

KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN

FACULTEIT PSYCHOLOGIE EN
PEDAGOGISCHE WETENSCHAPPEN

Onderzoekscentrum voor motivatiepsychologie

**De relatie tussen workaholisme, bevlogenheid en
arbeidstevredenheid.**

Autonome versus gecontroleerde motivatie vanuit de Zelf-Determinatie
Theorie als verklaring.

Masterproef aangeboden tot het
verkrijgen van de graad van Master
in de Psychologie

Door

Kristel Vanden Eynde

o.l.v. Prof. Dr. H. De Witte

m.m.v. Dra. A. Van den Broeck

KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN

FACULTEIT PSYCHOLOGIE EN
PEDAGOGISCHE WETENSCHAPPEN

Onderzoekscentrum voor motivatiepsychologie

**De relatie tussen workaholisme, bevlogenheid en
arbeidstevredenheid.**

Autonome versus gecontroleerde motivatie vanuit de Zelf-Determinatie
Theorie als verklaring.

Masterproef aangeboden tot het
verkrijgen van de graad van Master
in de Psychologie

Door

Kristel Vanden Eynde

o.l.v. Prof. Dr. H. De Witte

m.m.v. Dra. A. Van den Broeck

De relatie tussen workaholisme, bevlogenheid en arbeidstevredenheid. Autonome versus gecontroleerde motivatie vanuit de Zelf-Determinatie Theorie als verklaring.

Masterproef aangeboden tot het verkrijgen van de graad van Master in de Psychologie door Kristel Vanden Eynde o.l.v. Prof. Dr. H. De Witte; m.m.v. Dra. A. Van den Broeck

Deze masterproef handelt over de relatie tussen werkverslaving, bevlogenheid en arbeidstevredenheid. Vanuit het perspectief van de Zelf-Determinatie Theorie wordt naar een verklaring gezocht voor de relaties tussen deze variabelen. Meer specifiek wordt ingegaan op het belang van autonome versus gecontroleerde motivatie in deze verbanden.

In de literatuur wordt een onderscheid gemaakt tussen zogenaamde ‘slechte’ en ‘goede’ werkverslaving. De slechte vorm van werkverslaving verwijst naar excessief werken op een compulsieve wijze en wordt wel gezien als de echte werkverslaving. De goede vorm van werkverslaving, ook wel bevlogenheid genoemd, wordt gedefinieerd als *“een positieve affectieve werkgerelateerde mentale toestand die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie”*.(Schaufeli & Bakker, 2001, p 245). In deze masterproef gaan we ten eerste de relaties na tussen werkverslaving, bevlogenheid en arbeidstevredenheid. We veronderstellen dat werkverslaving negatief gerelateerd is aan arbeidstevredenheid en dat er tussen bevlogenheid en arbeidstevredenheid een positief verband bestaat. Daarnaast pogen we het proces dat deze relaties kan verklaren te onthullen. Autonome versus gecontroleerde motivatie zoals gedefinieerd binnen de Zelf-Determinatie Theorie wordt aangereikt als mogelijke verklaring voor deze verbanden. De Zelf-Determinatie Theorie stelt dat intrinsiek gemotiveerd gedrag of extrinsieke motivatie die geïnternaliseerd is (d.i. autonome motivatie) leidt tot meer arbeidstevredenheid, terwijl gevoelens van druk (d.i. gecontroleerde motivatie) resulteren in minder arbeidstevredenheid. We verwachten een positieve relatie tussen werkverslaving en gecontroleerd gedrag, en een positief verband tussen bevlogenheid en autonome motivatie. Tot slot verwachten we dat de relaties tussen werkverslaving, bevlogenheid en arbeidstevredenheid gemedieerd worden door respectievelijk gecontroleerde en autonome motivatie.

Door middel van factoranalyse werden betrouwbare schalen voor de verschillende variabelen geconstrueerd. Daarnaast werd door lineaire regressie analyse aangetoond dat bevlogenheid positief gerelateerd is aan arbeidstevredenheid. Voor werkverslaving werd een negatief verband gevonden met arbeidstevredenheid. De positieve relatie tussen bevlogenheid en arbeidstevredenheid werd partieel gemedieerd door autonome motivatie. Het negatieve verband tussen werkverslaving en arbeidstevredenheid werd niet gemedieerd door gecontroleerde motivatie. Deze resultaten suggereren dat het type motivatie een invloed kan hebben op de gepercipieerde arbeidstevredenheid van werknemers.

Woord vooraf

Het schrijven van deze masterproef vormde een leerrijk proces. Tijdens dit proces kon ik gelukkig rekenen op de steun van verschillende personen. Daarom wil ik een woord van dank aan hen richten.

Als eerste wil ik Prof. Dr. Hans De Witte bedanken voor het aanreiken van het interessante onderwerp van deze masterproef. Dankzij hem heb ik mij kunnen verdiepen in de thematiek omtrent werkverslaving en motivatie op het werk.

Daarnaast wil ik mijn begeleidster, Dra. Anja Van den Broeck, bedanken voor de schitterende begeleiding, haar onuitputtelijk enthousiasme en de aanmoedigende woorden doorheen het hele proces. Haar inzichten in werkverslaving en de Zelf-Determinatie Theorie hebben deze masterproef mee vorm gegeven.

Ook wil ik al de deelnemers van dit onderzoek danken. Zonder hun bijdrage was het niet mogelijk geweest om deze masterproef succesvol af te ronden.

Verder wil ik een speciaal woord van dank richten aan mijn ouders. Dankzij hen heb ik de kans gekregen om te studeren en mezelf verder te ontwikkelen. Ik wil hen dan ook bedanken voor de onvoorwaardelijke steun die ik doorheen mijn studieloopbaan van hen heb mogen ontvangen. Ook mijn broer wil ik danken voor het nalezen van deze masterproef op taalfouten.

