukkelijk specificeert dat werkverslaving iets negatiefs is, geassocieerd met verminderd welbevinden. Bovendien lijken positieve conceptualisaties van werkverslaving volgens Schaufeli, Taris en van Rhenen (2008) te veel op het begrip bevlogenheid, en is het voor de duidelijkheid beter om ze van elkaar te scheiden.

In het huidige onderzoek is er in navolging van Schaufeli, Taris en Bakker (2008) voor gekozen om werkverslaving als een negatieve psychologische gesteldheid te beschouwen en bevlogenheid als een positieve, en wordt er zodoende gebruik gemaakt van deze operationalisatie en definitie.

1.3 Bevlogenheid

Bevlogenheid is een begrip dat evenals werkverslaving te maken heeft met het welbevinden van werknemers. Zoals besproken is bevlogenheid een psychologische gesteldheid die zich net als werkverslaving onder andere kenmerkt door veel werken. Bevlogenheid is echter, in tegenstelling tot werkverslaving een zeer positief concept, dat wordt geassocieerd met veel plezier hebben in het werk, en er veel voldoening uithalen (Schaufeli & Bakker, 2001; Schaufeli & Bakker, 2003).

Er zijn in de literatuur over bevlogenheid verschillende invalshoeken van waaruit het concept wordt onderzocht en geoperationaliseerd. Ten eerste is er het standpunt van Maslach en Leiter (2008), die vooral veel onderzoek hebben gedaan naar burnout. Volgens hen is bevlogenheid precies het tegenovergestelde van burnout, waarmee wordt bedoeld dat er sprake is van een continuüm tussen de twee concepten (Maslach & Leiter, 2008). Bevlogenheid is in deze theorie het positieve uiterste van het continuüm. Volgens de conceptualisatie van Maslach en Leiter (2008) wordt

bevlogenheid gekenmerkt door drie dimensies: energie, betrokkenheid en competentie.

Een andere invalshoek is dat bevlogenheid, hoewel negatief gecorreleerd met burnout, een onafhankelijk concept is (Schaufeli & Bakker, 2004). Volgens Schaufeli en Bakker (2004) is het niet zinvol om bevlogenheid en burnout met hetzelfde instrument te onderzoeken, omdat het volgens hen niet zo kan zijn dat de beide concepten voor honderd procent negatief met elkaar zijn gecorreleerd. Iemand die geen burnout heeft is immers niet automatisch bevlogen. Bovendien is het volgens hen op deze manier niet mogelijk om de relatie tussen bevlogenheid en burnout goed te onderzoeken.

In de benadering van Schaufeli en Bakker (2001) wordt bevlogenheid gekenmerkt door de dimensies vitaliteit, toewijding en absorptie. Met vitaliteit wordt bedoeld dat een bevlogen werknemer zich fit, sterk, en bruisend van energie voelt. Daarnaast verwijst vitaliteit naar veerkracht, doorzettingsvermogen, en het lang en hard door kunnen werken. De dimensie toewijding verwijst naar enthousiasme over het werk en het sterk betrokken zijn bij en trots zijn op het werk. Ook wordt het werk als zinvol en nuttig ervaren door de werknemer en voelt men zich uitgedaagd en geïnspireerd. Met de dimensie absorptie wordt bedoeld dat de bevlogen werknemer helemaal op gaat in zijn of haar werk; de tijd lijkt stil te staan terwijl men aan het werk is, en het is moeilijk zich van het werk los te maken (Schaufeli & Bakker, 2001).

In het huidige onderzoek wordt gebruik gemaakt van de benadering van Schaufeli en Bakker (2001). Deze invalshoek is gekozen omdat, zoals gezegd, bevlogenheid zal worden afgezet tegen werkverslaving.

1.4 De overeenkomsten en verschillen tussen werkverslaving en bevlogenheid

Ogenschijnlijk lijken werkverslaving en bevlogenheid op elkaar. Maar wat zijn precies de overeenkomsten en verschillen tussen beide concepten? De grootste overeenkomst heeft te maken met de hoeveelheid werk die werkverslaafden en bevlogen mensen verzetten. Zowel bevlogenheid als werkverslaving hangt samen met kenmerken van overwerk, zoals in het weekend werken, en werk mee naar huis nemen. (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006, Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008).

Ondanks deze uiterlijke gelijkheid zijn de redenen die werkverslaafden of bevlogen werknemers hebben om zoveel te werken waarschijnlijk erg van elkaar verschillend. Het verschil tussen beide soorten werknemers zit hem er wat dit betreft in dat werkverslaafden veel werken vanwege een innerlijke drang (Ng et al., 2007; Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008), en bevlogen werknemers omdat ze hun werk

leuk vinden en gemotiveerd zijn (Schaufeli et al., 2001). Het verzetten van veel werk lijkt dus eenzelfde uiting van twee zeer verschillende onderliggende gesteldheden te zijn.

Naast deze eerste, ogenschijnlijke overeenkomst zijn er veel duidelijke verschillen tussen werkverslaafden en bevlogen werknemers, welke betrekking hebben op het welzijn, het privéleven en de mate waarin werknemers tevreden zijn met hun leven en hun werk.

Wat betreft het welzijn van werknemers is uit onderzoek naar werkverslaving en bevlogenheid gebleken dat er veel verschil is tussen beide concepten. Onderzoek van Schaufeli, Taris et al. (2006) heeft uitgewezen dat de mate waarin men zichzelf gezond voelt positief samenhangt met bevlogenheid, en negatief met beide dimensies van werkverslaving. Daarnaast heeft bevlogenheid een positieve relatie met geluk, terwijl compulsief werken negatief samenhangt met geluk (Schaufeli, Taris et al., 2006). Bevlogen mensen voelen zich dus gelukkig en gezond, terwijl werkverslaafden zich minder gezond en minder gelukkig voelen. Opvallend is dat er een negatief verband is tussen bevlogenheid en ziekteverzuim, maar geen verband tussen werkverslaving en ziekteverzuim. Werkverslaafden voelen zich dus weliswaar minder gezond, maar dit betekent niet dat ze zich vaker ziekmelden (Schaufeli, Taris et al., 2006). Ook in ander onderzoek is een relatie gevonden tussen werkverslaving en presenteïsme (ondanks ziekte toch gaan werken (Demerouti, Le Blanc, Bakker, Schaufeli & Hox, 2009)). Zo hebben Schaufeli, Bakker, van der Heijden en Prins (2009) gevonden dat werkverslaafde artsen vergeleken met niet werkverslaafde artsen hoog scoorden op presenteïsme. Dit is waarschijnlijk te wijten aan het compulsieve karakter van werkverslaving.

Met betrekking tot het privéleven van bevlogen werknemers en werkverslaafden zijn er ook verschillen te noemen. Interviews met bevlogen werknemers hebben laten zien dat zij ook plezier hebben in andere activiteiten dan werken (Schaufeli et al., 2001). Onderzoek naar werkverslaving heeft echter uitgewezen dat werkverslaafden dermate intensief met hun werk bezig zijn dat dit zou kunnen leiden tot verminderde sociale contacten buiten het werk (Ng et al., 2007), en een verminderde kwaliteit van de partnerrelatie (Bakker, Demerouti, & Burke, 2009).

Ook is onderzoek gedaan naar de mate waarin werkverslaafden en bevlogen werknemers tevreden zijn met hun leven en werk. Dit onderzoek heeft uitgewezen dat werkverslaafden lager scoren op tevredenheid met hun leven, dat ze minder het gevoel hebben een doel in hun leven te hebben dan niet werkverslaafden (Bonebright, Clay, & Ankenmann, 2000), en minder tevreden zijn over hun werk (Burke & MacDermid, 1999). Bevlogenheid heeft in tegenstelling tot werkverslaving

een positieve relatie met de mate waarin werknemers tevreden zijn over hun leven (Schaufeli, Taris et al., 2006).

De verschillen tussen bevlogenheid en werkverslaving laten zien dat, hoewel beide concepten op het eerste gezicht overeen lijken te komen, er wel degelijk een onderscheid gemaakt kan worden. De genoemde verschillen onderschrijven het uitgangspunt dat werkverslaving, in tegenstelling tot bevlogenheid, een negatieve psychologische gesteldheid is die een negatieve relatie heeft met het welbevinden van werknemers. De zojuist besproken verschillen tussen werkverslaving en bevlogenheid hebben vooral betrekking op uitkomsten van beide gesteldheden in het privéleven en het persoonlijke welzijn. Maar hoe is het werk dat iemand doet van invloed op werkverslaving of bevlogenheid? Aan de hand van het Job Demands-Resources model zal inzicht worden gegeven in de relatie die beide concepten hebben met kenmerken van het werk.

