

Universiteit Utrecht
Master psychologie, Arbeids- en Organisationspsychologie

THESIS

**Spelen persoonlijkheidsfactoren een rol bij de werk/privé
verrijking en interferentie?
De mediërende rol van bevlogenheid en workaholisme**

Gemeten met een in Nederland nieuwe werk/privé schaal

Chloé Theunissen 3056449
1 juli 2010



Universiteit Utrecht

Begeleider van de Universiteit Utrecht
Prof. Dr. Wilmar Schaufeli

Tweede beoordelaar
Corine van Wijhe, MSc

Spelen persoonlijkheidsfactoren een rol bij de werk/privé verrijking en interferentie?

De mediërende rol van bevlogenheid en workaholisme

Gemeten met een in Nederland nieuwe werk/privé schaal

Chloé Theunissen
Universiteit van Utrecht

Het meeste onderzoek naar de werk/privé interferentie en verrijking heeft zich gericht op het grensvlak tussen werk en het gezin. In Amerika is reeds een poging gedaan om een werk/privé schaal te valideren waarbij de rollen die vervuld worden buiten het gezin ook meegenomen worden. In dit huidige onderzoek wordt deze multidimensionele, bidirectionele meting van werk/privé interferentie en verrijking gevalideerd (studie 1). Een kwantitatieve analyse (N = 367) heeft geleid tot een 16-item schaal met vier dimensies: werk/privé interferentie ($\alpha = .89$), privé/werk interferentie ($\alpha = .78$), werk/privé verrijking ($\alpha = .76$) en privé/werk verrijking ($\alpha = .64$). De relaties met deze werk/privé schaal en andere variabelen zijn nader onderzocht (studie 2). Bevlogenheid blijkt een volledige mediator tussen de persoonlijke energiebronnen (self-efficacy en optimisme) en werk/privé verrijking te zijn en een gedeeltelijke mediator bij de relatie tussen de persoonlijke energiebron eigenwaarde op het werk en werk/privé verrijking. Workaholisme blijkt een volledige mediator tussen de persoonlijke risicofactoren (perfectionisme, prestatiegerichtheid en obsessieve-compulsiviteit) en werk/privé interferentie te zijn.

Kernwoorden: werk/privé interferentie, werk/privé verrijking, persoonlijke energiebronnen, self-efficacy, optimisme, eigenwaarde op het werk, persoonlijke risicofactoren, perfectionisme, prestatiegerichtheid, obsessieve-compulsiviteit, bevlogenheid, workaholisme en mediatie.

Studie 1: Factoriële en convergente validiteit

Onderzoek van de afgelopen jaren heeft veel inzicht gegeven in de relatie tussen de rol op het werk en de rol die thuis vervuld wordt (Fisher, Smith & Bulger, 2009). Werknemers nemen een steeds belangrijkere plek in bij succesvolle organisaties, maar het werk neemt ook een zeer belangrijke plek in van het leven van de werknemer. Naast het werk speelt het privéleven ook een belangrijke rol. Werk en privé spelen een dominante rol in het

leven van de werknemer. De grenzen tussen het werk en thuis worden steeds vager en werk/thuis interferenties (WTI) en thuis/werk interferenties (TWI), zowel positief als negatief, zijn niet ongewoon. Ondanks de vele onderzoeken die zijn verricht naar de interferenties tussen werk en thuis, is dit onderzoek voornamelijk gericht op de interferentie met de gezinsrollen, zoals de opvoeding van de kinderen en de partnerrol die vervuld moet worden (e.g., Kirchmeyer, 1992a, 1992b; Voydanoff, 2005a). Zeer weinig studies zijn gericht op het definiëren en meten van de interferentie tussen het werk en de rollen die buiten het gezin vervuld worden. In dit onderzoek zullen de termen ‘negatieve interferentie’ en ‘positieve interferentie’ worden aangeduid als ‘interferentie’ en ‘verrijking’. Fisher, et al. (2009) zijn tot op heden de enige die getracht hebben een vragenlijst te ontwikkelen en valideren om de werk/privé interferentie en verrijking te meten, die toepasbaar is bij alle werknemers ongeacht de gezinsstatus. De participanten die aan het onderzoek van Fisher, et al. (2009) hebben deelgenomen zijn van Amerikaanse afkomst en werkzaam als manager in verschillende organisaties, afdelingen en industrieën. Verder onderzoek is nodig om de omvang van de kennis over werk/privé interferentie en verrijking te vergroten en om specifieke voorspellers en gevolgen te kunnen achterhalen. Het doel van dit huidige onderzoek is de vragenlijst die ontwikkeld is door Fisher, et al (2009) te valideren bij een Nederlandse populatie.

In 1995 waren er in Nederland 930.670 alleenstaande mannen en 1.178.479 alleenstaande vrouwen volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek. In 2009 zijn dit 1.217.701 alleenstaande mannen en 1.401.693 alleenstaande vrouwen. Dit is een procentuele groei van 31% voor de alleenstaande mannen en 19% voor de alleenstaande vrouwen. De toename van alleenstaande inwoners doet vermoeden dat er ook een toename is van de rollen en verantwoordelijkheden die niet met het werk, ouderschap of huwelijk te maken hebben. Vrijwilligerswerk of het sociale netwerk kunnen ook een belangrijke rol in het leven van de werknemer spelen. Diversiteit in gezinnen en sociale trends op het vlak van het huwelijk en kinderen krijgen benadrukken een behoefte voor het meten van rollen buiten het werk die verder gaan dan de rollen die binnen het gezin vervuld worden (Fisher, et al. 2009).

Onderzoek naar WTI heeft twee theorieën opgeleverd. De eerste theorie suggereert dat beiden domeinen, werk en thuis, een competitie voeren voor de beperkte aanwezigheid van tijd en energie (Greenhaus & Beutell, 1985). Aan de andere kant suggereert de rol-theorie dat het vervullen van meerdere rollen de beschikking geeft over

meerdere mogelijkheden en hulpbronnen die gebruikt kunnen worden om te groeien en beter te functioneren in andere levensdomeinen (Marks & MacDermid, 1996; Sieber, 1974). Dit kan leiden tot een werk/privé verrijking of privé/werk verrijking. Een goed voorbeeld van verrijking is het spillover effect, dat gerelateerd is aan factoren die ontwikkeling faciliteren (Grzywacz & Marks, 2000). Volgens het spillover effect kunnen voordelen of vaardigheden op het werk ‘overslaan’ naar de thuissituatie. Onderzoek heeft bijvoorbeeld aangetoond dat werknemers die op het werk vaardigheden met betrekking tot besluitvorming ontwikkelen, deze vaardigheden gebruiken om effectief met de kinderen om te kunnen gaan (Crouter, 1984). Naast een positieve spillover van vaardigheden kan het participeren in meerdere rollen ook tot een positieve spillover van een positieve gemoedstoestand, energie, steun of vertrouwen leiden (Barnett & Hyde, 2001; Kirchmeyer, 1992; Wayne, Musisca & Fleeson, 2004). Daarnaast bestaat het idee van de toenemende spiralen, waarbij er versterkende cyclische relaties tussen constructen opgebouwd worden die keer op keer positief zijn (Salanova, Schaufeli, Xanthopoulou & Bakker, 2010). Met andere woorden; energiebronnen brengen andere energiebronnen voort, waardoor er een opwaartse spiraal ontstaat.

De tweede theorie, de ‘Conservation of Resources’ Theorie, heeft twee hoofdasumpties; individuen gebruiken hulpbronnen voor om te kunnen gaan met bedreigende situaties en om zichzelf te beschermen voor negatieve uitkomsten (Hobfoll, 1989). Bij de tweede assumptie gaat het er niet om dat individuen deze bronnen zoveel mogelijk proberen te beschermen, maar er ook zoveel mogelijk van willen verzamelen. Verschillende onderzoeken naar werk/gezin conflicten bevatten de tweedirectionele en multidimensionale richting van het construct (e.g., Carlson, Kacmar & Williams, 2000; Kopelman, Greenhaus & Connolly, 1983; Netemeyer, Boles & McMurrin, 1996). Desondanks is er een gebrek aan duidelijkheid, omdat deze onderzoeken refereren naar zowel interferenties tussen werk en het gezin als interferenties tussen werk en privé, oftewel de interferentie met de rollen die ook buiten de gezinsrollen vervuld kunnen worden (Tetrick & Buffardi, 2006). De 4 verschillende schalen die in dit onderzoek aan bod komen zijn gericht op de werk/privé interferentie en verrijking zonder dat deze gelimiteerd zijn aan de gezinsrollen.

Hypothese 1: De Nederlandse vertaling van de 17 item schaal van Fisher, Smith en Bulger levert 4 factoren op zoals in de oorspronkelijke Amerikaanse versie en is daarmee factorieel valide.

Hypothese 2: Tussen de subschalen van de Nederlandse versie van de schaal van Fisher, Smith en Bulger en de subschalen van de SWING bestaat convergente validiteit.

2a) De subschaal werk/privé interferentie correleert positief met de subschaal negatieve werk/thuis interferentie.

2b) De subschaal werk/privé verrijking correleert positief met de subschaal positieve werk/thuis interferentie.

2c) De subschaal privé/werk interferentie correleert positief met de subschaal negatieve thuis/werk interferentie.

2d) De subschaal privé/werk verrijking correleert positief met de subschaal positieve thuis/werk interferentie.

Methoden

Participanten

De respondenten van dit onderzoek zijn Nederlandse werknemers van een organisatie die bekend staat om het leveren van HR diensten wereldwijd (n=367; responspercentage = 29 %). De steekproef bestaat uit 35 % mannen (n=127) en 65 % vrouwen (n=240) en 59 % (n=215) heeft wel kinderen en 41 % (n=152) heeft geen kinderen. De gemiddelde leeftijd van de mannen ligt wat hoger dan van de vrouwen, namelijk 35 jaar (SD=9.6) tegenover 32 jaar (SD=8.4). Van de respondenten heeft 82 % (n=300) een partner en 69 % (n=252) woont samen. Meer dan de helft van de respondenten is gemiddeld opgeleid (48 % HBO en 37 % HAVO/MBO), het merendeel heeft een vast arbeidscontract (87%; n=318) en 72 % (n=263) werkt voltijd. Gemiddeld genomen hebben de werknemers volgens hun contract een 36-urige werkweek (SD=6.3).