Tot slot wil ik mijn vrienden en vriendinnen bedanken voor de aanmoedigingen wanneer dit nodig was en de vele mooie momenten die we samen in Leuven hebben beleefd.

INHOUD

Inleiding.....	1
Hoofdstuk 1: Literatuurstudie.....	4
1. Werkverslaving.....	4
1.1 Een definitie.....	4
1.2 Is werkverslaving positief?	8
2. Bevlogenheid	9
2.2 Een definitie.....	9
3. Werkverslaving en bevlogenheid	11
3.1 Conceptueel verschil tussen werkverslaving en bevlogenheid.....	11
3.2 Empirisch verschil tussen werkverslaving en bevlogenheid.....	12
4. De Zelf-Determinatie Theorie.....	14
4.1 Meta-theoretische assumpties.....	14
4.2 Het “wat” van gedrag	15
4.2.1 Intrinsieke en extrinsieke doelen.....	15
4.3 Basis-psychologische behoeften	16
4.3.1 Autonomie	16
4.3.2 Verbondenheid.....	17
4.3.3 Competentie	18
4.4 Het “waarom” van gedrag.....	19
4.4.1 intrinsieke en extrinsieke motivatie	19
4.4.2 Het proces van internalisatie	20
4.4.3 Verschillende types van extrinsieke motivatie.....	21
5. Overzicht van de hypothesen.....	26
Hoofdstuk 2: Onderzoeksopzet	28
1. Data-collectie en procedure	28
2. Participanten.....	29
3. Metingen.....	30
3.1 Controlevariabelen.....	30

3.2 Afhankelijke variabele: arbeidstevredenheid.....	30
3.3 Onafhankelijke variabelen: werkverslaving en bevlogenheid	30
3.4 Mediërende variabelen: autonome en gecontroleerde motivatie.....	36
Hoofdstuk 3: Resultaten.....	39
1. Relaties tussen de variabelen	39
2. Lineaire regressieanalyse	40
2.1 Arbeidstevredenheid als afhankelijke variabele	41
Hoofdstuk 4: Discussie.....	44
1. Resultaten	44
1.1 De mediërende rol van autonome en gecontroleerde motivatie.....	45
2. Beperkingen en aanbevelingen voor toekomstig onderzoek.....	47
3. Praktische implicaties	50
4. Conclusie	51
Referentielijst	53

Lijst van tabellen

Tabel 1: Zes types van werkenden volgens Spence en Robbins (1992).....	6
Tabel 2: PCA op de items van werkverslaving, geroteerd naar één factor.....	32
Tabel 3: PCA op de items van bevlogenheid, geroteerd naar één factor.....	33
Tabel 4: PCA op de items van bevlogenheid en werkverslaving geroteerd naar twee factoren	35
Tabel 5: PCA op de items van autonome en gecontroleerde motivatie, geroteerd naar twee factoren.....	38
Tabel 6: correlaties tussen de controle, onafhankelijke, mediërende en afhankelijke variabelen.....	40
Tabel 7: Lineaire regressie analyse voor de mediatie van autonome en gecontroleerde motivatie in de relatie tussen bevlogenheid, werkverslaving en arbeidstevredenheid ..	42
Tabel 8: Lineaire regressie analyse voor de relatie tussen werkverslaving, bevlogenheid, autonome en gecontroleerde motivatie.....	43

Lijst van figuren

Figuur 1. Burnout en bevlogenheid volgens Maslach en Leiter (1997).....	9
Figuur 2. Burnout en bevlogenheid volgens Schaufeli en Bakker (2001).....	10
Figuur 3. Schematische weergave van het regulatieproces van extrinsieke motivatie, gebaseerd op Ryan en Deci (2000).....	24

Inleiding

Enige tijd geleden had ik met een vriend een gesprek over hoe hij zijn werk beleefde. Tijdens dit gesprek uitte hij enige frustraties over al de overuren die hij diende te maken om zijn werk toch maar tijdig af te krijgen. Daardoor had hij het gevoel dat al zijn energie opgeslorpt werd door zijn werk en er weinig, tot geen tijd overbleef voor ontspanning of zijn vrienden. Hierbij stelde hij zichzelf de vraag of dit wel de job was die hij wilde blijven uitoefenen. Enkele dagen later ontmoette ik een vriendin die op dat moment stage aan het lopen was. Ook voor haar was het een drukke periode, waarbij overuren als vanzelfsprekend werden beschouwd. Echter, zij ervaarde helemaal geen frustraties en ging net volledig op in de activiteiten op haar stageplaats. Het viel me op dat hoewel beide personen veel moesten werken, ze hun werk op een volledig verschillende manier beleefden. De ene persoon ervaarde voornamelijk gevoelens van uitputting, terwijl de andere het plezierig vond om veel te werken. Bij dit gegeven stelde ik me toch enkele vragen. Hoe komt het dat werknemers hun werk op zo een uiteenlopende wijze ervaren? En welke gevolgen heeft dit dan voor de werkcontext? Voor werkgevers is het immers interessanter om over gedreven werknemers te beschikken die zich goed voelen in hun job, dan uitgeputte werknemers tewerk te stellen die weinig tevreden zijn met hun werk. Want werknemers die zich goed voelen zullen ook beter presteren en meer tevreden zijn over hun job.

Wanneer men in de volksmond spreekt over een werknemer die zeer veel tijd spendeert aan zijn werk en daardoor weinig tijd over heeft voor nevenactiviteiten, krijgt deze al snel de stempel “workaholic” op zijn hoofd geplakt. Vanuit de literatuur bestaat er weinig eenduidigheid omtrent de definitie van werkverslaving. Een mogelijke definitie is deze van Taris, Schaufeli en Bakker (2006). Deze auteurs stellen voor om een onderscheid te maken tussen ‘goede’ en ‘slechte’ werkverslaving. Onder de goede werkverslaafden worden de bevlogen werknemers verstaan, terwijl met de slechte werkverslaafden de echte werkverslaafden worden bedoeld.