1.5 Taakeisen en hulpbronnen: het JD-R model

Het Job Demands-Resources model is een model dat gericht is op kenmerken van het werk die het welzijn van een werknemer beïnvloeden (Demerouti et al., 2001). In dit model wordt er vanuit gegaan dat iedere baan zo zijn eigen risico's en positieve kenmerken met zich meebrengt. Het gaat hierbij om twee kenmerken van het werk, namelijk de *taakeisen* en de *hulpbronnen* (Bakker & Demerouti, 2007). Taakeisen zijn fysieke, psychologische, sociale of organisatorische kenmerken van het werk die vragen om fysieke, cognitieve en/of emotionele inspanning. Door deze inspanning worden deze taakeisen geassocieerd met bepaalde fysieke of psychologische kosten, zoals vermoeidheid (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007). Voorbeelden van taakeisen zijn een hoge werkdruk of mentale belasting tijdens het werk.

Daarnaast is er sprake van hulpbronnen. Hulpbronnen zijn fysieke, psychologische, sociale of organisatorische kenmerken van het werk die helpen met het bereiken van de doelen op het werk, die leiden tot persoonlijke groei en ontwikkeling, en/of helpen om de taakeisen te verminderen. Voorbeelden van hulpbronnen zijn regelmogelijkheden, sociale steun van collega's, en ontwikkelingsmogelijkheden (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007).

Aan de basis van het JD-R model liggen twee processen. Ten eerste is er het energetische proces. Dit proces heeft betrekking op het welzijn van de werknemer, en beschrijft hoe taakeisen iemands fysieke en psychologische bronnen kunnen uitputten. Wanneer er sprake is van hoge taakeisen, kan dit proces ervoor zorgen dat iemand uitgeput raakt, gezondheidsproblemen ontwikkelt, of een burnout krijgt

(Schaufeli, Bakker, & van Rhenen, 2009). De verklaring voor deze uitputting zit volgens Demerouti en collega's (2001) in de zogenaamde *performance protection* van Hockey (1997). Hockey gaat er in zijn theorie vanuit dat werknemers bij hoge taakeisen proberen hun prestatie op het werk op hetzelfde niveau te houden, om zo te compenseren voor de eisen die worden gesteld. Hiermee wordt bedoeld dat werknemers meer energie mobiliseren en/of zich mentaal extra inspannen om hun werk nog steeds goed te kunnen doen. Deze mobilisatie van bronnen kan op de lange termijn leiden tot uitputting (Hockey, 1997).

Het tweede onderliggende proces van het JD-R model is het motivationele proces. Dit proces houdt in dat hulpbronnen werknemers kunnen motiveren in hun werk, waardoor ze meer betrokken raken bij hun baan en beter gaan presteren. Hulpbronnen kunnen enerzijds intrinsiek motiverend werken omdat ze zorgen voor ontwikkeling en groei van de werknemer, anderzijds kunnen ze een extrinsiek motiverende rol spelen omdat ze helpen de werkdoelen te bereiken (Bakker & Demerouti, 2007).

Het JD-R model is vooral onderzocht in relatie met bevlogenheid en burnout. Het model gaat ervan uit dat hulpbronnen kunnen leiden tot bevlogenheid, en taakeisen tot burnout (Korunka, Kubicek, Schaufeli & Hoonakker, 2009; Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008).

Werkverslaving is nog nauwelijks onderzocht in het kader van het JD-R model. Veel van het onderzoek naar werkverslaving richt zich op onderliggende persoonlijkheidskenmerken die ervoor zouden kunnen zorgen dat bepaalde werknemers meer kans hebben om werkverslaafd te raken (Burke, 2001; McMillan et al., 2001). Wanneer er vanuit wordt gegaan dat werkverslaving een negatieve psychologische gesteldheid is lijkt het echter ook zinvol om te kijken naar manieren waarop werkverslaving voorkomen of beperkt kan worden. In het kader van preventie lijkt het zodoende relevant om te onderzoeken hoe kenmerken van het werk gerelateerd zijn aan werkverslaving, zodat kan worden nagedacht over mogelijke interventies op de werkvloer.

In het huidige onderzoek zal worden gekeken naar de relatie tussen taakeisen en werkverslaving en naar de relatie tussen hulpbronnen en bevlogenheid. In het onderzoek dat al is gedaan naar dit onderwerp is de relatie tussen werkverslaving en taakeisen al gevonden. Zo vonden Taris en collega's (2005) dat er een positief verband is tussen werkverslaving en de werkdruk die wordt ervaren. Ook in ander onderzoek werd deze relatie tussen werkverslaving en werkdruk gevonden (Kanai & Wakabayashi 2001). Daarnaast lijkt er een relatie te zijn met andere taakeisen zoals

mentale- en emotionele belasting, rolconflict en overwerk (Schaufeli, Bakker, van der Heijden et al., 2009).

Het resultaat van eerder onderzoek naar de relatie tussen taakeisen en werkverslaving leidt in het huidige onderzoek tot de volgende hypothese:

Er is een positief verband tussen taakeisen en werkverslaving.

Wat betreft bevlogenheid en hulpbronnen is ook eerder onderzoek gedaan. Schaufeli, Bakker en van Rhenen (2009) vinden dat er een positieve relatie is tussen de hulpbronnen sociale steun van collega's, autonomie, ontwikkelingsmogelijkheden en feedback over de eigen prestatie enerzijds en bevlogenheid anderzijds. Schaufeli en Bakker (2004) vinden ook dat een toename van hulpbronnen bevlogenheid voorspelt.

Het resultaat van eerder onderzoek naar de relatie tussen hulpbronnen en bevlogenheid leidt in het huidige onderzoek tot de volgende hypothese:

Er is een positief verband tussen hulpbronnen en bevlogenheid.

Behalve de directe relatie tussen taakeisen en hulpbronnen en respectievelijk werkverslaving en bevlogenheid is het interessant om te kijken naar het onderliggende psychologische proces dat deze relatie zou kunnen verklaren. Met andere woorden: wat is de motivatie van werkverslaafden en bevlogen werknemers om zoveel te werken, en hoe beïnvloeden de kenmerken van het werk deze motivatie? Meer inzicht in redenen waarom mensen doorgaan met werken kan wellicht een antwoord op deze vraag bieden.

1.6 Persistentieregels

Werkverslaafden en bevlogen werknemers hebben met elkaar gemeen dat ze veel werken. Beide groepen lijken meer gefocust te zijn op doorgaan dan op stoppen. Het is echter de vraag wat de reden hiervoor is.

Het mood-as-input (MAI) model biedt aanknopingspunten om deze vraag te beantwoorden. Het MAI model is een model dat in de klinische psychologie veel wordt gebruikt in het onderzoek naar Obsessive Compulsive Disorder (OCD) (Davey, Startup, Zara, MacDonald, & Field, 2003; MacDonald & Davey, 2003), en Generalized Anxiety Disorder (GAD) (Davey, Startup, MacDonald, Jenkins, & Patterson, 2005). De mood-as-input hypothese stelt dat bij het uitvoeren van een bepaalde taak, de persistentie van een persoon afhangt van twee elementen (Martin

et al., 1993). Het eerste element is de gehanteerde persistentieregel. Een persistentieregel is een reden die iemand voor zichzelf hanteert om te bepalen of er wordt gestopt, of juist wordt doorgedaan met een taak. Er zijn grofweg twee persistentieregels te onderscheiden: “heb ik nog plezier in deze taak?” (*plezier*) en “heb ik al genoeg gedaan”? (*genoeg*) (van den Hout, Kindt, Luigjes, & Marck, 2006). Persistentieregels zijn vervolgens op te delen in regels gericht op doorgaan met werken (continuatieregels) en regels gericht op stoppen met werken (terminatieregels) (van Wijhe, Peeters, & Schaufeli, 2010).

Het tweede element van het MAI model is de stemming. Het model gaat ervan uit dat mensen hun stemming als informatiebron gebruiken om te bepalen hoe ze zullen reageren op de gehanteerde persistentieregel (Davey et al., 2003). Hierbij kunnen twee verschillende processen leiden tot volharding in een taak. Enerzijds leidt het hebben van een negatieve stemming en het hanteren van een *genoeg* continuatieregel tot volharding. Hiermee wordt bedoeld dat iemand in een negatieve stemming eerder geneigd is in te schatten dat er nog niet voldoende werk verzet is dan iemand in een positieve stemming, waardoor deze persoon langer zal doorgaan met de taak. Anderzijds leidt het hebben van een positieve stemming en het hanteren van een *plezier* continuatieregel tot volharding. Hiermee wordt bedoeld dat iemand in een positieve stemming wellicht langer plezier heeft in een taak dan iemand in een negatieve stemming, waardoor deze persoon langer zal doorgaan met de taak (Martin, Ward, Achee, & Wyer, 1993).