Procedure

De werknemers hebben vrijwillig deelgenomen aan het onderzoek en zijn via een persoonlijke e-mail uitgenodigd om de internetvragenlijst in te vullen. Via een link in deze e-mail konden deelnemers de digitale vragenlijsten invullen op een website. De week voordat de e-mail met de uitnodiging verstuurd werd heeft er een aankondiging van het onderzoek op het intranet gestaan. Een week na het versturen van de uitnodiging is er nog een herinneringsmail gestuurd naar de werknemers die de vragenlijst nog niet hadden ingevuld. De anonimiteit en vertrouwelijke omgang met de resultaten zijn benadrukt. De resultaten van het onderzoek worden aan de HR manager en beleidsmedewerker van de organisatie terug gekoppeld, die vervolgens samen met de werknemers een verbeterplan gaan opstellen. De procedure is voor alle deelnemers hetzelfde verlopen.

Metingen

Werk/Privé interferentie en verrijking

De vragenlijst bevatte 17 items, ontwikkeld door Fisher e.a. (2009). De vragenlijst bestaat uit vier subschalen en is ontwikkeld om zowel werk/privé interferentie (WPI) als verrijking (WPV) te meten en privé/werk interferentie (PWI) en privé/werk verrijking (PWV). Een voorbeelditem van WPI is: 'Ik kom te moe van het werk af om nog dingen te doen die ik graag zou willen doen'. Een voorbeelditem van WPV is: 'Door mijn werk ben ik thuis in een betere stemming'. Een voorbeelditem van PWI is: 'Mijn werk lijdt onder alles wat in mijn privé leven gaande is'. En een voorbeelditem van PWV is: 'Mijn privé leven geeft mij de energie om mijn werk te kunnen doen. Deze vragenlijst is uit het Engels vertaald naar het Nederlands (zie Appendix). De respondenten werden gevraagd om aan te geven hoe vaak de stellingen van toepassing zijn geweest in de afgelopen drie maanden. De antwoorden werden gescoord op een vijfpunts-Likert-schaal die varieert van '(bijna) nooit' tot '(bijna) altijd'.

Werk-Thuis Interferentie (WTI) en Thuis-Werk Interferentie (TWI)

Werk-thuis interferentie is gemeten met de SWING vragenlijst (Survey Work-home Interaction-NijmeGen) welke ontwikkeld en gevalideerd is door Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, Van Hoof en Kinnunen (2005). In dit onderzoek is gebruik gemaakt van een ingekorte 12-item vragenlijst van de SWING. De vragenlijst maakt zowel een onderscheid in richting van de interferentie, werk- thuis (WTI) en thuis- werk (TWI), als in de evaluatie van de interferentie; positief dan wel negatief. De vragenlijst bestaat

daarmee uit vier subschalen. Een voorbeelditem van negatieve WTI is: ‘hoe vaak komt het voor dat u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen omdat u in gedachten steeds met uw werk bezig bent?’ Een voorbeelditem van positieve TWI is; ‘hoe vaak komt het voor dat u na een gezellig weekend thuis met meer zin uw werk uitvoert?’ De 12 items zijn gescoord op een vijfpunts-Likert-schaal die varieert van ‘(bijna) nooit’ tot ‘(bijna) altijd’. De items zijn in de positieve richting geformuleerd; hogere scores op de verschillende items binnen een subschaal betekent een hogere totaalscore op deze subschaal.

Analyse

De statische analyse die is uitgevoerd om de hypothesen te testen is gedaan in drie stappen. Allereerst is er een exploratieve factoranalyse uitgevoerd om de factorstructuur van de 17 items van de werk/privé schaal te onderzoeken. Vervolgens is er een correlatie analyse uitgevoerd en tot slot is de interne consistentie bepaald. Voor de analyses van de data is gewerkt met SPSS versie 16.0.

Resultaten

In de eerste stap is een exploratieve factoranalyse met varimax rotatie uitgevoerd met de 17 items van de werk/privé schaal. Hierbij verschenen 4 factoren met eigenwaarden groter dan 1. Gebaseerd op het criterium dat factorladingen 0.50 zouden moeten overschrijden op een ‘target component’ en niet hoger laden dan 0.30 op een overig component, voldoen alle items hieraan op 1 item na. Dit item (‘Mijn privé leven kost mij de energie die ik eigenlijk nodig heb om mijn werk te kunnen doen’) is verwijderd. De aanbeveling van Clark en Watson (1995) is hier gevolgd door de best scorende items op de subschalen te selecteren om de lengte van de vragenlijst te reduceren. Na een tweede exploratieve factoranalyse met varimax rotatie verscheen er een duidelijke vier-factor oplossing, waarbij alle 16 items voldoen aan het bovengenoemde criterium voor factorladingen. De factorladingen zijn weergegeven in tabel 1. Deze 4 factoren verklaren 63.71 % van de variantie (eigenwaarden, resp. 4.42, 2.44, 2.09 en 1.25). De correlaties en interne consistenties (Cronbach’s alpha) van de schalen die in dit onderzoek gebruikt zijn

staan weergegeven in tabel 2. De interne consistentie van de items van de subschaal privé/werk verrijking is wat aan de lage kant ($< .70$), maar echter niet te laag ($> .60$), waardoor deze subschaal wel gebruikt kan worden. De 4 gevonden factoren komen overeen met de oorspronkelijke vier schalen van Fisher, et al. (2009): werk/privé interferentie, privé/werk interferentie, werk/privé verrijking en privé/werk verrijking. De werk/privé schaal is factorieel valide en hypothese 1 wordt ondersteund. Daarbij moet wel de kanttkening geplaatst worden dat 1 item is verwijderd.

Tabel 1.
Factor Ladingen van de Werk/Privé schalen (N = 367)

Item	WPI	PWI	WPV	PWV
1	.77	.11	-.14	-.02
2	.86	.15	-.10	-.02
3	.80	.12	.00	-.07
4	.86	.13	-.10	-.05
5	.81	.09	-.06	-.04
6 (verwijderd)				
7	.14	.78	.03	-.06
8	.15	.64	.20	.10
9	.09	.77	.06	-.08
10	.07	.70	-.15	-.08
11	.10	.72	-.09	-.08
12	-.17	.02	.75	.23
13	-.17	.01	.82	.16
14	-.02	-.02	.80	.01
15	.03	.07	.28	.51
16	-.07	-.09	.11	.87
17	-.11	-.18	.02	.85
Verklaarde variantie	22.00%	17.16%	13.04%	11.52%

Note: WPI = werk/privé interferentie; PWI = privé/werk interferentie; WPV = werk/privé verrijking; PWV = privé/werk verrijking; Factor ladingen op items die de schalen WPI, PWI, WPV en PWV vormen zijn vetgedrukt.

Tabel 2.
Gemiddelden, Standaardafwijkingen, Interne Consistensies (Cronbach's alpha op de diagonaal) en Correlaties tussen de variabelen (N = 367)

Variabele	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. WPI	2.24	0.77	(0.89)							
2. PWI	1.49	0.46	0.29**	(0.78)						
3. WPV	3.11	0.77	-0.24**	-0.02	(0.76)					
4. PWV	3.63	0.68	-0.14*	-0.14**	0.33**	(0.64)				
5. NWTI	2.12	0.74	0.69**	0.22**	-0.20**	-0.12*	(0.74)			
6. NTWI	1.55	0.57	0.18**	0.67**	-0.00	-0.16**	0.21**	(0.68)		
7. PWTI	3.15	0.77	-0.11*	0.03	0.56**	0.33**	-0.04	0.04	(0.86)	
8. PTWI	3.16	0.80	-0.02	0.03	0.47**	0.41**	-0.04	0.03	0.70**	(0.72)

Note 1: * $p < .05$. ** $p < .01$.

Note 2: WPI = werk/privé interferentie; PWI = privé/werk interferentie; WPV = werk/privé verrijking; PWV = privé/werk verrijking; NWTI = negatieve werk/thuis interferentie; NTWI = negatieve thuis/werk interferentie; PWTI = positieve werk/thuis interferentie; PTWI = positieve thuis/werk interferentie.

De verwachting is dat er convergente validiteit is tussen werk/privé interferentie en negatieve werk/thuis interferentie, privé/werk interferentie en negatieve thuis/werk interferentie, werk/privé verrijking en positieve werk/thuis interferentie en tot slot privé/werk verrijking en positieve thuis/werk interferentie (hypothese 2). In tabel 2 is te zien dat werk/privé interferentie en negatieve thuis/werk interferentie significant met elkaar correleren ($r = .69$). Hypothese 2a wordt dus ondersteund. De correlatie is sterk en toont een duidelijk verband aan. De twee schalen meten dus voor een groot deel hetzelfde, maar niet exact hetzelfde. Dit is pas het geval bij een correlatie hoger dan .90. De subschalen werk/privé interferentie en negatieve thuis/werk interferentie correleren ook significant en hoog met elkaar ($r = .67$). Dit wil zeggen dat er tussen deze twee schalen ook convergente validiteit is en hypothese 2b wordt dus ook ondersteund. De twee subschalen werk/privé verrijking en positieve werk/thuis interferentie correleren matig met elkaar ($r = .56$). De twee subschalen privé/werk verrijking en positieve thuis/werk interferentie correleren eveneens matig met elkaar ($r = .41$). De correlaties zijn significant wat betekent dat er een duidelijk verband wordt aangetoond. Hypothese 2c en 2d kunnen hierdoor ook ondersteund worden. Geconcludeerd mag worden dat de subschalen van de werk/privé schaal en de subschalen van de SWING voor een groot deel het zelfde beogen te meten.

Discussie

Het doel van studie 1 was om factoriële validiteit (hypothese 1) aan te tonen voor de naar het Nederlands vertaalde vragenlijst die ontwikkeld is door Fisher, et al. (2009) en het aantonen van convergente validiteit (hypothese 2) tussen de werk/privé subschalen en de werk/thuis subschalen van de SWING. Het resultaat is een 16-item schaal met dezelfde vier dimensies als die van Fisher, et al. (2009): werk interfereert met het privéleven, het privéleven interfereert met werk, werk verrijkt het privéleven en het privéleven verrijkt het werk, die allemaal een hoge interne consistentie hebben. Item 6 'Mijn privé leven kost mij de energie die ik eigenlijk nodig heb om mijn werk te kunnen doen' is dus verwijderd gebaseerd op het criterium dat factorladingen 0.50 zouden moeten overschrijden op een 'target component' en niet hoger laden dan 0.30 op een overig

component. Dit item behoorde niet duidelijk tot 1 subschaal. De aanbeveling van Clark en Watson (1995) is hier gevolgd door de best scorende items op de subschalen te selecteren om de lengte van de vragenlijst te reduceren.