De huidige samenleving verwacht steeds meer van werknemers en legt een sterke nadruk op het leveren van prestaties. Werknemers dienen steeds meer werk te verzetten om aan de organisationele verwachtingen te voldoen. Hierbij is het voor de werkgever van belang om stil te staan bij het welzijn van de werknemers. Meer specifiek wordt in

deze masterproef ingegaan op de arbeidstevredenheid, wat als indicator van welzijn op het werk kan worden beschouwd. Arbeidstevredenheid geeft de mate weer waarin je je “goed voelt” in je job (Spector, 1997). Het verwijst naar hoe werknemers hun functie beoordelen.

Volgens Spector (1997) is arbeidstevredenheid zowel voor de werknemer als voor de werkgever van belang. Wanneer arbeidstevredenheid vanuit een humanitair perspectief wordt benaderd, wordt het belang ervan voor de werknemer aangehaald. Vanuit dit perspectief dienen werknemers op een eerlijke en respectvolle manier behandeld te worden. Bovendien is welzijn op het werk opgenomen in de Belgische wetgeving. Daardoor is arbeidstevredenheid niet enkel een ethisch begrip maar is het eveneens juridisch verankerd. Voor de werknemer heeft dit een beschermend karakter, de werkgever is verplicht aandacht te schenken aan het welzijn op het werk en deze te verhogen. Verder bestaat er een samenhang tussen arbeidstevredenheid en het psychisch welzijn van werknemers (Spector, 1997). Een lagere arbeidstevredenheid hangt samen met meer gevoelens van mentale uitputting (burnout). Daarnaast blijkt arbeidstevredenheid positief samen te hangen met levenstevredenheid (Spector, 1997).

Vanuit het oogpunt van de werkgever is het eveneens belangrijk stil te staan bij het welzijn van zijn werknemers. Welzijn op het werk draagt immers bij tot verschillende organisationele uitkomsten. Zo gebruikte de Human Relations School als eerste de slogan “a happy worker is a productive worker” (Perrow, 1986). Hierin wordt verondersteld dat arbeidstevredenheid bijdraagt tot het stellen van productief gedrag. Van Dyne, Cummings en Parks (1995) maken een onderscheid tussen in-rol gedrag¹ en extra-rol gedrag². Werknemers die meer tevreden zijn over hun job zullen sneller geneigd zijn om meer te doen dan wat noodzakelijkerwijs van hen verwacht wordt (LePine, Erez, & Johnson, 2002). Bovendien hangt een lagere arbeidstevredenheid samen met contra-productief gedrag (Spector, 1997). Werknemers die minder tevreden zijn met hun job vertonen meer verzuim (Ybema, Smulders, & Bongers, 2010) en verloop (Mobley, 1977)

¹ In rol gedrag verwijst naar datgene wat je moet doen, wat formeel van je verwacht wordt, gegeven je functiebeschrijving. (Van Dyne et al. 1995)

² Extra rol gedrag verwijst naar de taken die formeel gezien niet nodig zijn, en niet van je verwacht worden. Het gaat om ‘additionele’, ‘extra’ zaken die je doet in je werk. (Van Dyne et al. 1995)

Vanuit de wetenschap is er tot noch toe enkel onderzoek verricht over de relatie tussen werkverslaving, bevlogenheid en het welzijn van werknemers. Uit onderzoek van Burke (1999) blijkt dat er een negatieve relatie bestaat tussen werkverslaving en arbeidstevredenheid. Voor de relatie tussen bevlogenheid en arbeidstevredenheid worden positieve verbanden gevonden (Shimazu & Schaufeli, 2009). Onderzoek naar een onderliggend proces dat de relaties tussen werkverslaving, bevlogenheid en arbeidstevredenheid kan verklaren ontbreekt nog. Aan de hand van de kwalitatief verschillende types van motivatie, die aangereikt worden door de Zelf-Determinatie Theorie, pogen we deze relaties te verklaren. Meer specifiek wordt in deze masterproef ingegaan op de rol van autonome versus gecontroleerde motivatie als verklaring voor het verband tussen bevlogenheid en werkverslaving enerzijds en arbeidstevredenheid anderzijds.

Deze masterproef wordt gestart met een literatuuroverzicht, waarin werkverslaving en bevlogenheid achtereenvolgens besproken worden. Daarna wordt empirische evidentie over de relatie van deze variabelen met het welzijn van werknemers aangehaald. De literatuurstudie wordt beëindigd met een overzicht van de Zelf-Determinatie Theorie. In het tweede hoofdstuk wordt het onderzoeksopzet beschreven. Het derde hoofdstuk geeft een beeld van de gevonden resultaten weer. Deze masterproef wordt beëindigd met een discussie over de gevonden resultaten en een vooruitblik naar verder onderzoek.

Hoofdstuk 1: Literatuurstudie

1. Werkverslaving

1.1 Een definitie

Werkverslaving, in het Engels workaholism genoemd, werd voor het eerst gebruikt in 1968 door de Amerikaanse dominee Wayne E. Oates. In een artikel in het vakblad *Pastoral Psychology* met als titel 'On being a "workaholic" (a serious jest)', beschrijft Oates zijn werkverslaving als de oncontroleerbare behoefte om onophoudelijk te werken (Oates, 1968).

Wanneer hij in 1971 zijn boek *Confession of a workaholic* publiceerde kreeg de term over de hele wereld bekendheid. In dit boek definieert hij een werkverslaafde als iemand met een overheersende behoefte om te werken zodat dit merkbare verstoringen in zijn gezondheid, geluk of relaties teweegbrengt (Oates, 1971).