Deze interactie tussen stemming en persistentieregels wordt in empirisch onderzoek echter niet altijd gevonden (van Wijhe et al., 2010; Karsdorp, Nijst, Goossens, & Vlaeyen, 2009). Om deze reden wordt het element stemming in het huidige onderzoek buiten beschouwing gelaten. Desondanks lijken persistentieregels, en dan voornamelijk continuatieregels, een relevant concept te zijn in het onderzoek naar werkverslaving en bevlogenheid. Beide groepen lijken immers eerder geneigd tot *doorgaan* dan tot *stoppen*.

Bij werkverslaafden lijkt de *genoeg* continuatieregel met name relevant te zijn. Immers, werkverslaafden kenmerken zich door een sterke innerlijke drang (Ng et al., 2007; Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008), wat doet vermoeden dat deze werknemers hun volharding zullen laten afhangen van de vraag of ze zelf vinden dat ze al genoeg hebben gedaan. Deze relatie is ook gevonden in eerder onderzoek (van Wijhe et al., 2010). Gezien de verwachte relatie tussen taakeisen en werkverslaving, zou het ook zo kunnen zijn dat juist taakeisen bijdragen aan het hanteren van een *genoeg* continuatieregel. Immers, wanneer een werknemer te maken heeft met hoge taakeisen, en dus veel werk moet verzetten, lijkt het een

logische reactie om de persistentie te baseren op de afweging of er al dan niet is voldaan aan deze taakeisen. In deze redenering zou werkverslaving een uitkomst kunnen zijn van de *genoeg* continuatieregel, die wordt gehanteerd als reactie op hoge taakeisen.

Dit leidt tot de volgende hypothese:

De relatie tussen taakeisen en werkverslaving wordt partieel gemedieerd door de genoeg continuatieregel. Dat wil zeggen dat de relatie tussen taakeisen en werkverslaving gedeeltelijk via de genoeg continuatieregel loopt.

Bij bevlogen werknemers lijkt vooral de *plezier* continuatieregel passend te zijn. Bevlogen werknemers kenmerken zich immers door een zeer hoge intrinsieke motivatie en enthousiasme over hun werk (Schaufeli & Bakker, 2001). Dit zou kunnen betekenen dat ze hun werk blijven doen zolang ze er plezier in hebben. Van Wijhe en collega's (2010) hebben deze relatie al eerder gevonden. Wanneer wordt gekeken naar de relatie tussen hulpbronnen en bevlogenheid zou het zo kunnen zijn dat juist de hulpbronnen bijdragen aan het hanteren van de *plezier* continuatieregel. Immers, wanneer een werknemer in zijn werk te maken heeft met veel hulpbronnen zou dit ertoe kunnen leiden dat deze werknemer meer plezier krijgt in zijn werk, en wellicht ook zijn volharding zal laten afhangen van het al dan niet hebben van plezier. Vanuit deze redenering zou bevlogenheid een uitkomst kunnen zijn van de *plezier* continuatieregel, die wordt gehanteerd als reactie op hulpbronnen in het werk. Deze veronderstelling leidt tot de volgende hypothese:

De relatie tussen hulpbronnen en bevlogenheid wordt partieel gemedieerd door de plezier continuatieregel. Dat wil zeggen dat de relatie tussen hulpbronnen en bevlogenheid gedeeltelijk via de plezier continuatieregel loopt.

1.7 Hypothesen

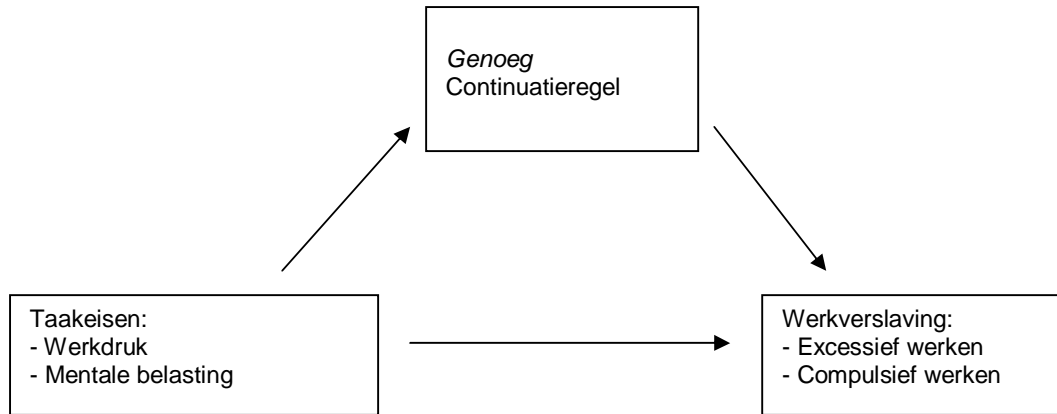
Het huidige onderzoek richt zich op de relatie tussen taakeisen en hulpbronnen, en respectievelijk werkverslaving en bevlogenheid. Hierbij wordt uitgegaan van de veronderstelling dat de gehanteerde continuatieregels deze relatie mediëren. De volgende hypothesen zullen worden getoetst:

Werkverslaving

H1. Er is een positief verband tussen taakeisen (werkdruk en mentale belasting) en werkverslaving (excessief werken en compulsief werken).

H2. De relatie tussen taakeisen en werkverslaving wordt partieel gemedieerd door de *genoeg* continuatieregul.

Zie Figuur 1 voor een grafische weergave van het onderzoeksmodel.



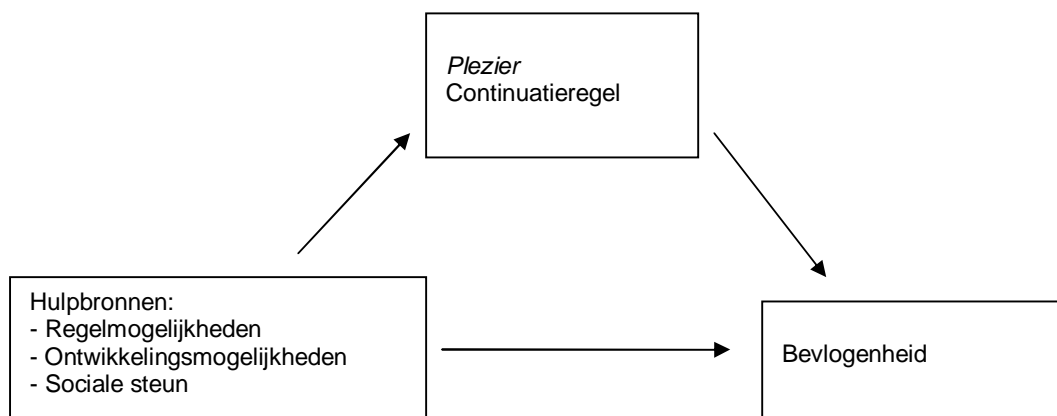
Figuur 1. Het verwachte verband tussen taakeisen, de *genoeg* continuatieregul en werkverslaving.

Bevlogenheid

H3. Er is een positief verband tussen hulpbronnen (regelmogelijkheden, ontwikkelingsmogelijkheden en sociale steun) en bevlogenheid.

H4. De relatie tussen hulpbronnen en bevlogenheid wordt partieel gemedieerd door de *plezier* continuatieregul.

Zie Figuur 2 voor een grafische weergave van het onderzoeksmodel.



Figuur 2. Het verwachte verband tussen hulpbronnen, de *plezier* continuatieregul en bevlogenheid.

II. Methode

2.1 Respondenten

Het onderzoek vond plaats onder medewerkers van de Faculteit Sociale Wetenschappen van een Nederlandse universiteit. De gemiddelde leeftijd van de respondenten was 38.6 jaar (SD=12.2, reikwijdte 17-67 jaar). Van de 340 respondenten was 65.6% vrouw. De respondenten waren over het algemeen hoog opgeleid, 88.5% had een HBO of universitaire opleiding. De meeste respondenten waren gehuwd of woonden samen, namelijk 70.3%. De respondenten werkten volgens hun arbeidscontract gemiddeld 32 uur per week, maar naar eigen zeggen werkten zij feitelijk gemiddeld 37.7 uur per week. Van de deelnemende respondenten gaf 33.5% aan leidinggevende taken te hebben.