De metingen van deze werk/privé schalen zijn vergeleken met de metingen van een traditionele schaal die werk/thuis interferenties (SWING) zowel positief als negatief meet. Dit is gedaan om te achterhalen of er convergente validiteit is tussen deze metingen. Deze convergente validiteit is tussen de verschillende subschalen aangetoond. De correlaties zijn allemaal positief en sterk of matig. De sterke correlaties zijn echter niet heel vreemd. De thuissituatie en het gezin spelen een grote rol in het privéleven van een werknemer. Alle items van de gebruikte schaal van Fisher, et al. (2009) verwijzen naar de domeinen werk en privé, terwijl vele eerdere onderzoeken naar werk/gezin én werk/privé interferenties en verrijkingen verwijzen of de gezinsrollen in het privéleven benadrukken waardoor andere rollen onderbelicht blijven (Tetrick & Buffardi, 2006). Dit maakt dat deze schaal gebruikt kan worden voor alle werknemers, zoals vrijgezellen, werknemers die naast het werk een actieve vrijwilligersrol vervullen en werknemers zonder en met kinderen.

Veel organisaties ontwikkelen werk/privé programma's die vooral gericht zijn op de gezinsrollen die vervuld moeten worden binnen het privéleven (Fisher, et al. 2009). De programma's zijn erop gericht om het werk en privéleven beter te kunnen balanceren. De rollen die buiten het gezin worden vervuld, worden vaak niet meegenomen in deze programma's. De schaal die in dit onderzoek gevalideerd is biedt voor organisaties de mogelijkheid om werk en privé percepties onder werknemers te toetsen en programma's eventueel aan te passen.

De conclusie van deze studie is dat de Nederlandse vertaling van de 17 item schaal van Fisher, et al. (2009) vier factoren zoals in de oorspronkelijke Amerikaanse versie oplevert en daarmee factorieel valide is. De vier subschalen zijn werk/privé interferentie en verrijking en privé/werk interferentie en verrijking. Daarnaast is er in dit onderzoek ook convergente validiteit aangetoond tussen de subschalen van de Nederlandse vertaling van de 17 item schaal van Fisher, et al. (2009) en de subschalen van de SWING. De correlaties zijn significant en de helft van de correlaties zijn sterk. Dit betekent dat de twee schalen voor een groot deel hetzelfde meten, maar niet exact hetzelfde. Dit zou eventueel verklaard kunnen worden door het gebruik van de term 'privé leven' in plaats van 'familie', die net wat meer omvattend is.

Beperkingen en vervolgonderzoek

Een beperking van deze studie is het gebruik van twee verschillende instructies. Bij de werk/privé schaal moest worden aangegeven in hoeverre de uitspraken van toepassing zijn geweest gedurende de afgelopen drie maanden. Bij de werk/thuis vragenlijst is deze tijdsaanduiding niet van toepassing. Daarbij werden de vragen van de twee schalen na elkaar gesteld, waardoor het verschil in definiëring moeilijk op te merken kan zijn. .

Daarnaast is de steekproef van dit onderzoek een gelegenheidssteekproef geweest. De kans bestaat dat deze steekproef niet representatief is en daarom kunnen de conclusies van dit onderzoek niet zonder meer veralgemeend worden.

De items van de twee schalen werden gescoord op een 5-punts Likert schaal. Podsakoff, MacKenzie, Lee en Podsakoff (2003) hebben aangetoond dat het gebruik van dezelfde antwoordcategorieën tussen meerdere constructen kan leiden tot een toename van covariatie tussen de constructen. Dit zou er ook voor gezorgd kunnen hebben dat de correlaties tussen de schalen hoog zijn.

Het gebruik van zelfrapportage is een veel besproken onderwerp in de organisatiepsychologie (Howard, 1994; Spector, 1994) en wordt bekritiseerd voor het resulteren in kunstmatig opgeschroefde correlaties onder psychologische constructen en geeft daarmee een vertekening van de waarheid. Desondanks beïnvloeden de zelfrapportages niet de richting van de correlaties. De constructen die in het huidige onderzoek zijn gebruikt zijn gemeten door werknemers te vragen naar de eigen attitudes en percepties (Schmitt, 1994). De percepties van werk dat het privéleven verrijkt of juist interfereert met het privéleven zijn uiteindelijk ook subjectief en kunnen gemeten worden door middel van zelfrapportages.

Meer onderzoek is nodig om de verschillen tussen de twee schalen nader te onderzoeken. Ook de relaties met andere variabelen, zoals werktevredenheid en levensvreugde, zullen onderzocht moeten worden. Relaties tussen interferentie en lagere werktevredenheid zijn in eerder onderzoek al aangetoond (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000). Ook de relatie tussen verrijking en werktevredenheid is in eerder onderzoek al aangetoond (Clarke, Koch & Hill, 2004; Van Steenbergen, Ellemer & Mooijaart, 2007). Eveneens zijn er relaties met levensvreugde aangetoond (Van Steenbergen, et al. 2007). Dit onderzoek doet vermoeden dat deze relaties ook zullen worden aangetoond met de naar het Nederlands vertaalde werk/privé schaal. Fisher, et al. (2009) hebben deze relaties ook al

kunnen bevestigen. Bij het ontwikkelen van een nieuwe schaal vormt crossvalidering een belangrijk onderdeel (Clark & Watson, 1995).

Naast de relaties met andere variabelen is er ook meer onderzoek nodig om individuele verschillen die gerelateerd zijn aan werk/privé interferentie en verrijking te achterhalen. De individuele verschillen in persoonlijkheid (McElwain, Korabik & Rosin, 2005; Wayne, et al. 2004) en geslacht (Duxbury & Higgins, 1991) zijn in eerdere onderzoeken al onderzocht. Verder onderzoek gerelateerd aan individuele verschillen vergroot wellicht het inzicht in oorzaken van werk/privé interferentie en verrijking. Variabelen van individuele verschillen kunnen ook potentiële moderatoren van werk/privé interferentie en verrijking verhelderen.

Studie 2: De rol van bevlogenheid en workaholisme

In een steeds meer veranderende wereld met innovatie en globalisering, wordt het voor een organisatie steeds belangrijker om gezonde en vitale werknemers in dienst te hebben (Bakker & Schaufeli, 2008). Het zijn immers de werknemers die het verschil maken wanneer het aan komt op innovatie, competitiviteit en organisatiesucces. Organisaties verwachten dat werknemers proactief zijn, initiatief tonen, makkelijk samenwerken met anderen, verantwoordelijkheden op zich nemen en verbonden zijn aan hoge prestatienormen. Organisaties hebben dus bevlogen werknemers nodig (Bakker & Schaufeli, 2008). Bevlogen werknemers zijn het tegenovergestelde van werknemers met een burnout. Een burnout kenmerkt zich door emotionele uitputting, depersonalisatie en twijfel aan de eigen competenties, waar bevlogenheid juist een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening is die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie (Schaufeli & Bakker, 2007).

Waar in de wetenschap aanvankelijk de nadruk lag op onderzoek naar schade, ziektes, stoornissen en disfunctioneren, richt het onderzoek zich hedendaags steeds meer op positief organisatie gedrag (Bakker & Schaufeli, 2008). Steeds meer onderzoek naar het begrip bevlogenheid is hier een voorbeeld van. Bevlogen werknemers zijn minder vaak absent, zijn tevreden met het leven, hebben relatief gezien een goede gezondheid,

vertonen lage niveaus van stress en ervaren meer positieve emoties (Taris, Schaufeli & Shimazu, 2010). Kenmerken of gevolgen die niet onbelangrijk zijn voor een organisatie. Behalve met factoren op het werk heeft bevlogenheid ook te maken met de persoonsfactoren van de werknemer; sommigen zijn van nature nu eenmaal meer bevlogen dan anderen. De persoonsfactoren die in dit onderzoek worden meegenomen zijn ingedeeld in persoonlijke energiebronnen; self-efficacy, optimisme en eigenwaarde op het werk, en persoonlijke risicofactoren; perfectionisme, prestatiegerichtheid en obsessieve-compulsiviteit. Naast het werk speelt ook het privéleven een belangrijke rol in het leven van de werknemer. Ook deze aspecten maken deel uit van het onderzoek.

In dit onderzoek zal voort worden geborduurd op de positieve psychologie. Bevlogenheid en de relatie met persoonlijke energiebronnen en werk/privé verrijking staan centraal. Bevlogenheid wordt ook wel gezien als een ‘goede’ manier van werken. Contrasterend daarmee is workaholisme dat ook wel wordt gezien als een ‘foute’ manier van hard werken. Workaholisme kenmerkt zich door buitensporig veel werken en de aanwezigheid van een sterke, compulsieve, innerlijke drive (Schaufeli, Taris & Bakker, 2008). Workaholisme en de relatie met persoonlijke risicofactoren en werk/privé interferentie staan in dit onderzoek ook centraal. De twee hoofdvragen van dit onderzoek: Wat is de relatie tussen persoonlijke energiebronnen, bevlogenheid en werk/privé verrijking?; Wat is de relatie tussen persoonlijke risicofactoren, workaholisme en werk/privé interferentie?

1.1 Bevlogenheid

Zoals hiervoor al is genoemd kenmerkt bevlogenheid zich door vitaliteit, toewijding en absorptie (Schaufeli & Bakker, 2007). Vitaliteit wordt gekenmerkt door hoge energieniveaus en mentale veerkracht tijdens het werken, een wil om inspanning te verrichten op het werk en volharding in moeilijke en makkelijke tijden (Taris, et al. 2010). Toewijding refereert naar het sterk betrokken zijn in het werk, het ervaren van een betekenisvol gevoel, enthousiasme, inspiratie, trots en uitdaging. Tot slot wordt absorptie gekenmerkt door een volledige concentratie op het werk en een gelukkig gevoel van betrokkenheid. De tijd gaat snel voorbij en het is moeilijk om van het werk te ontbinden.