Binnen de wetenschappelijke literatuur heerst er nog steeds een discussie over de definitie van werkverslaving. Zo worden er diverse beschrijvingen van dit begrip geformuleerd. Een gemeenschappelijk kenmerk van deze verschillende definities is de tijdsbesteding van werkverslaafden, werknemers zijn verslaafd aan hun werk als zij extreem veel tijd aan hun werk besteden (Taris & Schaufeli, 2003). Zo werken Noord-Amerikaanse workaholics bijvoorbeeld gemiddeld 50-60 uren per week (Brett & Stroh, 2003; Burke, 1999). In de wetenschappelijke literatuur worden, naast het tijdsaspect als centrale kenmerk van werkverslaving, allerlei nuanceringen gemaakt om werkverslaving te definiëren. Er kunnen er verschillende redenen zijn waarom mensen veel werken (Taris & Schaufeli, 2003). Echte werkverslaafden werken hard vanuit een onweerstaanbare innerlijke drang. Anderen werken bijvoorbeeld veel omwille van financiële problemen, de organisatiecultuur of de druk van de supervisor. Een verschil met werkverslaafden is dat zij niet verslaafd zijn aan hun werk. Het is niet correct om in deze laatste gevallen over werkverslaving te spreken, hard werken is in deze

voorbeelden geen doel op zich. In hedendaagse definities van werkverslaving wordt daarom altijd naar de onderliggende motivatie om hard te werken gerefereerd. Hierdoor kan een onderscheid gemaakt worden tussen de literatuur over werkverslaving en deze over de oorzaken en gevolgen van overwerk (Taris & Schaufeli, 2003).

Werkverslaving wordt dus als een concept met verschillende dimensies beschouwd, om welke dimensies het nu precies gaat is tot nog toe geen overeenstemming bereikt. In de literatuur zijn hieromtrent twee benaderingen terug te vinden, die hier achtereenvolgens besproken worden.

Een **eerste benadering** is deze van Spence en Robbins (1992). Deze onderzoekers benaderen werkverslaving door verschillende typen werkverslaafden met verschillende typen niet-werkverslaafden te contrasteren. Zij maken gebruik van drie dimensies, ook wel de workaholic triade genoemd, om de verschillende typen werkverslaafden te ordenen. De eerste dimensie is *werkbetrokkenheid*, wat primair betrekking heeft op de hoeveelheid tijd die men werkt. *Gedrevenheid* is de tweede dimensie, deze verwijst naar de interne drang om hard te werken. Ten slotte is er de dimensie *werkplezier*, hiermee bedoelt men de mate waarin men het werk plezierig vindt. Door deze drie dimensies te combineren komt men theoretisch tot acht verschillende types werkenden (Tabel 1). Spence en Robbins onderscheiden er slechts zes waarvan er drie vormen van werkverslaving representeren. Deze drie vormen van werkverslaving scoren hoog op werkbetrokkenheid, d.i. de hoeveelheid tijd die wordt besteed aan het werk.

De drie types van werkverslaafden zijn de enthousiaste werkverslaafden, de echte werkverslaafden en de werkenhousiasten. De *enthousiaste werkverslaafden* scoren hoog op alle drie de dimensies, de *echte werkverslaafden* scoren hoog op werkbetrokkenheid en gedrevenheid maar laag op werkplezier, de *werkenhousiasten* tenslotte scoren hoog op werkplezier en werkbetrokkenheid en laag op gedrevenheid.

Tabel 1

Zes types van werkenden volgens Spence en Robbins (1992)

	Werkbetrokkenheid	Gedrevenheid	Werkplezier
Work enthousiast	Hoog	Laag	Laag
Workaholics	Hoog	Hoog	Laag
Relaxed workers	Laag	Laag	Hoog
Unengaged workers	Laag	Laag	Laag
Enthusiastic workaholics	Hoog	Hoog	Hoog
Disenchanted workers	Laag	Hoog	Laag

Op deze benadering is enige kritiek geuit (Taris en Schaufeli, 2007). In de eerste plaats blijkt het niet altijd duidelijk te zijn waarom bepaalde dimensies een onderdeel vormen van het begrip werkverslaving. Zo kan men in vraag stellen waarom het al dan niet plezier hebben in het werk een relevant kenmerk is van werkverslaving. Verder kan men zich afvragen in welke mate men bij werkhouders over een werkverslaving kan spreken aangezien de innerlijke drang, die net kenmerkend is voor een verslaving, ontbreekt.

Scott, Moore en Miceli (1997) vroegen zich af wat de doorslaggevende kenmerken van werkverslaving zijn. Deze auteurs poogden door een synthese van eerder onderzoek en theorievorming op het gebied van werkverslaving een antwoord te vinden op deze vraag. Volgens deze onderzoekers moet er aan drie voorwaarden voldaan zijn om van werkverslaving te kunnen spreken. Een eerste kenmerk is dat werkverslaafden veel tijd besteden aan hun werk wanneer zij daartoe de kans krijgen, ze *werken excessief* hard. Ten tweede denken werkverslaafden onder alle omstandigheden aan hun werk, dus ook wanneer ze niet aan het werk zijn. Dit suggereert dat werkverslaafden tot op zekere hoogte geobsedeerd zijn door hun werk en daardoor gedreven worden om excessief te werken. Werkverslaafden werken hard omwille van een innerlijke drang, en niet om externe factoren. Hierdoor kan men stellen dat werkverslaving een *compulsief karakter* heeft. Ten slotte werken *werkverslaafden meer dan wat redelijkerwijs van hen verwacht*

wordt. Ze werken niet alleen in absolute zin maar ook in vergelijking tot hun niet-werkverslaafde collega's harder.