2.2 Procedure

De medewerkers zijn in eerste instantie benaderd middels een aankondiging van het onderzoek op het intranet van de faculteit. Hierop volgend is een mail verzonden aan alle medewerkers; zowel wetenschappelijk als ondersteunend personeel is benaderd. In deze mail werd het doel van het onderzoek toegelicht, en werden de vrijwillige deelname en de vertrouwelijkheid gegarandeerd. Via een persoonlijke link in de mail kwamen de respondenten direct bij de vragenlijst, welke online ingevuld kon worden. Er zijn in totaal 832 medewerkers aangeschreven, waarvan uiteindelijk 340 hebben meegedaan aan het onderzoek. Dit komt neer op een respons van 40.9%.

2.3 Meetinstrumenten

Werkverslaving. Voor de meting van de variabele Werkverslaving is gebruik gemaakt van de Dutch Workaholism Scale (DUWAS) (Taris & Schaufeli, 2003). De oorspronkelijke versie van de DUWAS bestaat uit 17 items, maar naar aanleiding van verder onderzoek is een verkorte versie van 10 items geïntroduceerd (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2008), die valide is gebleken voor het meten van werkverslaving (Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009; Libano, Llorens, Salanova, & Schaufeli, 2010). Van deze verkorte versie van de DUWAS is in het huidige onderzoek gebruik gemaakt. De verkorte DUWAS bestaat uit twee schalen: *Compulsief Werken* (5 items; bijvoorbeeld "Ik heb het gevoel dat iets in mijzelf me dwingt hard te werken."; $\alpha = 0.72$) en *Excessief Werken* (5 items; bijvoorbeeld: "Ik werk door terwijl mijn collega's al naar huis zijn."; $\alpha = 0.70$). De items van de verkorte DUWAS zijn gescoord op een 4-puntsschaal lopend van 1 ((*Bijna*) nooit) tot 4 ((*Bijna*) altijd).

Bevlogenheid. Voor de meting van de variabele Bevlogenheid is gebruik gemaakt van de Utrechtse BEvlogenheidsSchaal (UBES) (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). Deze zelfrapportagelijst is in eerste instantie deels gebaseerd op items uit de MBI (Maslach & Jackson, 1981) die positief zijn geherformuleerd, en bestond uit 24 items. Naar aanleiding van veelvuldige analyses is deze lijst teruggebracht tot 17 items verdeeld over drie schalen welke de drie dimensies van bevlogenheid vertegenwoordigen (*Vitaliteit*, *Toewijding* en *Absorptie*) (Schaufeli & Bakker, 2004). Inmiddels heeft uitvoerig onderzoek geleid tot een verkorte versie van slechts 9 items, de UBES-9 (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006), welke een valide instrument is gebleken voor het onderzoeken van bevlogenheid (Schaufeli, Bakker et al., 2006). Van deze verkorte versie is in het huidige onderzoek gebruik gemaakt. In de UBES-9 worden de drie dimensies Vitaliteit, Toewijding en Absorptie niet langer ieder vertegenwoordigd door een aparte schaal. De UBES-9 (9 items; bijvoorbeeld: "Op mijn werk bruis ik van energie."; $\alpha = 0.92$) geeft zodoende één algemene score voor bevlogenheid. De items van de UBES-9 zijn gescoord op een 6-puntsschaal lopend van 0 (*Nooit*) naar 6 (*Altijd/Dagelijks*).

Persistentieregels. Voor de meting van de persistentieregels is gebruik gemaakt van een nieuw ontwikkelde vragenlijst, de Work Persistence Rule Checklist (WoPeC), welke een betrouwbaar en valide instrument blijkt te zijn voor het meten van persistentieregels (van Wijhe et al., 2010). Deze vragenlijst bestaat oorspronkelijk uit vier schalen welke zowel de continuatieregels als de terminatieregels meten. In het huidige onderzoek is enkel gebruik gemaakt van de twee schalen die zich richten op de continuatie, omdat zowel bevlogenheid als werkverslaving gekenmerkt wordt door langer doorgaan met werken dan de gemiddelde werknemer. Dit resulteert in twee schalen: *Plezier Continuatie* (5 items; bijvoorbeeld: "Ik ging door met werken omdat ik plezier had in mijn werk."; $\alpha = 0.93$) en *Genoeg Continuatie* (5 items; bijvoorbeeld: "Ik ging door met werken omdat ik zeker wilde zijn dat ik genoeg gedaan had."; $\alpha = 0.85$). De items van de WoPeC zijn gescoord op een 5-puntsschaal lopend van 1 (*(Bijna) nooit*) tot 5 (*(Bijna) altijd*).

Taakeisen. Er zijn twee taakeisen gemeten, namelijk Werkdruk en Mentale Belasting. Er is voor deze taakeisen gekozen omdat de universiteit een professionele omgeving is waar de werknemers voornamelijk hoog opgeleid zijn. Bovendien blijkt uit onderzoek dat de werkdruk als hoog wordt ervaren (Medewerkersmonitor UU, 2008). Werkdruk is gemeten met behulp van een verkorte versie van de schaal *Werktempo*

en *Werkhoeveelheid* van de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) (Van Veldhoven & Meijman, 1994). Dit heeft geresulteerd in een Werkdruk-schaal bestaande uit 5 items (bijvoorbeeld: “Moet u erg snel werken?”; $\alpha = 0.89$). De items van de Werkdruk-schaal zijn gescoord op een 5-puntsschaal lopend van 1 ((*Bijna*) nooit) tot 5 ((*Bijna*) altijd).

Mentale Belasting is gemeten met behulp van een schaal gebaseerd op de schaal *Geestelijke Belasting* van de VBBA (Van Veldhoven & Meijman, 1994). Dit heeft geresulteerd in een schaal van 5 items (bijvoorbeeld: “Vindt u uw werk geestelijk erg inspannend?”, $\alpha = 0.86$). De items van de Mentale Belasting-schaal zijn gescoord op een 5-puntsschaal lopend van 1 ((*Bijna*) nooit) tot 5 ((*Bijna*) altijd).

Hulpbronnen. Er zijn drie hulpbronnen gemeten, namelijk Regelmogelijkheden, Ontwikkelingsmogelijkheden en Sociale Steun. Er is voor deze hulpbronnen gekozen omdat de onderzoeksgroep hoog opgeleid werk doet dat zich kenmerkt door autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden. Daarnaast wordt er veel in teams gewerkt, waardoor sociale steun ook relevant lijkt te zijn. De variabele Regelmogelijkheden is gemeten met behulp van de schaal *Zelfstandigheid* van de VBBA (Van Veldhoven & Meijman, 1994). Regelmogelijkheden zijn gemeten aan de hand van 3 items (bijvoorbeeld: “Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?”; $\alpha = 0.74$). De items van deze schaal zijn gescoord op een 5-puntsschaal lopend van 1 ((*Bijna*) nooit) tot 5 ((*Bijna*) altijd). De variabele Ontwikkelingsmogelijkheden is gemeten met behulp van een schaal gebaseerd op Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli en Schreurs (2003). Deze schaal bestaat uit 4 items (bijvoorbeeld: “Mijn werk biedt mij de mogelijkheid nieuwe dingen te leren.”; $\alpha = 0.86$). De items van deze schaal zijn gescoord op een op een 5-puntsschaal lopend van 1 ((*Bijna*) nooit) tot 5 ((*Bijna*) altijd). De variabele Sociale Steun is gemeten met behulp van een schaal gebaseerd op Peeters, Buunk en Schaufeli (1995). Deze schaal bestaat uit 4 items (bijvoorbeeld: “Als het nodig is hebben mijn collega's aandacht voor mijn gevoelens en problemen.”; $\alpha = 0.88$). De items van deze schaal zijn gescoord op een op een 5-puntsschaal lopend van 1 ((*Bijna*) nooit) tot 5 ((*Bijna*) altijd).

III. Resultaten

3.1 Beschrijvende statistieken en correlaties

In Tabel 1 zijn de gemiddelden, standaard deviaties (SD) en de correlaties voor de onderzoeksvariabelen weergegeven.