Bevlogenheid is opgenomen in het ‘Job Demands-Resources model’ (JD-R model). In dit model staan twee processen centraal. Bij het gezondheidsbeschadigingsproces medeert burnout de relatie tussen werkgerelateerde taakeisen en energiebronnen

aan de ene kant en een negatieve gezondheidsconditie aan de andere kant (Bakker & Schaufeli, 2008). Bij het motivationele proces medieert bevoegenheid de relatie tussen werkgerelateerde energiebronnen aan de ene kant en positieve organisatie uitkomsten, zoals organisatietoewijding, aan de andere kant.

1.2 Persoonlijke energiebronnen

De ‘Conservation of Resources theorie’ (COR) van stress heeft twee hoofdassumpties; individuen gebruiken energiebronnen voor het om kunnen gaan met bedreigende situaties en om zichzelf te beschermen voor negatieve uitkomsten (Hobfoll, 1989). Bij de tweede assumptie gaat het er niet om dat individuen deze bronnen zoveel mogelijk proberen te beschermen, maar er ook zoveel mogelijk van willen verzamelen en vermeerderen. Energiebronnen genereren andere energiebronnen, wat kan resulteren in positieve uitkomsten zoals betere coping met stress en welzijn (Hobfoll, 2002). In het kader van de positieve psychologie is de tweede assumptie hier belangrijk. Energiebronnen kunnen middelen zijn, omgevingscondities of persoonlijke eigenschappen. Persoonlijke energiebronnen zijn eigenschappen van een persoon die gerelateerd zijn aan het aanpassingsvermogen en refereren naar het besef van de eigen mogelijkheden om de omgeving succesvol te controleren en te beïnvloeden (Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson, 2003). In dit onderzoek zullen de persoonlijke energiebronnen eigen effectiviteit (self-efficacy; Bandura, 1977), eigenwaarde op het werk (Pierce, Gardner, Cummings & Dunham, 1989) en optimisme (Scheier & Carver, 1985) opgenomen worden, die allemaal door Hobfoll (2002) als fundamentele componenten van het individuele aanpassingsvermogen worden beschouwd.

Eigen effectiviteit, in de literatuur ook wel self-efficacy genoemd, verwijst naar het geloven in de eigen competenties om bepaald gedrag te kunnen vertonen of om een bepaalde taak uit te kunnen voeren dat leidt tot een gewenste uitkomst (Bandura, 1977). Werknemers die hoog scoren op self-efficacy zoeken naar meer mogelijkheden en ervaren meer succes, verwerven nieuwe perspectieven en vaardigheden, hebben een positieve gemoedstoestand en zijn zelfverzekerd (Wayne, Grzywacz, Carlson & Kacmar, 2007).

Eigenwaarde op het werk refereert naar de mate waarin een individu het werk als belangrijk beschouwd voor het zelfbeeld, oftewel rollen die centraal staan voor het zelfbeeld of de identiteit zijn van grote betekenis (Pierce, et al. 1989). Individuen

investeren tijd en energie in identiteiten die als belangrijk worden beschouwd (Wayne, Randel & Stevens, 2006). Wanneer er emoties in de werkgerelateerde identiteit geïnvesteerd worden, zijn er meer mogelijkheden om aangename stemmingen te ervaren.

Tot slot kenmerkt optimisme zich door een positieve kijk en positieve interpretatie van onzekere gebeurtenissen (Wayne, et al. 2007). Scheier en Carver (1985) leggen optimisme uit als een generaliseerbare verwachting van goede dingen die zullen gaan plaats vinden. Dit zal de neiging om actie te ondernemen en het kunnen omgaan met dreigingen vergroten (Aspinwall & Taylor, 1997).

In eerste instantie waren alleen de werkgerelateerde energiebronnen in het JD-R model opgenomen, maar later ook de persoonlijke energiebronnen (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti en Schaufeli, 2007). Het onderzoek van Xanthopoulou, et al. (2007) heeft aangetoond dat de aanwezigheid van werkgerelateerde energiebronnen de self-efficacy, eigenwaarde op het werk en optimisme van werknemers activeert en meer bekwaam laten voelen om de werkomgeving te kunnen controleren. De werknemers zijn meer zelfverzekerd en trots op het werk dat gedaan wordt, zien de zin er van in en blijven in dienst. Daarnaast zijn deze werknemers zeker van de eigen competenties en optimistisch over de toekomst, waardoor ze proactiever zijn en beter presteren omdat er meer kansen en uitdagingen gezien worden. Het bereiken van het doel heeft een positief invloed op de bevlogenheid. In een vervolg studie werd nog eens een direct verband aangetoond tussen de drie persoonlijke energiebronnen en bevlogenheid (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009). Dit effect is geconstateerd naast het effect van werkgerelateerde energiebronnen en eerdere aanwezigheid van bevlogenheid.

1.3 Werk/privé verrijking

In studie 1 is er al uitgebreid stil gestaan bij de relatie tussen werk en privé. Werk en privé zijn onderling afhankelijk, wat invloed heeft op zowel het individuele gedrag in een organisatie als op de privésfeer (Greenhaus, 1988; Parasuraman & Greenhaus, 1999). Het vervullen van meerdere rollen geeft de beschikking over meerdere mogelijkheden en energiebronnen die gebruikt kunnen worden om te groeien en beter te kunnen functioneren in andere levensdomeinen (Marks & MacDermid, 1996; Sieber, 1974). Het werk kan het privéleven dus verrijken.

Positieve ervaringen op het werk geven energie (Montgomery, 2003). Die energie kan leiden tot een positieve spillover van werk naar privé. Werknemers die zich vitaal,

sterk en toegewijd aan het werk voelen nemen die positieve gemoedstoestand met zich mee naar huis. Bevlogenheid hangt daarmee dus samen met werk/privé verrijking.

1.4 Bevlogenheid als mediator

Personen hebben van nature een neiging om te groeien, zich te ontwikkelen en als beste te functioneren (Wayne, et al. 2007). Men doet dit voor het eigen gevoel en voor de domeinen waarin geparticipeerd wordt, zoals het gezin en de organisatie. Om het ontwikkelen en groeien te kunnen bewerkstelligen worden er energiebronnen verworven. Het energiebronnen-ontwikkelings perspectief veronderstelt dat persoonlijke kenmerken, als extraversie en het openstaan voor nieuwe ervaringen (Wayne, et al. 2004), belangrijk zijn, omdat die ervoor zorgen dat de gegeneerde energiebronnen in het ene domein het functioneren in het andere domein kunnen bevorderen (Wayne, et al. 2007). De voordelen die in het ene domein ten gunste voor het andere domeinen verworven worden kunnen vaardigheden en perspectieven zijn, maar ook positieve gevoelens (Wayne, et al. 2006).

Self-efficacy op het werk zal, uitgaande van het energiebronnen-ontwikkelings perspectief, leiden tot het ervaren van voordelen die van het werk naar thuis overgaan. Individuen die hoger scoren op self-efficacy zoeken naar meer mogelijkheden en ervaren meer succes (Judge & Bono, 2001). Deze individuen zullen waarschijnlijk nieuwe vaardigheden en perspectieven verwerven, positieve gemoedstoestanden ervaren en ook economische voordelen voor het gezin ervaren (Wayne, et al. 2007). Om deze redenen wordt verwacht dat self-efficacy het privéleven zal verrijken. Al eerder in dit onderzoek is genoemd dat er een direct verband bestaat tussen de drie persoonlijke energiebronnen en bevlogenheid (Xanthopoulou, et al. 2009).

Eigenwaarde op het werk beïnvloedt de mate van bevlogenheid in een bepaalde rol (Reitzes, 2003). Daarnaast ervaren werknemers die een sterke identiteit verwerven tijdens het werk, meer werkgerelateerde voordelen die vervolgens thuis ingezet kunnen worden (Wayne, et al. 2007).

Omdat werknemers met het persoonskenmerk optimisme zich concentreren op de positieve aspecten in situaties, zullen er eerder positieve voordelen van het werk voor thuis geconstateerd en gebruikt worden. Optimisme draagt bij aan positieve werkervaringen, zoals het genereren van nieuwe vaardigheden, perspectieven en andere ontwikkelingen die overgedragen kunnen worden naar de thuissituatie.

Longitudinaal onderzoek heeft aangetoond dat gevoelens van bevlogenheid op het werk vooraf gingen aan de voordelen van een positieve spillover van werk naar thuis (Montgomery, 2003). In dit zelfde onderzoek kon niet worden aangetoond dat werkgerelateerde energiebronnen direct invloed hebben op de positieve werk/thuis interferentie. Dit doet vermoeden dat een werknemer eerst bevlogen moet zijn, voordat energiebronnen een positieve invloed kunnen hebben op de privésituatie. Het onderzoek werd gedaan met werkgerelateerde energiebronnen. Aangezien is aangetoond dat werkgerelateerde energiebronnen en de drie persoonlijke energiebronnen elkaar wederzijds stimuleren (Xanthapoulou, et al. 2009) en een sterk verband met elkaar hebben (Xanthopoulou, et al. 2007) wordt nu onderzocht of persoonlijke energiebronnen, bevlogenheid en werk/privé verrijking een verband hebben met elkaar.

Hypothese 1: Bevlogenheid medieert de relatie tussen persoonlijke energiebronnen (self-efficacy, eigenwaarde op het werk en optimisme) aan de ene kant en werk/privé verrijking aan de andere kant.

1.5 Workaholisme

Waar bevlogenheid gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie (Schaufeli & Bakker, 2007), wordt workaholisme gekenmerkt door buitensporig veel werken en de aanwezigheid van een sterke, compulsieve, innerlijke drive (Schaufeli, et al. 2008). Met buitensporig veel werken wordt bedoeld dat workaholics een bijzonder groot deel van de tijd aan werk besteden en meer werken dan normaliter verwacht wordt om aan de gestelde eisen te kunnen voldoen (Schaufeli, et al. 2008). Met een sterke, compulsieve, innerlijke drive bedoelt men dat workaholics voortdurend en vaak aan het werk denken, zelfs als er niet gewerkt wordt. Het is een soort obsessie met het werk en het leven buiten het werk wordt vaak verwaarloosd. Hoewel er vele definities bestaan voor workaholisme komt bovenstaande definitie het meest overeen met de beschrijving zoals Oates (1971) hem van origine geformuleerd heeft en deze als volgt beschrijft; ‘de impuls of oncontroleerbare behoefte om onophoudelijk te werken’.