De **tweede benadering** betreft deze van Taris en Schaufeli (2003) en is gebaseerd op de analyse van Scott et al. (1997). Taris en Schaufeli definiëren werkverslaving vanuit twee dimensies, excessief werken en compulsief werken (gedrevenheid). Met deze twee dimensies pogen deze auteurs de twee centrale kenmerken van werkverslaving te dekken. Een eerste kenmerk is het gedragsaspect, wat veel tijd besteden aan het werk inhoudt. Het tweede kenmerk is het cognitieve aspect, dat staat voor het voortdurend denken aan het werk. Workaholics zijn dus mensen die een neiging hebben om excessief te werken op een compulsieve manier (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2008). *“Het excessief werken wijst op het feit dat werkverslaafden de neiging hebben om uitzonderlijk veel tijd te besteden aan hun werk en dat zij meer werken dan dat verwacht wordt om aan de organisationele of economische eisen te beantwoorden. Compulsief werken daarentegen omvat dat werkverslaafden geobsedeerd zijn door hun werk en voortdurend denken aan hun werk, ook wanneer ze niet werken”* (Schaufeli et al., 2008, p. 204).

De definitie van Schaufeli et al. (2008) stemt overeen met de betekenis die Oates (1971) oorspronkelijk geeft voor een werkverslaafde, namelijk de compulsieve of ongecontroleerde nood om onophoudelijk te werken. Verder komt deze definitie overeen met de populaire perceptie van werkverslaving. Een studie van McMillan en O'Driscoll (2006) geeft hier een illustratie van. Zij stelden aan werknemers en collega's de vraag “Hoe zou jij een werkverslaafde beschrijven?”. Uit de inhoudsanalyses bleek dat de twee meest genoemde antwoordcategorieën “de tijd die gespendeerd wordt of gedacht wordt aan het werk” (39%) en “obsessieve persoonlijkheidsstijl” (22%) waren. Samen vormden ze 61% van de antwoorden. Tenslotte komt de definitie van Schaufeli et al. (2008) overeen met de meest recente analyses van wetenschappelijke definities. Deze definities stellen dat hard werken ten koste gaat van andere belangrijke levensrollen en de interne dwang om te werken twee kernaspecten van werkverslaving vormen (Ng, Sorensen, & Feldman, 2007). Om deze redenen zal in deze thesis verder gewerkt worden met de definitie van Schaufel et al. (2008).

In zijn oorspronkelijke werk argumenteerde Oates (1971) dat de nood van werkverslaafden om te werken zo overdreven is dat hun gezondheid in gevaar komt en de interpersoonlijke relaties en het sociaal functioneren verslechteren. In de volgende paragrafen wordt ingegaan op de relatie tussen werkverslaving en het welzijn van werknemers.

1.2 Is werkverslaving positief?

Volgens sommige wetenschappers kan werkverslaving in positieve termen gezien worden. Zo maakt Machlowitz (1980) een onderscheid tussen “fulfilled” en “unfulfilled” workaholics. Volgens Scott, Moore en Miceli (1997) worden prestatiegerichte werkverslaafden als “hyper performers” beschouwd. Buelens en Poelmans (2004) beschrijven sommige werkverslaafden als “happy hard workers”. In het model van Spence en Robbins (1992), zoals hierboven reeds besproken, zijn er werkverslaafden die enthousiast zijn. Ng et al. (2007) stellen op gelijkaardige wijze naast de gedragsmatige dimensie en de cognitieve dimensie een derde affectieve dimensie, werkplezier, voor.

Toch uitte Ng et al. (2007) enige kritiek op deze stelling waarin werkverslaving als positief kan worden gezien. Zo erkennen deze auteurs dat sommige werkverslaafden geen plezier hebben in het werk dat ze uitvoeren. Zij stellen dat werkverslaafden eerder genieten van de daad van het werken, dan de aard van het eigenlijke werk zelf.

Werkverslaafden kunnen dus wel of geen plezier ervaren in hun werk. Hieruit blijkt dat, zoals Mudrack (2006) ook aanhaalt, dit genot geen definiërend kenmerk is van werkverslaving.

Door het introduceren van “goede” vormen van werkverslaving, die werkplezier als element bevatten, wordt de betekenis van het begrip werkverslaving, dat oorspronkelijk enkel negatief gedefinieerd werd door Oates, aangetast (Schaufeli et al., 2008). Spence en Robbins (1992) onderscheiden zoals eerder besproken drie soorten werkverslaafden. De werkhousiasten waren daar één van. Volgens Maslach, Schaufeli en Leiter (2001) komt de beschrijving van de werkhousiasten overeen met het recent geïntroduceerde concept van bevlogenheid. Om conceptueel meer duidelijkheid te scheppen dient er volgens Schaufeli et al. (2006) in plaats van een onderscheid te maken tussen goede en

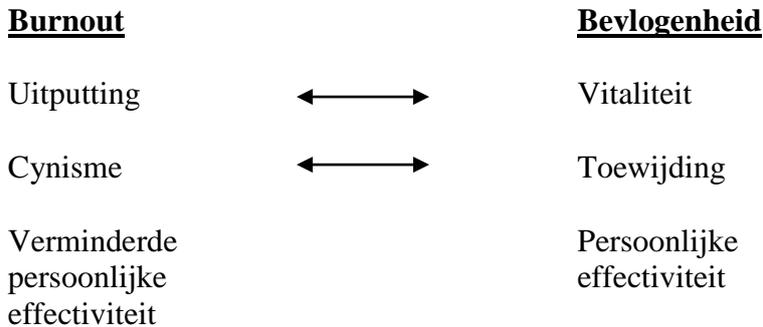
slechte vormen van werkverslaving een onderscheid gemaakt tussen werkverslaving (als intrinsiek slecht) en bevlogenheid (als intrinsiek goed).