Tabel 1. Bereik, gemiddelden, standaard deviaties, en inter-correlaties

Schaal	Bereik	Gemiddelde	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1.Excessief Werken	1-4	2.22	.58									
2.Compulsief Werken	1-4	1.96	.58	.52**								
3. Bevlogenheid	0-6	3.54	1.07	.23**	.04							
4. Werkdruk	1-5	3.18	.84	.60**	.34**	.18**						
5. Mentale Belasting	1-5	3.91	.67	.44**	.31**	.31**	.43**					
6. Regelmogelijkheden	1-5	4.10	.64	.05	.00	.38**	.05	.14**				
7. Ontw. Mogelijkheden	1-5	3.42	.84	.03	.01	.55**	.07	.21**	.50**			
8. Sociale Steun	1-5	3.82	.77	-.08	-.09	.37**	-.06	.00	.38**	.46**		
9. <i>Genoeg</i> Continuatie	1-5	2.57	.90	.40**	.50**	.04	.33**	.26**	.07	.11*	.06	
10. <i>Plezier</i> Continuatie	1-5	3.04	.90	.35**	.16**	.58**	.30**	.30**	.42**	.37**	.22**	.35**

Noot: N=340. * $p < .05$. ** $p < .01$

In de tabel is te zien dat veel van de variabelen significant en in de verwachte richting met elkaar correleren. De belangrijkste correlaties zullen in het volgende onderdeel worden besproken.

3.2 Hypothesen werkverslaving

Er werd verwacht dat er een positief verband is tussen taakeisen en werkverslaving. Daarnaast werd verwacht dat deze relatie tussen taakeisen en werkverslaving gedeeltelijk wordt gemedieerd door de *genoeg* continuatieregel.

Het directe verband tussen taakeisen en werkverslaving is inderdaad gevonden zoals te zien is in Tabel 1. Er is een significante samenhang tussen de taakeisen en de twee componenten van werkverslaving; compulsief werken (werkdruk: $r = .34$, $p < .01$, mentale belasting: $r = .31$, $p < .01$) en excessief werken (werkdruk: $r = .60$, $p < .01$, mentale belasting: $r = .44$, $p < .01$). Dit bevestigt de hypothese dat er een positief verband is tussen taakeisen en werkverslaving (H1).

Om mediatie te kunnen aantonen moet worden voldaan aan een aantal voorwaarden (Baron & Kenny, 1986). Ten eerste moet er een significant effect van de onafhankelijke variabele (taakeisen) op de afhankelijke variabele (werkverslaving) zijn. Aan deze voorwaarde is zoals gezegd voldaan. Ten tweede moet de onafhankelijke variabele een significant effect op de mediator (*genoeg* continuatieregel) hebben. Ook aan deze voorwaarde is voldaan; beide taakeisen hangen significant samen met de *genoeg* continuatieregel (mentale belasting: $r = .26$, $p < .01$, werkdruk: $r = .33$, $p < .01$) (Tabel 1).

Daarna is bekeken of de mediator, de *genoeg* continuatieregel, een significant effect heeft op de afhankelijke variabele werkverslaving. Ook aan deze voorwaarde is voldaan, zoals te zien is in Tabel 1. Het effect van de *genoeg* continuatieregel op

compulsief werken is significant ($r=.50$; $p<.01$), evenals het effect op excessief werken ($r=.40$; $p<.01$).

Vervolgens is met behulp van hiërarchische regressieanalyses (zie Baron & Kenny, 1986) onderzocht of het effect van taakeisen op werkverslaving afneemt wanneer de *genoeg* continuatieregel wordt toegevoegd. Uit deze analyses is gebleken dat het effect van werkdruk op werkverslaving afneemt na toevoeging van de *genoeg* continuatieregel (β neemt af van $.34$; $p<.001$ naar $.20$; $p<.001$ voor compulsief werken, en van $.60$; $p<.001$ naar $.53$; $p<.001$ voor excessief werken), zoals te zien is in de tweede stap van de regressieanalyses (Model 2, Tabel 2). Hetzelfde geldt voor mentale belasting (β neemt af van $.31$; $p<.001$ naar $.20$; $p<.001$ en van $.44$; $p<.001$ naar $.36$; $p<.001$ voor respectievelijk compulsief en excessief werken). Dit betekent dat is voldaan aan de laatste voorwaarde voor mediatie.

Met gebruik van Sobel-tests is onderzocht of deze afnames significant zijn. Hieruit is gebleken dat de afname van het effect van werkdruk op compulsief werken significant is ($z=5.19$, $p<.001$), evenals de afname van het effect van werkdruk op excessief werken ($z=3.88$, $p<.001$). Ook de afname van het effect van mentale belasting op beide componenten van werkverslaving (compulsief werken: $z=4.32$, $p<.001$, excessief werken: $z=3.85$, $p<.001$) is significant gebleken. Dit bevestigt de hypothese dat de relatie tussen taakeisen en werkverslaving partieel wordt gemedieerd door de *genoeg* continuatieregel (H2).

Tabel 2. Samenvatting van hiërarchische regressieanalyses met de *genoeg* continuatieregel als mediator.

	Compulsief Werken		Excessief Werken	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
Werkdruk	.34*	.20*	.60*	.53*
<i>Genoeg</i> Continuatie		.44*		.22*
R ² -change Model 1	.11*		.37*	
R ² -change Model 2	.17*		.04*	
R ² -Totaal	.28*		.41*	
Mentale Belasting	.31*	.20*	.44*	.36*
<i>Genoeg</i> Continuatie		.45*		.30*
R ² -change Model 1	.10*		.19*	
R ² -change Model 2	.19*		.09*	
R ² -Totaal	.29*		.28*	

Noot: * $p < 0.001$

3.4 Hypothesen bevlogenheid

Voorafgaand aan het onderzoek werd verwacht dat er een positief verband is tussen hulpbronnen en bevlogenheid. Daarnaast werd verwacht dat de relatie tussen hulpbronnen en bevlogenheid gedeeltelijk wordt gemedieerd door de *plezier* continuatieregel. Het directe verband is inderdaad gevonden, er is een significante samenhang tussen hulpbronnen en bevlogenheid (regelmogelijkheden: $r = .38$, $p < .01$, sociale steun: $r = .37$, $p < .01$ en ontwikkelingsmogelijkheden $r = .55$, $p < .01$) (Tabel 1). Dit bevestigt de hypothese dat er een positief verband is tussen hulpbronnen en bevlogenheid (H3). Hiermee is direct voldaan aan de eerste voorwaarde voor het aannemen van de mediatiohypothese. Bovendien is voldaan aan de tweede voorwaarde; hulpbronnen hangen significant samen met de *plezier* continuatieregel (regelmogelijkheden: $r = .42$, $p < .01$, sociale steun: $r = .22$, $p < .01$ en ontwikkelingsmogelijkheden $r = .37$, $p < .01$) (Tabel 1).

Vervolgens is onderzocht of de mediator, de *plezier* continuatieregel, een significant effect heeft op de afhankelijke variabele bevlogenheid. Aan deze voorwaarde is voldaan, ($r = .58$; $p < .01$) zoals te zien in Tabel 1.

Vervolgens is ook hier met behulp van hiërarchische regressieanalyses (Baron & Kenny, 1986) onderzocht of het effect van hulpbronnen op bevlogenheid afneemt na toevoeging van de mediator (Model 2, Tabel 3). Het effect van regelmogelijkheden op bevlogenheid neemt af van $.38$; $p < .001$ naar $.26$; $p < .001$, evenals het effect van

sociale steun (β gaat van .37; $p < .001$ naar .25; $p < .001$) en het effect van ontwikkelingsmogelijkheden op bevlogenheid (β neemt af van .55; $p < .001$ naar .39; $p < .001$). Dit betekent dat is voldaan aan de laatste voorwaarde voor mediatie.

Met gebruik van Sobel-tests is onderzocht of deze afnames significant zijn. Hieruit is gebleken dat de afname van het effect van regelmogelijkheden op bevlogenheid significant is ($z=4.28$, $p < .001$), evenals de afname van het effect van sociale steun ($z=3.89$, $p < .001$), en het effect van ontwikkelingsmogelijkheden op bevlogenheid ($z=5.97$, $p < .001$). Dit bevestigt de hypothese dat de relatie tussen hulpbronnen en bevlogenheid partieel wordt gemedieerd door de *plezier* continuatieregel (H4).

Tabel 3. Samenvatting van hiërarchische regressieanalyses met de *plezier* continuatieregel als mediator.

	Bevlogenheid	
	Model 1	Model 2
Regelmogelijkheden	.38*	.26*
<i>Plezier</i> Continuatie		.52*
R ² -change Model 1	.14*	
R ² -change Model 2	.25*	
R ² -Totaal	.40*	
Sociale Steun	.37*	.25*
<i>Plezier</i> Continuatie		.52*
R ² -change Model 1	.13*	
R ² -change Model 2	.26*	
R ² -Totaal	.39*	
Ontwikkelingsmogelijkheden	.55*	.39*
<i>Plezier</i> Continuatie		.43*
R ² -change Model 1	.30*	
R ² -change Model 2	.16*	
R ² -Totaal	.47*	

Noot: * $p < .001$

Uit deze analyses blijkt dat alle hypothesen zijn bevestigd. Er is een positief verband tussen taakeisen en werkverslaving (H1), en dit verband wordt gedeeltelijk gemedieerd door de *genoeg* continuatieregel (H2). Bovendien is er een positief

verband tussen hulpbronnen en bevlogenheid (H3), en dit verband wordt gedeeltelijk gemedieerd door de *plezier* continuatieregel (H4). De implicaties van deze bevindingen zullen worden besproken in de discussie.