Het verschil met bevlogen werknemers is dat deze groep hard werkt, omdat de baan leuk gevonden wordt en niet omdat het een innerlijke noodzaak is waaraan geen verweer geboden kan worden (Schaufeli, et al. 2008). Bevlogen werknemers worden naar het werk ‘getrokken’ omdat deze werknemers plezier beleven tijdens het werk, waar werkverslaafden naar het werk ‘geduwd’ worden omdat er aan een obsessie gehoorzaamd

moet worden. Workaholisme is gerelateerd aan prestaties op het werk (Shimazu & Schaufeli, 2009). De prestaties van werkverslaafden zijn niet automatisch beter dan niet-werkverslaafden, soms zelfs slechter. Daarnaast rapporteren workaholics een lage zelf waargenomen gezondheid en tevredenheid en een hoog stressniveau (Burke, 1999a, 1999b, 1999c; Burke, 2000; Burke, Richardson & Mortinussen, 2004; Ng, Sorensen & Feldman, 2007; Robinson, Flowers & Carroll, 2001; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008; Sonnentag, 2003; Taris, Schaufeli & Verhoeven, 2005). Redenen genoeg om als organisatie te zorgen om zoveel mogelijk bevlogen werknemers in de gelederen te hebben en workaholisme te voorkomen.

1.6 Persoonlijke risicofactoren

Verondersteld wordt dat er persoonlijkheidskenmerken zijn die samenhangen met workaholisme (Ying-Wen Liang & Chen-Ming Chu, 2009). In dit onderzoek zal deze veronderstelling nader onderzocht worden met de persoonlijkheidskenmerken perfectionisme, prestatiegerichtheid en obsessieve-compulsiviteit.

Perfectionisme kenmerkt zich door een sterke drang om alles onder controle te hebben en men is veel bezig met details, regels en lijsten (Scott, Moore & Miceli, 1997). Voor werknemers die hoog scoren op perfectionisme geldt dat werk en productiviteit belangrijker worden geacht dan vrijetijdsactiviteiten en vriendschappen. Perfectionisme correleert positief met workaholisme (Spence & Robbins, 1992).

Prestatiegerichtheid kenmerkt zich door een verlangen naar opwaartse mobiliteit, motivatie om te presteren en vaak ook type A gedrag (Scott, et al. 1997). Het is zeer waarschijnlijk dat men veel uren zal werken om belangrijke werkdoelen te kunnen bereiken (Ng, et al. 2007). Daarnaast is type A gedrag direct gerelateerd aan workaholisme. Werknemers die prestatiegericht zijn streven op het werk naar presteren, succes, het volbrengen van gematigde tot moeilijke taken, worden gestimuleerd door competitie en zijn in staat om voldoening uit te stellen en te focussen op doelen die verder weg liggen (Scott, et al. 1997).

Obsessieve-compulsiviteit wordt gekenmerkt door ordelijkheid, perfectionisme en mentale en inter-persoonlijke controle, ten koste gaande van flexibiliteit, openheid en efficiëntie. Obsessieve-compulsiviteit op het werk wordt gekenmerkt door afhankelijkheid aan het werk of een soort dwang om te werken (Scott, et al. 1997). Werknemers met dit persoonlijkheidskenmerk werken langer dan eigenlijk bedoeld is,

erkennen ook dat er buitensporig veel gewerkt wordt, maar zijn niet in staat om het te reduceren of te controleren, gaan ook door met werken wanneer sociale of gezondheidsproblemen aan de orde zijn en ervaren onplezierige ontwenningverschijnselen of angst wanneer ze niet aan het werk zijn. Daarnaast is er de obsessief-compulsieve persoonlijkheidsstoornis, die gekenmerkt wordt door obsessieve dwang, gerelateerd aan stress en buitengewoon veel werken (McMillan, O'Driscoll, Marsh, & Brady, 2001).

In dit onderzoek zullen de drie persoonlijkheidskenmerken als persoonlijke risicofactoren worden beschouwd voor het ontstaan van workaholisme en indirect voor het ontstaan van een negatieve werk-thuis interferentie.

1.7 Werk/privé interferentie

Aangenomen dat werkverslaafden buitengewoon veel tijd aan het werk spenderen, zal dit ten koste gaan van andere activiteiten. De kwaliteit en de kwantiteit van de relaties met andere belangrijke personen, zoals het gezin, zal verschillen met de relaties van werknemers die niet werkverslaafd zijn (Taris, et al. 2005). Werk en thuis zullen met elkaar interfereren, waardoor werkverslaafden een conflict tussen deze twee domeinen zullen ervaren. Onderzoek heeft uitgewezen dat vervreemding in het huwelijk eerder voorkomt bij werkverslaafden dan bij niet-werkverslaafden (Robinson, et al. 2001). Werkverslaafden rapporteerden in een ander onderzoek meer problemen te hebben met effectief problemen oplossen binnen hun gezin en problemen te hebben met communiceren en reageren minder affectief (Robinson & Post, 1997). Daarnaast werd er onduidelijkheid over de familierollen gerapporteerd, problemen met affectief reageren, betrokkenheid, controle over het gedrag en algemeen functioneren in de thuissituatie (McMillan, O'Driscoll & Brady, 2004). Opmerkelijk is dat werkverslaafden dezelfde tevredenheid over relaties rapporteren als werknemers die niet werkverslaafd zijn (Brady, Vodanovich & Rotunda, 2008). Daarnaast vinden werkverslaafden tevredenheid op het werk belangrijker dan het tevreden zijn met persoonlijke relaties. Het is een levensstijl die genoegdoening geeft. Een negatieve werk-thuis interferentie is vaak gerelateerd aan een verminderde tevredenheid met de baan en het leven (Montgomery, 2003) wat nu bij werkverslaafden juist niet het geval is. Desondanks wijst het meeste onderzoek erop dat het gedrag van werkverslaafden gerelateerd is aan stress en een verminderd welzijn (McMillan, et al. 2001), wat risico's zijn voor werk-thuis interferenties (Montgomery,

2003). De verwachting is dat workaholics niet alleen een interferentie met de gezinsrollen ervaren, maar ook met andere rollen en activiteiten die in het privéleven een rol spelen.

Hypothese 2: Workaholisme medieert de relatie tussen persoonlijke risicofactoren (perfectionisme, prestatiegerichtheid en obsessieve-compulsiviteit) aan de ene kant en werk/privé interferentie aan de andere kant.

Methoden

Participanten en procedure

De beschrijvende statistieken van de respondenten en de procedure zijn hetzelfde als die van studie 1.

Metingen

De gehele vragenlijst bestaat uit de vragenlijst *Werk/Privé schaal* van studie 1 en de volgende 4 onderdelen; persoonlijke energiebronnen, bevlogenheid, workaholisme en persoonlijke risicofactoren.

Persoonlijke energiebronnen

De persoonlijke hulpbron self-efficacy is gemeten met een zelf-geconstrueerde 5-item schaal, die op basis van de aanbevelingen van Bandura is geformuleerd. De schaal heeft betrekking op het werk in het algemeen. Items zijn gescoord op een schaal die varieert van (1) 'geheel mee oneens' tot (5) 'geheel mee eens'. Een voorbeelditem is 'Als er zich op mijn werk moeilijke problemen voordoen weet ik die op te lossen'.

Optimisme is gemeten met de meest gebruikte schaal van Scheier en Carver (1985). De oorspronkelijke schaal bestaat uit 10 items, waarvan er op 4 items niet wordt gescoord (filler-items). Deze 4 vragen zijn weggelaten. De 6 oorspronkelijke geformuleerde items zijn geherformuleerd zodat de 6 items specifiek betrekking hebben op het werk, zoals 'Ik ga uit van een goede afloop, ook als er dingen onzeker zijn in mijn werk'. Items zijn gescoord op een schaal variërend van (1) 'sterk mee oneens' tot (6) 'sterk mee eens'.

Werkgerelateerde eigenwaarde is gemeten met een 7-item schaal die is afgeleid van de 10-item schaal ontwikkeld door Pierce, Gardner, Cummings en Dunham (1989). Een voorbeelditem is: 'Ik ben belangrijk voor de organisatie'. Items zijn gescoord op een schaal variërend van (1) 'geheel mee oneens' tot (5) 'geheel mee eens'.

Bevlogenheid

Bevlogenheid is gemeten met een 9-item versie van de Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). De UWES geeft drie onderliggende dimensies weer, die gemeten zijn door drie items per dimensie: vitaliteit (bv. 'Op mijn werk bruis ik van de energie'), toewijding (bv. 'Mijn werk inspireert mij') en absorptie (bv. 'Mijn werk brengt mij in vervoering'). Hoge scores op alle drie de dimensies wijst op een hoge bevlogenheid. De items zijn gescoord op een schaal die varieert van (0) 'nooit' tot (6) 'altijd'.

Werkverslaving

Werkverslaving is gemeten met een 10-item versie van de Dutch WorkAholism Scale (DUWAS; Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009). Deze vragenlijst bevat twee schalen: Buitensporig werken en Compulsief werken. Voorbeelden van items zijn: 'Ik heb haast en werk tegen deadlines aan' (buitensporig werken) en 'Ik heb het gevoel dat iets in mijzelf me dwingt hard te werken' (compulsief werken). Op beiden schalen werd gescoord op een 4-puntsschaal, variërend van (1) '(bijna) nooit' tot (5) '(bijna) altijd'.

Persoonlijke risicofactoren

Prestatiegerichtheid is gemeten met een 10-item schaal (Ray, 1979). Oorspronkelijk wordt er bij deze vragenlijst gescoord op een 3-puntsschaal variërend van (1) 'nee' tot (3) 'ja'. In de huidige studie zijn de vragen als stellingen geformuleerd zodat er gescoord kon worden op een 5-punts schaal variërend van (1) 'geheel mee oneens' tot (5) 'geheel mee eens'. Een voorbeelditem is: 'Het zich prettig voelen op het werk is voor mij belangrijker dan vooruit komen'.

De persoonlijke risicofactor perfectionisme is gemeten door een zelfgeconstrueerde vragenlijst, bestaande uit 10 items die zijn gescoord op een 5-puntsschaal, variërend van (1) 'geheel mee oneens' tot (5) 'geheel mee eens'. Een voorbeelditem is: 'Ik streef ernaar om mijn werk perfect te doen'.