Het concept bevlogenheid zal in de volgende sectie verder uitgediept worden.

2. Bevlogenheid

2.2 Een definitie

Bevlogenheid, de vertaling van het Engels begrip engagement, werd voor het eerst gedefinieerd door Maslach en Leiter (1997). Deze auteurs stellen dat burnout en bevlogenheid twee uiteinden van een continuüm van werkgerelateerd welbevinden vormen. Hierbij vertegenwoordigt burnout de negatieve pool en bevlogenheid de positieve pool (Figuur 1).



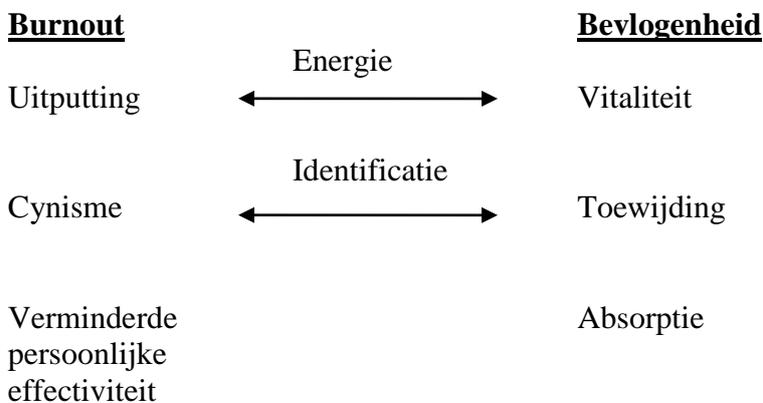
Figuur 1. Burnout en bevlogenheid volgens Maslach en Leiter (1997).

Burnout wordt volgens deze auteurs gedefinieerd door uitputting, cynisme en verminderde persoonlijke effectiviteit. De elementen van bevlogenheid vormen de tegenpolen van deze burnout-aspecten. In tegenstelling tot diegenen die aan burnout lijden, hebben bevlogen werknemers dus een gevoel van energie en effectieve connectie met hun werkactiviteiten. Zij voelen zich bekwaam om aan de jobeisen te voldoen. In deze traditie wordt er dus vanuit gegaan dat burnout en bevlogenheid gemeten kunnen worden met dezelfde vragenlijst namelijk de Maslach Burnout Inventory (MBI). Lage scores op de uitputting- en cynisme schaal en een hoge score op de schaal voor

verminderde persoonlijke effectiviteit vormen een indicatie voor bevlogenheid. Burnout en bevlogenheid zijn volgens deze definitie dus perfect negatief gecorreleerd: Een hoge score op burnout impliceert een lage score op bevlogenheid en omgekeerd.

Een positief concept (bevlogenheid) wordt dus in de visie van Maslach en Leiter met behulp van een lage score op een negatieve schaal gemeten. Deze opvatting van bevlogenheid wordt door Schaufeli en Bakker (2001) echter in vraag gesteld. Deze laatste auteurs gaan van het zelfde uitgangspunt uit als Maslach en Leiter (1997), namelijk dat burnout en bevlogenheid in werknemers hun beleving elkaars tegenpolen zijn. Ze menen echter dat beide concepten onafhankelijk van elkaar moeten worden gemeten. Enkel op deze manier kan immers de relatie tussen burnout en bevlogenheid empirisch worden onderzocht.

Bevlogenheid (Figuur 2) wordt volgens Schaufeli en Bakker (2001) gedefinieerd als *“een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie. Vitaliteit wordt op zijn beurt gekenmerkt door bruisen van energie, zich sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar met werken door kunnen gaan en beschikken over grote veerkracht en doorzettingsvermogen. Toewijding heeft betrekking op een sterke betrokkenheid bij het werk; het werk wordt al als nuttig en zinvol ervaren, is inspirerend en uitdagend en roept gevoelens van trots en enthousiasme op. Absorptie ten slotte, heeft betrekking op het op een plezierige wijze helemaal opgaan in het werk, er als het ware mee versmelten waardoor de tijd stil lijkt te staan en het moeilijk is om er zich los van te maken”* (Schaufeli & Bakker, 2001, p. 245).



Figuur 2. Burnout en bevlogenheid volgens Schaufeli en Bakker (2001).

Voor deze twee benaderingen van bevlogenheid is er een aanzienlijke overlap terug te vinden (Schaufeli & Bakker, 2001). De burnoutcomponenten uitputting en cynisme werden in beide visies weerspiegeld door respectievelijk vitaliteit en toewijding. Voor de laatste burnoutcomponent, verminderde persoonlijke effectiviteit, werd geen tegenhanger gevonden in de conceptualisering van bevlogenheid. Twee redenen worden hiervoor gegeven (Schaufeli & Bakker, 2001). Dit is ten eerste te wijten aan minder sterke correlatie tussen deze laatste burnoutcomponent en de andere burnoutdimensies (Lee & Ashforth, 1996). Ten tweede lijkt een gevoel van persoonlijke effectiviteit zich onafhankelijk van de twee andere aspecten van burnout te ontwikkelen (Leiter, 1993).

Om meer zicht te verkrijgen over de verhouding tussen werkverslaving en bevlogenheid zal in de volgende paragraaf worden ingegaan op de relatie tussen beide concepten.

3. Werkverslaving en bevlogenheid

In deze paragraaf zal worden ingegaan op de relatie tussen werkverslaving en bevlogenheid. In de bespreking wordt een onderscheid gemaakt tussen de conceptuele en empirische verschillen met betrekking tot werkverslaving en bevlogenheid. Beide verschillen zullen achtereenvolgens worden besproken.