IV. Discussie

4.1 Bevindingen

Het doel van dit onderzoek was om meer inzicht te krijgen in de relatie tussen kenmerken van het werk en werkbeleving. Wat is precies het motivationele verschil tussen werkverslaving en bevlogenheid? Welke rol spelen taakeisen en hulpbronnen in het werk? Er werd verwacht dat werknemers die werkverslaafd zijn, dus zeer hard en veel werken vanuit een innerlijke drang, te maken hebben met hoge taakeisen. Bovendien werd verwacht dat bevlogen werknemers, dus werknemers die met plezier naar hun werk gaan en er veel voldoening uit halen, te maken hebben met veel hulpbronnen in het werk.

Daarnaast is het concept persistentieregels aan bod gekomen, ofwel de redenen die mensen voor zichzelf hanteren wanneer ze bepalen of ze zullen stoppen of juist doorgaan met een bepaalde taak. Het doel was om inzicht te krijgen in de manier waarop persistentieregels, meer specifiek de continuatieregels, een verklaring zouden kunnen bieden voor de relatie tussen kenmerken van het werk en werkverslaving en bevlogenheid.

De resultaten van het onderzoek bevestigen de verwachting dat er een verband is tussen taakeisen en werkverslaving. Deze bevinding sluit aan bij uitkomsten van eerder onderzoek (Taris et al., 2005; Kanai & Wakabayashi 2001; Schaufeli, Bakker, van der Heijden et al., 2009). Het lijkt erop dat werknemers die te maken hebben met een hoge werkdruk en zich steeds mentaal moeten inspannen tijdens het werk meer kans hebben op werkverslaving. Ook de verwachting dat het verband tussen taakeisen en werkverslaving gedeeltelijk kan worden verklaard door de *genoeg* continuatieregel kan worden aangenomen. Met andere woorden lijkt de relatie tussen taakeisen en werkverslaving gedeeltelijk te worden verklaard doordat werknemers met hoge taakeisen doorgaan met werken totdat ze vinden dat er genoeg gedaan is. Dit verband is nog niet eerder onderzocht; persistentieregels zijn een relatief nieuw concept in de context van welbevinden op het werk. Wel is al eerder een direct verband gevonden tussen werkverslaving en het gebruik van *genoeg* continuatieregels (van Wijhe et al., 2010). Het betrekken van kenmerken van het werk in dit verband lijkt een stap te zijn richting het krijgen van een meer volledig beeld van werkverslaving.

De resultaten van het huidige onderzoek bieden zodoende nieuwe aanknopingspunten met betrekking tot het onderzoek naar werkverslaving en de oorzaken hiervan. Dankzij deze bevindingen zijn we de relatie tussen taakeisen en werkverslaving beter gaan begrijpen; het lijkt erop dat taakeisen bijdragen aan werkverslaving doordat werknemers met hoge taakeisen gefocust raken op het evalueren van de hoeveelheid werk die zij verzetten. De persistentieregels van het mood-as-input model lijken derhalve een zinvolle toevoeging aan het onderzoek naar werkverslaving, omdat ze helpen de onderliggende psychologische mechanismen die ervoor zorgen dat werknemers werkverslaafd raken beter te interpreteren.

Met betrekking tot bevlogenheid werd naar aanleiding van eerder onderzoek (Schaufeli, Bakker, & van Rhenen, 2009; Schaufeli & Bakker, 2004) verwacht dat er een positief verband zou zijn tussen hulpbronnen en bevlogenheid. Deze verwachting wordt ondersteund door de gevonden resultaten. Het lijkt erop dat werknemers die te maken hebben met een prettige werkomgeving waarin ze zich kunnen ontwikkelen, goed contact hebben met collega's en over autonomie beschikken meer bevlogen zijn. De verwachting dat het verband tussen hulpbronnen en bevlogenheid gedeeltelijk kan worden verklaard door de *plezier* continuatieregel wordt ook ondersteund. Met andere woorden: de relatie tussen hulpbronnen en bevlogenheid lijkt gedeeltelijk te worden verklaard doordat werknemers die te maken hebben met veel hulpbronnen hun volharding op de werkvloer laten afhangen van de mate waarin zij nog plezier hebben in hun werk. Er is al eerder een verband gevonden tussen bevlogenheid en het hanteren van *plezier* continuatieregels (van Wijhe et al., 2010), maar er is nog niet eerder onderzocht wat de betekenis is van werkkenmerken in dit verband is. De bevindingen van het huidige onderzoek bieden nieuw inzicht in de relatie tussen hulpbronnen en bevlogenheid, en de psychologische processen die dit verband kunnen verklaren. Ook in de context van bevlogenheid lijken de persistentieregels van het mood-as-input model een zinvolle toevoeging aan het onderzoek, omdat ze zorgen voor meer inzicht in de onderliggende redenen waarom werknemers bevlogen raken.

Concluderend kan worden gesteld dat de bevindingen van het huidige onderzoek een relevante toevoeging zijn aan de kennis die we al hebben over werkverslaving en bevlogenheid. Continuatieregels lijken de al eerder gevonden relaties tussen taakeisen en hulpbronnen en respectievelijk werkverslaving en bevlogenheid gedeeltelijk te verklaren. Het huidige onderzoek heeft zodoende inzicht verschaft in de onderliggende redenen die ervoor zorgen dat werknemers werkverslaafden of bevlogen raken.

4.2 Beperkingen van het onderzoek

Het huidige onderzoek heeft ondanks de interessante resultaten een aantal beperkingen waar kritisch naar gekeken dient te worden. Ten eerste bestaat de onderzoeksgroep voornamelijk uit hoog opgeleide werknemers. Hierdoor kunnen de resultaten niet gegeneraliseerd worden naar andere beroepsgroepen. Wel lijkt het relevant om de resultaten te generaliseren naar medewerkers van andere universiteiten of professionele werkomgevingen. Het is dan van belang dat eerst wordt onderzocht of deze organisaties te maken hebben met werkkenmerken die vergelijkbaar zijn met die van deze universiteit.

Daarnaast is er in dit onderzoek uitsluitend gebruik gemaakt van zelfrapportage. De deelnemers hebben vragenlijsten ingevuld, en zo een oordeel gegeven over bijvoorbeeld de mate waarin zij werkdruk of sociale steun van collega's ervaren. Gebruik van uitsluitend zelfrapportage kan ervoor zorgen dat de gevonden verbanden hoger zijn dan in werkelijkheid. Dit komt doordat deelnemers de neiging kunnen hebben om ongeacht de inhoud van een vraag op een vragenlijst, steeds overwegend dezelfde antwoordcategorieën te kiezen (Hoogstraten, 1979). Om de invloed van deze zogenaamde antwoordtendenties te voorkomen is het zinvol om ook informatie uit andere bronnen in te winnen, zoals rapportages van collega's en leidinggevenden. In het huidige onderzoek zijn dergelijke informatiebronnen niet meegenomen tijdens de dataverzameling. De gevonden verbanden zouden om deze reden dus sterker kunnen zijn uitgevallen dan ze objectief gezien zijn.

Een ander onderwerp dat aandacht verdient is het element stemming van het MAI model. In het huidige onderzoek is ervoor gekozen om de stemming van de werknemers buiten beschouwing te laten, en uitsluitend te kijken naar persistentieregels. Men zou kunnen beargumenteren dat deze keuze de resultaten van dit onderzoek minder volledig maakt. Aan de andere kant zou het meenemen van de stemming van de deelnemers de resultaten moeilijker interpreteerbaar hebben gemaakt, omdat werkverslaving en bevlogenheid al samenhangen met negatief en respectievelijk positief affect. Zo heeft eerder onderzoek laten zien dat werkverslaving samenhangt met neuroticisme en negatief affect (Burke, Matthiesen, & Pallesen, 2006). Uit eerder onderzoek naar bevlogenheid is gebleken dat bevlogenheid sterk samenhangt met positief affect (Schaufeli & van Rhenen, 2006). Wanneer in het huidige onderzoek de stemming van de deelnemers ook was onderzocht had dit waarschijnlijk gezorgd voor contaminatie van de gegevens.