Obsessieve-compulsiviteit is gemeten door een zelf geconstrueerde vragenlijst, bestaande uit 15 items die zijn gescoord op een schaal variërend van (1) ‘helemaal niet op mij van toepassing’ tot (5) ‘helemaal op mij van toepassing’. Een voorbeelditem is: ‘Ik ben iemand die het een stuk makkelijker zou hebben wanneer ik niet zo vast zou zitten aan bepaalde gedachten of gewoonten. Een exploratieve factoranalyse zonder varimax rotatie is uitgevoerd en hierbij verschenen 4 factoren met eigenwaarden groter dan 1. De meeste variantie werd verklaard door 1 factor. Op deze factor laden bijna alle items hoger dan .4 op 5 items na. Deze 5 items zijn verwijderd en een 2^e ongeroteerde factoranalyse is uitgevoerd. De factorladingen zijn weergegeven in tabel 3. De verklaarde variantie is 43.88 %.

Tabel 3.

Factor Lading van de Obsessieve-Compulsieve Persoonlijkheidsschaal in de steekproef (N = 367)	
Item	Factorlading
Ik ben iemand die...	
... aan onbelangrijke dingen (details) buitensporig veel tijd kan besteden.	.43
... voor de zekerheid bepaalde dingen vaak controleert, bijvoorbeeld of het licht uit is of dat je alles bij je hebt.	.57
... veel rituelen en vaste patronen heeft, bijvoorbeeld met slapen of op het werk.	.67
... onrustig wordt wanneer er van een vast patroon wordt afgeweken.	.74
... moeite heeft om bepaalde gewoontes te veranderen.	.70
... met dingen door móét gaan of ik ze nu leuk vind of niet.	.63
... steeds maar door moet gaan van mijzelf.	.63
... dwingende gedachten heeft die niet genegeerd kunnen worden.	.70
... het een stuk makkelijker zou hebben wanneer ik niet zo vast zou zitten aan bepaalde gedachten of gewoonten.	.81
... gedachten moeilijk van zich af kan zetten, terwijl ik dat wel wil.	.70

De interne consistenties (Cronbach’s alpha) van alle schalen die in dit onderzoek gebruikt zijn staan weergegeven in tabel 4.

Analyse

De statische analyses zijn uitgevoerd met SPSS versie 16.0. Allereerst zijn de correlaties, tussen de variabelen geanalyseerd. Om de mediërende rol te kunnen toetsen zijn er eenvoudige lineaire regressie analyses uitgevoerd om ieder pad in het model te kunnen analyseren. De directe, indirecte en totale effecten van de onafhankelijke variabelen zijn op deze manier zichtbaar geworden.

Resultaten

Beschrijvende statistiek

Gemiddelden, standaard deviaties, correlaties tussen de variabelen en interne consistenties van de schalen zijn weergegeven in tabel 4. De persoonlijke energiebronnen, bevolegenheid en werk-privé verrijking correleren zoals verwacht positief en significant met elkaar en de persoonlijke risicofactoren, workaholisme en werk/privé interferentie correleren eveneens als verwacht positief en significant met elkaar.

Tabel 4.
Gemiddelden, Standaardafwijkingen, Interne Consistenties (Cronbach's op de diagonaal) en Correlaties tussen de variabelen (N=367)

	M	SD	1	2	3	4	5
1. Self-Efficacy	3.88	0.50	(0.74)				
2. Optimisme	4.71	0.58	0.44**	(0.63)			
3. Eigenwaarde op het werk	3.80	0.63	0.45**	0.51**	(0.90)		
4. Bevlogenheid	3.89	1.04	0.32**	0.52**	0.57**	(0.94)	
5. Workaholisme	2.30	0.48	0.07	-0.11*	-0.02	0.05	(0.77)
6. Perfectionisme	3.39	0.45	0.13*	-0.06	0.11*	0.19**	0.26**
7. Prestatiegerichtheid	3.44	0.48	0.23**	0.16**	0.30**	0.30**	0.29**
8. Obsessieve-Compulsiviteit	2.67	0.68	-0.20**	-0.28**	-0.14**	-0.12*	0.11*
9a. Werk-Privé Interferentie	2.24	0.77	-0.17**	-0.32	-0.18**	-0.23**	0.52**
9b. Werk-Privé Verrijking	3.11	0.77	0.16**	0.35**	0.41**	0.57**	-0.07

*p < .05. **p < .01.

Tabel 4. (Vervolg)

	6	7	8	9a	9b
6.	(0.72)				
7.	0.21**	(0.72)			
8.	0.32**	-0.05	(0.85)		
9a.	0.12*	0.12*	0.14**	(0.89)	
9b.	0.01	0.16**	-0.14**	-0.24**	(0.76)

*p < .05. **p < .01.

Bevolegenheid als mediator

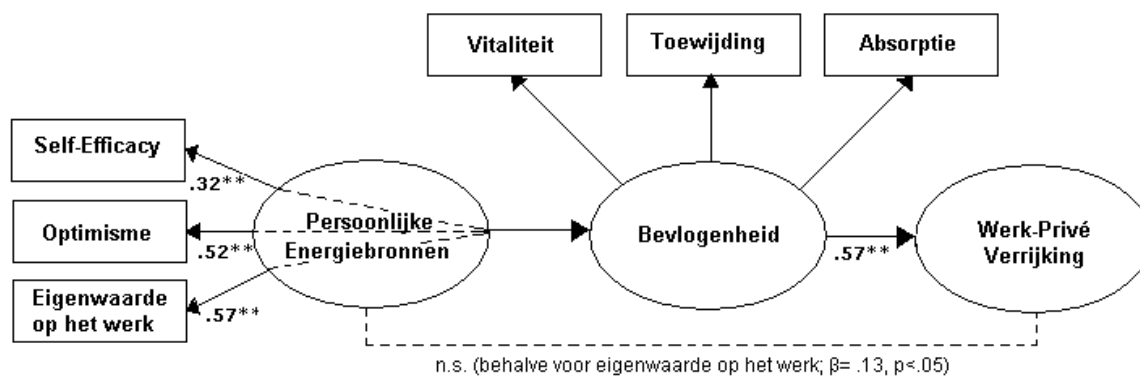
Om het mediatie effect van bevolegenheid tussen de persoonlijke energiebronnen en werk/privé verrijking te toetsen (hypothese 1) zijn de veranderingen in de coëfficiënt van de onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele bekeken. In figuur 1 is het theoretisch model weergegeven met de bijbehorende coëfficiënten voorkomende uit de lineaire regressie. Om de mediatioreffecten te onderzoeken is volgens de richtlijnen van Kenny (Baron & Kenny, 1986; in Frazier, Barron & Tix, 2004) een multipele regressie

uitgevoerd. De eerste stap bij een mediatie analyse is aantonen dat de persoonlijke hulpbron self-efficacy van invloed is op werk/privé verrijking. Aan deze voorwaarde wordt voldaan ($\beta = .16$, $p < .01$). Bij de tweede stap moet worden aangetoond dat self-efficacy van invloed is op bevlogenheid ($\beta = .32$, $p < .01$). Bij de volgende stap moet worden aangetoond dat bevlogenheid van invloed is op werk/privé verrijking ($\beta = .57$, $p < .01$). Om te toetsen of bevlogenheid een volledige mediator is zou het effect van self-efficacy op werk/privé verrijking nul moeten zijn wanneer er gecontroleerd wordt op bevlogenheid (self-efficacy: $\beta = -.02$, niet significant; bevlogenheid: $\beta = .57$, $p < .01$). In dit model is bevlogenheid dus een volledige mediator tussen self-efficacy en werk/privé verrijking.

De stappen die hierboven zijn beschreven, zijn hier op dezelfde wijze genomen. Bekeken is of optimisme van invloed is op de werk/privé verrijking ($\beta = .35$, $p < .01$). Vervolgens is aangetoond dat optimisme van invloed is op bevlogenheid ($\beta = .52$, $p < .01$). Eerder is al aangetoond dat bevlogenheid van invloed is op de werk/privé verrijking ($\beta = .57$, $p < .01$). En tot slot is bevlogenheid als volledige mediator aangetoond (optimisme: $\beta = .07$, niet significant; bevlogenheid: $\beta = .53$, $p < .01$).

Voor eigenwaarde op het werk zijn de hiervoor beschreven stappen op dezelfde wijze genomen. Achtereenvolgens zijn bij de eerste 2 stappen de volgende Beta's en significanties tot stand gekomen; $\beta = .41$, $p < .01$; $\beta = .57$, $p < .01$. Dat bevlogenheid van invloed is op de bevlogenheid is hiervoor al aangetoond. Tot slot is er géén volledige mediator aangetoond, omdat de relatie tussen eigenwaarde op het werk en werk/privé verrijking significant is wanneer er gecontroleerd wordt op bevlogenheid (eigenwaarde op het werk: $\beta = .13$, $p < .05$; bevlogenheid: $\beta = .49$, $p < .01$).

Hypothese 1 wordt hier dus maar gedeeltelijk ondersteund. Bevlogenheid medieert namelijk wel de relatie tussen de persoonlijke energiebronnen self-efficacy en optimisme en werk/privé verrijking, maar medieert gedeeltelijk de relatie tussen de persoonlijke hulpbron eigenwaarde op het werk en werk/privé verrijking. Dit betekent dat eigenwaarde op het werk ook direct van invloed is op de werk/privé verrijking en bevlogenheid een gedeeltelijke mediator is.



Figuur 1. Het onderzoeksmodel (gestandaardiseerde padcoëfficiënten).
 Note: n.s. = niet significant; ** $p < .01$.

Workaholisme als mediator

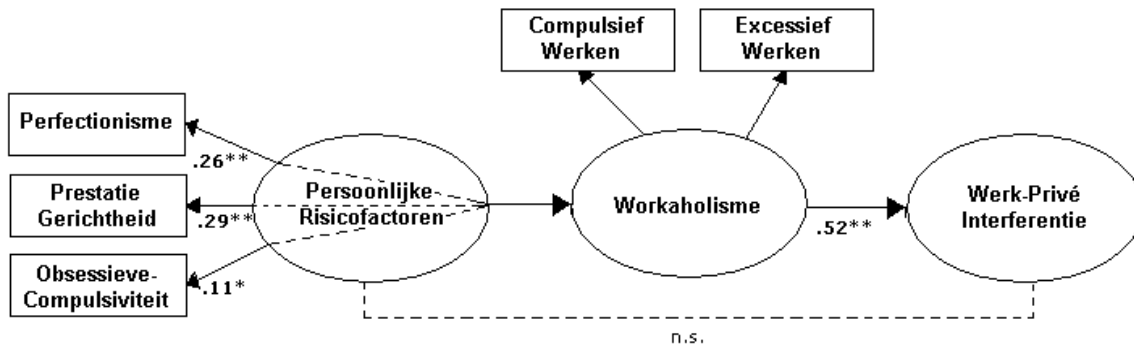
Om het mediatie effect van workaholisme tussen de persoonlijke risicofactoren en werk/privé interferentie te toetsen (hypothese 2) zijn de veranderingen in de coëfficiënt van de onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele bekeken. In figuur 2 is het theoretisch model weergegeven met de bijbehorende coëfficiënten voorkomende uit de lineaire regressie.