3.1 Conceptueel verschil tussen werkverslaving en bevlogenheid

Vanuit de definitie van werkverslaving en bevlogenheid kan men afleiden dat zowel werkverslaafden als bevlogen werknemers veel werken. In die zin lijken beide concepten op elkaar. Toch is er een fundamenteel verschil in de reden waarom werkverslaafden en bevlogen werknemers veel werken. Bij bevlogen werknemers wordt de compulsieve drive om veel te werken niet terug gevonden, terwijl deze compulsieve component net kenmerkend is voor werkverslaafden. Bevlogen werknemers vinden het fijn om te werken, veel werken wordt door hen niet aanvoeld als iets waartoe ze gedwongen worden (Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008).

Dus, ondanks het feit dat werkverslaafden en bevlogen werknemers een gemeenschappelijke gedragscomponent hebben, excessief werken, zou er een fundamenteel verschil zijn in hun motivatie. Werkverslaafden worden voortgestuwd vanuit een obsessieve innerlijke drive, terwijl bevlogen werknemers intrinsiek gemotiveerd zijn om veel te werken Schaufeli, Shimazu, & Taris (2009).

3.2 Empirisch verschil tussen werkverslaving en bevlogenheid

Werkverslaving en bevlogenheid zijn positief gerelateerd aan elkaar (Schimazu & Schaufeli, 2009). Hieruit kan afgeleid worden dat werkverslaving en bevlogenheid twee te onderscheiden begrippen zijn. Een kwalitatieve studie van 15 bevlogen werknemers levert evidentie voor het conceptueel verschil in werkervaring tussen werkverslaafden en bevlogen werknemers (Schaufeli, et al., 2001). Deze bevlogen werknemers ervaarden gevoelens van plezier tijdens het werk, een gevoel van dwang of druk om veel te werken ontbrak bij hen.

Naast het conceptueel verschil tussen werkverslaving en bevlogenheid zijn er ook verschillen met betrekking tot het welzijn te vinden tussen deze variabelen.

Werkverslaving werd reeds in verband gebracht met het algemeen welzijn van werkverslaafden (Shimazu & Schaufeli, 2009). De definitie die in deze masterproef gehanteerd wordt met betrekking tot werkverslaving stelt dat werkverslaafden ten eerste excessief werken. Bovenop het excessief werken, werken werkverslaafden op een compulsieve manier (Schaufeli, Taris & Bakker, 2008). Hierdoor kan verwacht worden dat werkverslaafden onvoldoende tijd hebben om te herstellen van hun inspanningen waardoor ze emotioneel en mentaal uitgeput raken (Schaufeli, et al., 2009) Werkverslaafden die aan beide elementen van de definitie van werkverslaving beantwoorden hebben inderdaad een hogere kans op burnout. Dit blijkt uit onderzoek bij Nederlandse en Japanse werknemers (Schaufeli, et al., 2009). Bovendien blijkt compulsief werken, in tegenstelling tot excessief werken, slechter te zijn voor het welzijn van werknemers (Schaufeli, et al., 2008). Bevlogenheid is bijgevolg negatief gerelateerd aan burnout.

Voor bevlogen werknemers blijkt er een negatief verband te zijn met onwelzijn. Bevlogen werknemers ervaren minder psychologische en fysieke klachten (Schaufeli, et al., 2008; Shimazu & Schaufeli, 2009).

Daarnaast werd ook de samenhang tussen werkverslaving en werkgerelateerd welzijn en levenstevredenheid onderzocht. Uit onderzoek bij managers en professionals blijkt dat werkverslaafden minder tevreden zijn met hun job (Burke & MacDermid, 1999). Verder rapporteren werkverslaafden een lagere tevredenheid met betrekking tot hun familie (Burke & MacDermid, 1999). Tevens hebben werkverslaafden een minder kwaliteitsvolle relatie met hun partner (Robinson, Flowers, & Carroll, 2001). Tot slot ervaren werkverslaafden meer conflicten tussen het werk en hun familie (Bakker, Demerouti, & Burke, 2009).

Met betrekking tot bevlogenheid worden er positieve relaties gevonden met arbeidstevredenheid en levenstevredenheid (Schaufeli et al., 2001). Bevlogen werknemers zijn meer tevreden over hun job en voelen zich ook buiten het werk gelukkiger.

Werkverslaving kan ook in verband worden gebracht met performantie. Extra-rol gedrag en initiatief nemen blijken positief gerelateerd te zijn aan beide componenten van werkverslaving (Schaufeli et al., 2006). Hieruit kan begrepen worden dat werkverslaafden meer werken dan dat eigenlijk van hen verwacht wordt.

De relatie tussen bevlogenheid en performantie werd ook reeds onderzocht (Schaufeli et al., 2006). Bevlogenheid blijkt positief gerelateerd te zijn aan in-rol gedrag, bevlogen werknemers voeren hun job uit zoals van hen verwacht wordt. Geconcludeerd kan worden dat zowel werkverslaving als bevlogenheid positief gerelateerd zijn met performantie. Er is echter wel een verschil, zo blijkt dit verband voor werkverslaving enkel betrekking te hebben op extra-rol gedrag en niet voor in-rol gedrag (Schaufeli et al., 2006). Het betekent dus niet dat werkverslaafden kwalitatief beter werk verrichten.

Naar een verklaring voor deze verbanden tussen werkverslaving en welzijnsuitkomsten is tot noch toe geen onderzoek gevoerd. Aan de hand van de Zelf-Determinatie Theorie zal in deze masterproef naar een onderliggend motivationeel proces gezocht worden om deze relaties te kunnen verklaren. In het volgende deel zal dieper ingegaan worden op de Zelf-Determinatie Theorie.