Tot slot is er gebruik gemaakt van een cross-sectioneel onderzoeksontwerp. Hierdoor is het niet mogelijk om te spreken van causale verbanden. Het zou bijvoorbeeld ook zo kunnen zijn dat taakeisen en hulpbronnen een medeërende

factor zijn in de relatie tussen continuatieregels en respectievelijk werkverslaving en bevlogenheid. Longitudinaal onderzoek zou meer inzicht kunnen geven in de precieze mechanismen die onderliggend zijn aan werkverslaving en bevlogenheid. Met betrekking tot werkverslaving is dit voor zover bekend nog niet eerder gedaan. Wat betreft bevlogenheid is al wel meer bekend over causale verbanden. Longitudinaal onderzoek naar het JD-R model heeft een duidelijk causaal verband laten zien tussen hulpbronnen en bevlogenheid (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009). Hoe de relatie tussen taakeisen en werkverslaving precies in elkaar zit dient nog verder te worden onderzocht om meer inzicht te krijgen in de richting van het verband.

4.3 Toekomstig onderzoek

Persistentieregels zijn een relatief nieuw concept, en er is nog veel onbekend over de precieze werking van het mechanisme dat ervoor zorgt dat werkverslaafden en bevlogen mensen zoveel werken. Het zou interessant kunnen zijn, om behalve de continuatieregels ook de terminatieregels beter te bekijken. Zo is het mogelijk dat bevlogen werknemers doorgaan met werken omdat ze nog plezier in hun werk hebben, maar uiteindelijk stoppen omdat ze vinden dat ze genoeg gedaan hebben. Andersom is het denkbaar dat werkverslaafden lange dagen maken omdat ze vinden dat ze nog niet voldoende gedaan hebben, maar uiteindelijk stoppen omdat ze het simpelweg zat zijn. Verder onderzoek zou zich kunnen richten op de rol van terminatieregels in het verband tussen werkkenmerken en werkverslaving en bevlogenheid. Het is interessant om te bekijken of werkkenmerken een invloed hebben op de gehanteerde terminatieregels, en zo ja, of dit verband kan bijdragen aan verklaringen voor werkverslaving en bevlogenheid.

Verder is het zoals gezegd zinvol om een longitudinaal onderzoek te doen naar de relatie tussen werkverslaving, bevlogenheid en persistentieregels. Op deze manier kan worden bekeken hoe de verbanden precies lopen, en kan meer worden gezegd over oorzaak en gevolg. Wellicht is het zo dat werkverslaafden hun persistentie laten hangen van de vraag of er genoeg werk is verzet juist omdat ze werkverslaafd zijn, en niet zozeer door de invloed van taakeisen. Andersom is het mogelijk dat het hanteren van de *plezier* continuatieregels een gevolg is van bevlogenheid, en niet alleen van hulpbronnen. Vervolgonderzoek zou wellicht meer inzicht kunnen geven in deze relaties. Hierbij is het zinvol om ook te kijken naar de crossrelaties tussen de verschillende concepten, bijvoorbeeld de verbanden tussen hulpbronnen en het hanteren van *genoeg* persistentieregels, en tussen taakeisen en het hanteren van *plezier* persistentieregels. Het uitbreiden van het huidige onderzoeksmodel naar een

meer volledig model dat aandacht besteedt aan crossrelaties zou kunnen zorgen voor een nog beter inzicht in de onderliggende processen die werkverslaving en bevlogenheid kunnen helpen verklaren.

In het kader van het JD-R model wordt de laatste jaren veel onderzoek gedaan naar de rol van persoonlijke hulpbronnen zoals optimisme en zelfvertrouwen, en hoe die, naast hulpbronnen in het werk een invloed kunnen hebben op bijvoorbeeld bevlogenheid (Xanthopoulou et al., 2009). In het huidige onderzoek is gekeken naar de relatie tussen hulpbronnen in het werk en persistentieregels. Het zou interessant zijn om te onderzoeken wat de rol van persoonlijke hulpbronnen is in dit verband. Zo zou het kunnen zijn dat persoonlijke hulpbronnen als optimisme ervoor zorgen dat een werknemer meer geneigd is om op basis van plezier in het werk langere dagen te maken. Anderzijds zou het hebben van weinig zelfvertrouwen er bijvoorbeeld voor kunnen zorgen dat werknemers onzeker zijn over hun werk, daardoor het gevoel hebben nog niet voldoende werk te hebben verzet, en op basis daarvan lang doorwerken.

Wat betreft werkverslaving lijkt er in de literatuur een verdeling te zijn tussen onderzoek dat zich richt op kenmerken van het werk die werkverslaving beïnvloeden, en persoonlijkheidsfactoren die gerelateerd zijn aan werkverslaving. Het huidige onderzoek heeft zich nadrukkelijk gericht op de kenmerken van het werk die gerelateerd zijn aan werkverslaving. Persistentieregels zouden echter goed kunnen passen binnen theorieën over werkverslaving die zich richten op persoonlijkheid. Zo wordt Type-A gedrag, dat zich kenmerkt door onder andere perfectionisme en het zichzelf opleggen van deadlines vaak in verband gebracht met werkverslaving (McMillan et al., 2001). Ook zijn er verbanden gevonden tussen werkverslaving en persoonlijkheidstrekken als consciëntieusheid (Burke et al., 2006) en compulsiviteit (McMillan et al., 2001). Wellicht hangt het hanteren van de *genoeg* continuatieregels samen met van één van deze persoonlijkheidsfactoren. Het zou interessant zijn om persoonlijkheid mee te nemen in vervolgonderzoek. Het is mogelijk dat de relatie tussen taakeisen en werkverslaving niet alleen wordt verklaard door het hanteren van *genoeg* continuatieregels, maar ook door onderliggende persoonlijkheidstrekken.

In het onderzoek naar bevlogenheid is het wellicht interessant om aan de hand van persistentieregels te bekijken hoe werknemers meer bevlogen kunnen worden. Onderzoek heeft al uitgewezen dat een toename van persoonlijke bronnen en hulpbronnen in het werk bevlogenheid voorspelt (Xanthopoulou et al., 2009). Misschien geldt dit ook wel voor een toename in het hanteren van *plezier* persistentieregels.

Een laatste aandachtspunt voor verder onderzoek is de vraag of persistentieregels überhaupt relevant zijn voor beroepsgroepen waar werknemers weinig autonomie hebben. Het huidige onderzoek heeft zich nadrukkelijk gericht op hoog opgeleide werknemers met veel autonomie in hun werk. Het is mogelijk dat persistentieregels voornamelijk worden gebruikt wanneer werknemers zelf een invloed hebben op de duur van een werkdag en de hoeveelheid werk die er wordt verzet, zoals vaak het geval is bij professionals (Leicht & Fennel, 1997). Het is denkbaar dat werknemers in functies als caissière of callcentermedewerker hun persistentie veel meer van externe factoren laten afhangen zoals hun officiële werktijden of afspraken die zijn gemaakt met de leidinggevende. Om gefundeerde conclusies te kunnen trekken over de rol van persistentieregels is het van belang dat er ook onderzoek wordt gedaan bij andere beroepsgroepen.

4.4 Implicaties

Vanuit praktisch oogpunt bieden deze resultaten een nieuw inzicht in manieren waarop het welzijn van werknemers beïnvloed kan worden. De verklaring die de *genoeg* continuatieregels lijkt te bieden voor de relatie tussen taakeisen en werkverslaving geeft inzicht in het psychologische proces dat ervoor zorgt dat werkverslaafde werknemers zoveel werken. Als het inderdaad zo is dat *genoeg* continuatieregels verband hebben met werkverslaving, en *plezier* continuatieregels met bevlogenheid, lijkt het zinvol om vanuit praktisch oogpunt te onderzoeken hoe persistentieregels veranderd kunnen worden. Dit inzicht zou kunnen helpen om interventies te ontwerpen die werknemers meer bewust maken van hun persoonlijke cognitieve processen, waardoor ze vervolgens kunnen leren om hun manier van denken aan te passen (van Wijhe et al., 2010). Ook voor niet werkverslaafde werknemers, of werknemers die bevlogen zijn, zou het zinvol kunnen zijn om zich bezig te houden met bewustwording en aanpassing van persistentieregels. Werknemers die normaal functioneren presteren wellicht onder hun volledige potentieel, en kunnen door de juiste interventies die gericht zijn op versterking, ook wel amplitie genoemd, zich nog beter gaan voelen en dus beter gaan functioneren (Ouweneel, Schaufeli, & le Blanc, 2009).