De stappen die bij ‘bevlogenheid als mediator’ zijn beschreven, zijn hier op dezelfde wijze genomen. Bekeken is of perfectionisme van invloed is op de werk/privé interferentie ($\beta = .12, p < .05$). Vervolgens is aangetoond dat perfectionisme van invloed is op workaholisme ($\beta = .26, p < .01$). Bij de derde stap is aangetoond dat workaholisme van invloed is op de werk/privé interferentie ($\beta = .52, p < .01$). En tot slot is workaholisme als volledige mediator aangetoond (perfectionisme: $\beta = -.02$, niet significant; workaholisme: $\beta = .52, p < .01$).

Voor prestatiegerichtheid zijn er achtereenvolgens de volgende Beta’s en significanties tot stand gekomen; $\beta = .12, p < .05$; $\beta = .29, p < .01$; $\beta = .52, p < .01$ en tot slot is workaholisme als volledige mediator aangetoond (prestatiegerichtheid: $\beta = -.03$, niet significant; workaholisme: $\beta = .52, p < .01$).

Voor obsessieve-compulsiviteit zijn er achtereenvolgens de volgende Beta’s en significanties tot stand gekomen; $\beta = .14, p < .01$; $\beta = .11, p < .05$; $\beta = .52, p < .01$ en tot slot is workaholisme als volledige mediator aangetoond (obsessieve-compulsiviteit: $\beta = .08$, niet significant; workaholisme: $\beta = .51, p < .01$).

Hypothese 2 wordt hier ondersteund. Workaholisme medieert de relatie tussen de persoonlijke risicofactoren (perfectionisme, prestatiegerichtheid en obsessieve-compulsiviteit) en werk/privé interferentie.



Figuur 2. Het onderzoeksmodel (gestandaardiseerde padcoëfficiënten).
 Note: n.s. = niet significant; * $p < .05$; ** $p < .01$.

Discussie

De huidige studie heeft de mediërende rol van bevologenheid en workaholisme nader onderzocht (zie figuur 1). Resultaten ondersteunen hypothese 1 dat bevologenheid een volledige mediator is tussen de persoonlijke energiebronnen (self-efficacy, eigenwaarde op het werk en optimisme) en werk/privé verrijking maar deels. Bevologenheid medieert niet de relatie tussen eigenwaarde op het werk en werk/privé verrijking, maar wel de relatie tussen self-efficacy en werk/privé verrijking en de relatie tussen optimisme en werk/privé verrijking. Dit wil zeggen dat een toename van de persoonlijke energiebronnen self-efficacy en optimisme gerelateerd is aan een toename van bevologenheid wat vervolgens weer positief gerelateerd is aan werk/privé verrijking. Dit is in overeenstemming met de COR theorie (Hobfoll, 2002). Het verzamelen van energiebronnen kan resulteren in positieve uitkomsten zoals een beter welzijn. De twee persoonlijke energiebronnen self-efficacy en optimisme zijn niet van directe invloed op werk/privé verrijking, maar hebben in deze studie alleen invloed als de werknemer bevologen is.

Dat bevologenheid niet medieert bij de relatie tussen eigenwaarde op het werk en werk/privé verrijking is opmerkelijk. Een ander onderzoek (Montgomery, 2003) deed

echter wel vermoeden dat bevlogenheid de relatie medieert, omdat er geen direct verband tussen energiebronnen en een positieve werk/thuis interferentie werd gevonden, maar wel een direct verband tussen energiebronnen en bevlogenheid. Ook werd er een direct verband gevonden tussen bevlogenheid en positieve werk/thuis interferentie. Hierdoor ontstond de verwachting dat in onderzoek hypothese 1 volledig ondersteund kon worden. Evidentie voor een direct verband tussen eigenwaarde op het werk en werk/privé verrijking is echter wel te vinden in de literatuur. Eigenwaarde op het werk refereert naar de mate waarin een individu het werk als belangrijk beschouwd voor het zelfbeeld, oftewel rollen die centraal staan voor het zelfbeeld of de identiteit zijn van grote betekenis (Pierce, Gardner, Cummings & Dunham, 1989). Identiteiten die belangrijk zijn voor het zelfbeeld zijn van grote waarde en bevorderen de tijd, energie en emoties die in een rol geïnvesteerd worden (Burke & Reitzes, 1991; Lobel & St. Clair, 1992). Dit levert voordelen op die ten gunste zijn voor het gezin. Omdat er in het leven van individuen meerdere identiteiten bestaan voor het zelfbeeld, is het mogelijk om de positieve attitudes verworven in de ene identiteit, bijvoorbeeld op het werk, mee te nemen naar een andere identiteit, bijvoorbeeld naar de rol die thuis wordt vervuld. Het blijft echter wel opmerkelijk dat men niet eerst bevlogen moet zijn, net als bij de andere twee persoonlijke energiebronnen, voordat de positieve spillover van werk naar thuis plaats kan vinden. Meer onderzoek om de oorzaak van dit verband te achterhalen is hiervoor nodig. Ook zal meer onderzoek moeten uitwijzen waarom er specifiek bij self-efficacy en optimisme wel eerst bevlogenheid aanwezig moet zijn en bij eigenwaarde op het werk niet om een positieve spillover van het werk naar thuis te kunnen ervaren.

Hypothese 2 wordt in deze studie wel helemaal ondersteund. Workaholisme is een volledige mediator tussen de persoonlijke risicofactoren (perfectionisme, prestatiegerichtheid en obsessieve-compulsiviteit) en werk/privé interferentie (zie figuur 2). Dit wil zeggen dat een toename van persoonlijke risicofactoren gerelateerd is aan een toename van workaholisme wat vervolgens weer van invloed is op de werk/privé interferentie. De drie persoonlijke risicofactoren hebben zoals verwacht geen directe invloed op de werk/privé interferentie. Obsessieve-compulsiviteit heeft overigens net geen significante relatie ($p = .068$) met werk/privé interferentie wanneer er gecontroleerd wordt voor workaholisme. De specifieke relatie met deze persoonlijke risicofactoren is nog niet eerder onderzocht.

Onderscheidend aan dit onderzoek is het gebruik van de werk/privé schalen (Fisher, et al. 2009). Deze schalen zijn nog niet eerder gebruikt bij een Nederlandse populatie. Ook is er tot op heden nog nooit gebruik gemaakt van een obsessieve-compulsiviteitsschaal. In de klinische psychologie wordt er gebruik gemaakt van vragenlijsten en interviewmethoden om de obsessieve-compulsieve persoonlijkheidsstoornis te kunnen diagnosticeren. In dit onderzoek was het niet de bedoeling om een persoonlijkheidsstoornis te meten, maar een persoonlijkheidskenmerk. Beiden schalen hebben voor deze populatie valide metingen kunnen verrichten. Ook zijn er verschillende relaties aangetoond met het gebruik van de twee schalen.

Beperkingen en vervolgonderzoek

Onderzoek middels vragenlijsten op het internet bieden de mogelijkheid om een groot aantal participanten te genereren in een relatief korte tijd. Deze manier van data verzamelen maakt het echter wel moeilijk om informatie te genereren over de werknemers die niet deelnemen, maar wel een uitnodiging hebben ontvangen om deel te nemen aan het onderzoek. Het is mogelijk dat de meest enthousiaste werknemers deelnemen aan het onderzoek en een vertekening geven en geen representatieve steekproef van de populatie vormen. Ook is er geen controle over de activiteiten die tussendoor of tijdens het maken van de vragenlijst worden gedaan. In dit onderzoek konden respondenten zelf beslissen of ze de vragenlijst op internet wilden invullen. Daarmee is het geen random steekproef en moet daarmee rekening gehouden worden bij de conclusie van het onderzoek

De participanten waren Nederlandse werknemers van een organisatie die bekend staat om het leveren van HR diensten wereldwijd. Voor generaliseerbaarheid van de resultaten naar andere werkvelden is meer empirisch onderzoek nodig. Interessant is om te onderzoeken of de gevonden resultaten bij andere branches of specifieke functies ook voorkomen. De rol van een manager is bijvoorbeeld vaak cruciaal voor een organisatie die gevestigd is in een competitieve omgeving (Montgomery, Peeters, Schaufeli & Den Ouden, 2003). Dit betekent dat managers hoge werkgerelateerde taakeisen ondervinden die een risico vormen voor werk/privé interferentie. Interessant is om na te gaan of de persoonlijke risicofactoren bij deze groep van nog grotere betekenis zijn.

Naast persoonlijke hulpbronnen en persoonlijke risicofactoren is het interessant om te onderzoeken in hoeverre omgevingsfactoren daar een rol in spelen. Sommige

werkomgevingen wekken workaholisme op of versterken het (Harpaz & Snir, 2003). Werknemers in een organisatie met een masculiene cultuur zullen het werk ook op een masculiene manier uitvoeren door bijvoorbeeld competitief en taak georiënteerd te zijn (Ng, et al. 2007). In dit soort culturen komt de attitude om werk boven het gezin te stellen vaker voor. Mogelijk is dat de werknemers met excessief werkgedrag minder spanning ervaren omdat het streven naar beter presteren de norm is binnen de cultuur. Dit doet vermoeden dat werk/privé interferentie ook minder groot is. Verder onderzoek kan uitwijzen of de cultuur van invloed is op de persoonlijke risicofactoren, energiebronnen, workaholisme van de werknemer, bevlogenheid en de werk/privé interferentie en verrijking.

Tot slot is in dit onderzoek gebruik gemaakt van een cross-sectioneel design. Hierdoor is het niet mogelijk om causaliteit aan te tonen. Longitudinaal onderzoek is nodig om de causaliteit van de relaties met de variabelen verder te kunnen valideren. Longitudinaal onderzoek kan ook wederkerige causale relaties aantonen. Recentelijk is er een artikel van Salanova, Schaufeli, Xanthopoulou en Bakker (2010) gepubliceerd waarin wordt gesproken van toenemende spiralen, waarbij er versterkende cyclische relaties tussen constructen opgebouwd worden die keer op keer positief zijn. Ondanks het weinige onderzoek dat nog is gedaan naar toenemende spiralen bestaan er aanwijzingen dat positieve psychologische constructen (zoals energiebronnen, positieve emoties en bevlogenheid) elkaar wederzijds beïnvloeden. Toekomst onderzoek zal dit moeten ondersteunen.

Referenties

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 278–308.

Aspinwall, L. G., & Taylor, S. G. (1997). A stitch in time: Self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin, 121*, 417–436.

Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior, 29*, 147-154.

- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. & Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 187-200.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: an expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781–796.
- Brady, B.R., Vodanovich, S.J. & Rotunda, R. (2008). The impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities. *Psychologist-Manager Journal*, 11, 241-23.
- Burke, R.J. (1999a). Are workaholics job satisfied and successful in their careers? *Career Development International*, 4, 277-282.
- Burke, R.J. (1999b). It's not how hard you work but how you work hard: evaluating workaholism components. *International Journal of Stress Management*, 6, 225-240.
- Burke, R.J. (1999c). Workaholism and extra-work-satisfaction. *International Journal of Organizational Analysis*, 7, 352-364.
- Burke, R.J. (2000). Workaholism components, job satisfaction, and career progress. *Journal of Applied Social Psychology*, 31, 2339-2356.
- Burke, P. J., & Reitzes, D. C. (1991). An identity theory approach to commitment. *Social Psychology Quarterly*, 54, 239–251.
- Burke, R.J., Richardsen, A.M. & Mortinussen, M. (2004). Workaholism among Norwegian managers: work and well-being outcomes. *Journal of Organizational Change Management*, 7, 459-470.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276.
- Clark, L. A., & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7, 309–319.
- Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2004). The work-family interface: Differentiating balance and fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33, 121–140.
- Crouter, A.C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37, 425-442.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60–74.

- Fisher, G.G., Smith, C.S. & Bulger, C.A. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*, 331 – 456.
- Frazier P.A., Barron, K.E. & Tix, A.P. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology, 51*, 115-134.
- Geurts, S.A.E., Taris, T.W. & Kompier, M.A.J., Dijkers, J.E., Van Hoof, M.L.M. & Kinnunen, U.M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work and Stress, 19*, 319-339.
- Greenhaus, J. H. (1988). The intersection of work and family roles: Individual, interpersonal, and organisational issues. *Journal of Social Behavior and Personality, 3*, 23-44.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.
- Grzywacz, J.G., & Marks, N.F. (2000). Reconceptualising the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 111-126.
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations, 56*, 291-319.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*, 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology, 6*, 307–324.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*, 632–643.
- Howard, G. S. (1994). Why do people say nasty things about self reports? *Journal of Organizational Behavior, 15*, 399–404.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluation traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*, 80–92.
- Kirchmeyer, C. (1992a). Nonwork participation and work attitudes: A test of scarcity vs. expansion models of personal resources. *Human Relations, 45*, 775–795.
- Kirchmeyer, C. (1992b). Perceptions of nonwork-to-work spillover: Challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Social Psychology, 13*, 231–249.

- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *32*, 198–215.
- Lobel, S., & St. Clair, L. (1992). Effects of family responsibilities, gender, and career identity salience on performance outcomes. *Academy of Management Journal*, *35*, 1057–1069.
- Marks, S.R., & MacDermid, S.M. (1996). Multiple roles and the Self: A theory of Role Balance. *Journal of Marriage & the Family*, *58*, 417-432.
- McElwain, A. K., Korabik, K., & Rosin, H. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science*, *37*, 283–298.
- McMillan, L.H.W., O’Driscoll, M.P. & Brady, E.C. (2004). The impact of workaholism on personal relationships. *British journal of guidance and counselling*, *32*, 171-186.
- 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.
- Montgomery, A.J. (2003). Work and home: balancing the considerations and considering the balance. *Proefschrift*.
- Montgomery, A.J., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B. & Den Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress and Coping*, *16*, 195-211.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, *81*, 400–410.
- 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. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World Publishing Co.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (1999). Integrating work and family: Challenges for a changing world. Westport, CT: Praeger.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Durham, R. B. (1989). Organizational-based self-esteem: construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, *32*, 622–648.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-L., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical view of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*, 879–903.

Ray, J.J. (1979). A quick measure of achievement motivation – validated in Australia and reliable in Britain and South Africa. *Australian Psychologist, 14*, 337-344.

Robinson, B.E., Flowers, C. & Carroll, J. (2001). Work stress and marriage: a theoretical model examining the relationships between workaholism and marital cohesion. *International Journal of Stress Management, 8*, 165-175.

Robinson, B.E. & Post, P. (1997). Risk of addiction to work and family functioning. *Psychological Reports, 81*, 91-95.

Salanova, M., Schaufeli, W.B., Xanthopoulos, D. & Bakker, A.B. (2010). Gain spirals of resources and work engagement . In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 118-131). New York: Psychology Press.

Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2007). Burnout en bevlogenheid. In W.B. Schaufeli & A.B. Bakker (Red.). *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pp. 341-358). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

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., Shimazu, A., & Taris, T.W. (2009). 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. & 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.

Scheier, M.F. & carver, C.S. (1985). Optimism, coping and health: Assessment and implications of general outcome expectancy. *Health Psychology, 4*, 219-247.

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.

- Sieber, S.D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- Schmitt, N. (1994). Method bias: The importance of theory and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 393-398.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-528.
- Spector, P. E. (1994). Using self-report questionnaires in OB research: A comment on the use of a controversial method. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 385-392.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B. & Shimazu, A. (2010). The push and pull of work: About the difference between workaholism and work engagement. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 39-53). New York: Psychology Press.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B. & Verhoeven, L.C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Journal of Applied Psychology: An international Review*, 54, 37-60.
- Tetrick, L. E., & Buffardi, L. C. (2006). Measurement issues in research on the work-home interface. In F. Jones, R. J. Burke, & M. Westman (Eds.), *Work-life balance: A psychological perspective* (pp. 90-114). New York: Psychology.
- Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 279-300.
- Voydanoff, P. (2005a). Social integration, work-family conflict and facilitation, and job and marital quality. *Journal of Marriage and Family*, 67, 666-679.
- Wayne, J.H., Grzywacz, J.G., Carlson, D.S. & Kacmar, K.M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17, 63-76.
- Wayne, J.H., Musisca, N. & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big Five to work-family conflict and facilitation. *Journal of vocational behavior*, 64, 108-130.
- Wayne, J. H., Randel, A., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 445-461.

Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2007). The role of personal resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121-141.

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.

Ying-Wen Liang & Chen-Ming Chu. (2009). Personality traits and personal and organizational inducements: antecedents of workaholism. *Social Behavior and Personality*, 37, 645-660.

APPENDIX

Werk/privé schaal items

Hoe vaak zijn de volgende uitspraken bij u van toepassing geweest gedurende de afgelopen drie maanden?

1	2	3	4	5
=	=	=	=	=
(Bijna) nooit	Zelden	Soms	Vaak	(Bijna) altijd

- 1) Ik kom te moe van het werk af om nog dingen te doen die ik graag zou willen doen.
- 2) Mijn werk maakt het moeilijk om mijn privé leven, zoals ik dat graag zou willen, vol te houden.
- 3) Door de eisen die op het werk worden gesteld negeer ik vaak mijn persoonlijke behoeften.
- 4) Mijn privé leven lijdt onder het werk.
- 5) Ik mis belangrijke activiteiten buiten het werk, vanwege de grote hoeveelheid tijd die ik aan het werk spendeer.
- 6) Mijn privé leven kost mij de energie die ik eigenlijk nodig heb om mijn werk te kunnen doen.
- 7) Mijn werk lijdt onder alles wat in mijn privé leven gaande is.
- 8) Ik zou meer tijd aan mijn werk spenderen als het niet al gespendeerd zou worden voor alles wat er gaande is in mijn privé leven.
- 9) Ik ben te moe om effectief te zijn op het werk door de dingen die gaande zijn in mijn privé leven.
- 10) Wanneer ik op het werk ben maak ik mij zorgen over dingen die ik buiten het werk moet doen.
- 11) Ik vind het moeilijk om mijn werk af te krijgen, omdat mijn gedachten tijdens het werk bij privé zaken zijn.
- 12) Mijn werk geeft mij de energie om activiteiten buiten het werk, die belangrijk voor mij zijn, uit te kunnen voeren.
- 13) Door mijn werk ben ik thuis in een betere stemming.
- 14) De dingen die ik op het werk doe helpen mij thuis met het omgaan van persoonlijke en praktische problemen.
- 15) Op het werk ben ik in een betere stemming door alles wat er gaande is in mijn privé leven.
- 16) Mijn privé leven geeft mij de energie om mijn werk te kunnen doen.
- 17) Mijn privé leven helpt mij ontspannen en geeft mij het gevoel dat ik voor de volgende dagen er weer tegen aan kan op het werk.

Work/Nonwork Scale Items

Respondents were asked to indicate the frequency with which they have felt a particular way during the last 3 months

1 = Not at all	2 = Rarely	3 = Sometimes	4 = Often	5 = Almost all of the time
----------------------	------------------	---------------------	-----------------	-------------------------------------

- 1) I come home from work too tired to do things I would like to do.
- 2) My job makes it difficult to maintain the kind of personal life I would like.
- 3) I often neglect my personal needs because of the demands of my work.
- 4) My personal life suffers because of my work.
- 5) I have to miss out on important personal activities due to the amount of time I spend doing work.
- 6) My personal life drains me of the energy I need to do my job.
- 7) My work suffers because of everything going on in my personal life.
- 8) I would devote more time to work if it weren't for everything I have going on in my personal life.
- 9) I am too tired to be effective at work because of things I have going on my personal life.
- 10) When I'm at work, I worry about things I need to do outside work.
- 11) I have difficulty getting my work done because I am preoccupied with personal matters at work.
- 12) My job gives me energy to pursue activities outside of work that are important to me.
- 13) Because of my job, I am in a better mood at home.
- 14) The things I do at work help me deal with personal and practical issues at home.
- 15) I am in a better mood at work because of everything I have going for me in my personal life.
- 16) My personal life gives me the energy to do my job.
- 17) My personal life helps me relax and feel ready for the next day's work.