4.5 Conclusies

Vanuit theoretisch oogpunt zijn de resultaten van dit onderzoek zoals gezegd in lijn met eerdere bevindingen over de relatie tussen werkverslaving en bevlogenheid en respectievelijk taakeisen en hulpbronnen (Taris et al., 2005; Kanai & Wakabayashi 2001; Schaufeli, Bakker, van der Heijden et al., 2009; Schaufeli, Bakker, & van Rhenen, 2009; Schaufeli & Bakker, 2004). De verklaring die continuatieregels echter

lijken te geven voor dit verband zou van veel betekenis kunnen zijn voor het verdere onderzoek naar werkverslaving en bevlogenheid. In conclusie kan worden gezegd dat persistentieregels een relevant concept zijn in relatie tot werkverslaving en bevlogenheid.

Bevlogen of verslaafd? Dit onderzoek is een poging geweest om inzicht te verschaffen in de manier waarop werkverslaafden en bevlogen werknemers van elkaar verschillen. Hoewel werkverslaving en bevlogenheid ogenschijnlijk op elkaar lijken; beide groepen werken hard en veel, lijken de onderliggende redenen hiervoor bij beide groepen anders te zijn. Het huidige onderzoek heeft meer inzicht gegeven in de manier waarop taakeisen gerelateerd zijn aan werkverslaving, en hulpbronnen aan bevlogenheid. Er lijkt in beide gevallen een verklarend mechanisme te spelen, waarbij taakeisen leiden tot het evalueren van output, en hulpbronnen tot het evalueren van plezier. De huidige resultaten hebben een begin gemaakt voor verder onderzoek naar de onderliggende psychologische processen die ervoor zorgen dat werknemers verslaafd of bevlogen raken.

V. Referenties

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*, 309–328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. J. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, *14*, 23–33.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W.B., & Schreurs, P. (2003). A multi-group analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, *10*, 16–38.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*, 1173-1182.
- Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work–life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, *47*, 469–477.
- Burke, R. J., & MacDermid, G. (1999) Are workaholics job satisfied and successful in their careers? *Career Development International*, *4*, 277- 82.
- Burke, R. J., Matthiesen, S.B., & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, *40*, 1223–1233.
- Davey, G. C. L., Startup, H. M., MacDonald, C. B., Jenkins, D., & Patterson, K. (2005). The use of “as many as can” versus “feel like continuing” stop rules during worrying. *Cognitive Therapy and Research*, *29*, 155-169.
- Davey, G. C. L., Startup, H. M., Zara, A., MacDonald, C. B., & Field, A. P. (2003). The perseveration of checking thoughts and mood–as–input hypothesis. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, *34*, 141-160.
- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, *14*, 50–68.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands Resources Model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 499-512.
- Hakanen, J.J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment and work engagement. *Work & Stress*, *22*, 224-241.

- Hockey, G. R. J. (1997). Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive-energetical framework. *Biological Psychology*, *45*, 73-93.
- Hoogstraten, J. (1979). *De machteloze onderzoeker*. Meppel: Druk Boompers drukkerijen.
- Kanai, A., & Wakabayashi, M. (2001). Workaholism among Japanese blue-collar employees. *International Journal of Stress Management*, *8*, 129–203.
- Karsdorp, P. A., Nijst, S. E., Goossens, M. E. J. B., & Vlaeyen, J. W. S. (2009). The role of current mood and stop rules on physical task performance: An experimental investigation in patients with work-related upper extremity pain. *European Journal of Pain*. *14*, 434-440
- Korunka, C., Kubicek, B., Schaufeli, W. B., & Hoonakker, P. (2009). Work engagement and burnout: testing the robustness of the Job Demands Resources Model. *The Journal of Positive Psychology*, *4*, 243-255.
- Johnson, J. V., & Lipscomb, J. (2006). Long working hours, occupational health and the changing nature of work organization. *American Journal of Industrial Medicine*, *49*, 921-929.
- Leicht, K. T., & Fennel, M. L. (1997). The changing organizational context of professional work. *American Behavioral Scientist*, *23*, 215-231.
- Líbano, M. del, Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W.B. (2010). Validity of a brief workoholism scale. *Psicothema*, *22*, 143-150.
- MacDonald, C. B., & Davey, G. C. L. (2003). A mood-as-input account of perseverative checking: the relationship between stop rules, mood and confidence in having checked successfully. *Behavior Research and Therapy*, *43*, 69-91.
- Martin, L. L., Ward, D. W., Achee, J. W., & Wyer, R. S. (1993). Mood as input: people have to interpret the motivational implications of their moods. *Journal of Personality and Social Psychology*, *64*, 317-326.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, *2*, 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, *93*, 498-512.
- McMillan, L. H. W., & O'Driscoll, M. P. (2006). Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism. In R. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 89-107). Cheltenham, UK: Edward Elgar.

- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111-136.
- Oates, W. (1986). On being a "workaholic" (A serious jest). *Pastoral Psychology*, 19, 16–20.
- Ouweneel, E., Schaufeli, W.B., & le Blanc, P. (2009). Van preventie naar amplitie: Interventies voor optimaal functioneren. *Gedrag & Organisatie*, 22(2), 118-135.
- Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 199-210.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Bevlogenheid: Een begrip gemeten [Work engagement: The measurement of a concept]. *Gedrag & Organisatie*, 17, 89-112.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A. (2003). Burnout en bevlogenheid. [Burnout and engagement] W. Schaufeli, A. Bakker, J. de Jonge (Red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pp.295-310). Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2001). Werk en welbevinden. Naar een positieve benadering in de arbeids- en organisatiepsychologie [Work and well-being. Towards a positive approach in occupational health psychology]. *Gedrag en Organisatie*, 5, 229-253.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., van der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2009). Workaholism among medical residents: It is the combination of working excessively and compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, 16, 249-27.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schaufeli, W.B., & Van Rhenen, W. (2006). Over de rol van positieve en negatieve emoties bij het welbevinden van managers: Een studie met de Job-related Affective Well-being Scale (JAWS) [About the role of positive and negative emotions in managers' well being: A study using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS)]. *Gedrag & Organisatie*, 19, 323-244.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout; a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3,71-92.
- Schaufeli, W.B., Shimazu, A., & Taris, T.W. (2009). Being driven to work excessively hard. The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43, 320-348.
- Schaufeli, W.B., Taris, T. W., & Bakker, A.B. (2008). It takes two to tango. Workaholism is working excessively and working compulsively. In R. J. Burke & C.L. Cooper, *The long work hours culture. Causes, consequences and choices* (pp. 203-226). Bingley, UK: Emerald.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Bakker, A.B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In Burke, R.J. (Ed), *Research companion to work hours and work addiction*. Edward Elgar, Cheltenham.
- Schaufeli, W., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A., & De Jonge, J. (2001). Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer. [Does work make healthy?The quest for the engaged worker]. *De Psycholoog*, 36, 422-428.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Scott, K.S., Moore, K.S., & Miceli, M.P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism, *Human Relations*, 50, 287–314.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, (47), 495–502.
- Souren, M. (2010). Iets minder overwerk in tweede helft 2009. *CBS StatLine Webmagazine*, 22-02-2010. Verkregen 02-06-2010 van www.cbs.nl
- Spence, J.T., & Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178.
- Sullivan, C. (2003). What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment*, 18, 158-65.
- Taris, T., & Schaufeli, W.B. (2003). Werk, werk en nog eens werk: Over de conceptualisering en gevolgen van werkverslaving [Work at full tilt: About the

- conceptualization and consequences of workaholism]. *De Psycholoog*, 38, 506-512.
- Taris, T.W., & Schaufeli, W.B. (2007). Workaholisme [Workaholism]. In W.B. Schaufeli & A.B. Bakker (Red.). *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pp. 359-372). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B., & Verhoeven, L.C. (2005). Workaholism in the Netherlands: measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict, *Applied Psychology: An International Review*, 54, 37–60.
- Universiteit Utrecht (2008). Tabellenboek Faculteit Sociale Wetenschappen, *Medewerkersmonitor 2008*.
- Van den Hout, M., Kindt, M., Luigjes, J., & Marck, C. (2006). Compulsive perseveration: Empirical criticism on the mood-as-input model. *Behaviour Research and Therapy*, 45, 1221-1230.
- Van Wijhe, C., Peeters, M., & Schaufeli, W.B. (2010). To stop or not tot stop, that's the question: about persistence and mood of workaholic en work engaged employees. Manuscript aangeboden voor publicatie.
- Van Veldhoven, M., & Meijman, Th. (1994). Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst. Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden: Amsterdam.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-244.