4. De Zelf-Determinatie Theorie

De Zelf-Determinatie Theorie (ZDT) is gedurende verschillende jaren ontwikkeld in een grote theorie over menselijke motivatie en optimaal functioneren. In dit deel wordt een conceptueel overzicht van de ZDT gegeven. Als eerste worden de meta-theoretische assumpties van de ZDT geschetst. Vervolgens worden de drie belangrijke thema's binnen ZDT besproken. Ten eerste wordt het verschil tussen kwalitatieve verschillen in doeloriëntaties, het "wat" van gedrag besproken. Daarna worden de drie psychologische basisbehoeften toegelicht. Ten slotte wordt ingegaan op het verschil tussen kwalitatieve verschillende types van gedragsregulatie, het "waarom" van gedrag.

4.1 Meta-theoretische assumpties

ZDT gaat uit van een positief mensbeeld waarin individuen worden beschouwd als groei georiënteerde organismen die actief interageren met hun omgeving (Deci & Ryan, 2000). Deze meta-theorie omvat dus drie assumpties die het uitgangspunt vormen van de ZDT.

In de eerste plaats gaat de ZDT ervan uit dat het individu een actief, in plaats van een reactief organisme is (Deci & Ryan, 2000). Dit wil zeggen dat de mens volgens ZDT zelf over de natuurlijke capaciteit en neiging beschikt om proactief te handelen. Individuen zijn verantwoordelijk voor hun gedrag en kunnen zelf richting en zin geven aan hun leven.

Verder beschikken mensen volgens ZDT over een inherente neiging om te groeien, en zich verder te ontwikkelen naar een meer georganiseerd of geïntegreerd functioneren. Mensen willen uitdagingen opzoeken, hun kennis uitbreiden, interesses cultiveren en de wereld exploreren. Ze streven ernaar om deze nieuwe ervaringen te integreren en betekenisvol te organiseren in een harmonieus en authentiek zelf (Vansteenkiste, 2005). Mensen streven echter niet enkel naar een harmonieus en authentiek zelf, maar hebben ook als doel zich te integreren in de ruime sociale omgeving. Deze intra- en interpersoonlijke integratie komt niet spontaan tot stand maar wordt meebepaald door sociaal-contextuele factoren.

ZDT gaat er echter ook vanuit dat individuen passief en contra-productief kunnen worden (Deci & Ryan, 2000). Opdat mensen, die in wezen actieve organismen zijn, ook

effectief optimaal zouden functioneren, zijn bepaalde voedingsstoffen noodzakelijk. Deze voedingsstoffen worden binnen de ZDT de psychologische basisbehoeften genoemd. ZDT onderscheid drie basisbehoeften, autonomie, competentie en verbondenheid, die noodzakelijk zijn voor groei, integratie en het welbevinden van het individu. De intra- en interpersoonlijke integratie is met andere woorden geen automatisch proces. De sociale omgeving kan individuen hun intrinsieke neiging om te groeien ondersteunen en voeden of ontkennen en frustreren (Van den Broeck, Vansteenkiste, & De Witte, (2008).

4.2 Het “wat” van gedrag

Met het “wat” van gedrag worden de doelen bedoeld die mensen willen bereiken door het stellen van een bepaald gedrag. Binnen SDT wordt een onderscheid gemaakt tussen kwalitatief verschillende doelen (Deci & Ryan, 2000). Meer bepaald gaat het om een onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke doelen.

4.2.1 Intrinsieke en extrinsieke doelen

De ZDT focust op de inhoud of de kwaliteit van iemands doelen (Deci & Ryan, 2000). Er wordt binnen deze theorie een onderscheid gemaakt tussen intrinsieke en extrinsieke doelen (Kasser & Ryan, 1996). *Intrinsieke doelen* zijn doelen die inherent bevredigend zijn om na te streven en bovendien congruent zijn met de menselijke natuur naar groei (Vansteenkiste, Lens, & Deci, 2006). *Extrinsieke doelen* daarentegen zijn niet op zich bevredigend, ze worden gekenmerkt door een externe oriëntatie (Vansteenkiste, Lens & Deci, 2006).

Binnen de intrinsieke doelen kan men drie doelen onderscheiden (Neyrinck, 2008). Het eerste doel is zelf-ontwikkeling, dit wil zeggen dat men erop gericht is om zijn talenten te ontdekken en verder uit te bouwen. Gericht zijn op affiliatie is een tweede doel en verwijst naar het uitbouwen van bevredigende relaties. Een derde doel verwijst naar het leveren van een bijdrage aan de maatschappij.

Tevens zijn er ook drie extrinsieke doelen te onderscheiden (Neyrinck, 2008). Het eerste extrinsieke doel verwijst naar het streven naar financieel succes in het leven. Streven

naar status is het tweede doel, dit is het afdwingen van populariteit en aanzien bij anderen. Als laatste is er het streven naar attractiviteit waarmee men de bekommernis om er aantrekkelijk en mooi uit te zien of bevonden te worden bedoeld.

Het hebben van een extrinsieke werk waardeoriëntatie, in tegenstelling tot een intrinsieke werk waardeoriëntatie, is geassocieerd met minder positieve uitkomsten van de job (Vansteenkiste et al., 2007). Werknemers zijn ten eerste minder tevreden met hun job. Daarnaast zijn werknemers minder toegewijd en ervaren ze minder vitaliteit tijdens het uitoefenen van hun job. Verder werden meer negatieve uitkomsten gevonden voor werknemers die een extrinsieke werk waardeoriëntatie hebben, dan werknemers die een intrinsieke werk waarde oriëntatie nastreven (Vansteenkiste et al., 2007). Werknemers waren meer emotioneel uitgeput, hadden een kortere tevredenheid na het bereiken van doelen en vertoonden meer verloop intenties.

De bevrediging van de psychologische basisbehoeften werd in het onderzoek van Vansteenkiste et al. (2007) aangehaald als een verklaring voor de gevonden relaties. In de volgende paragraaf zal dieper ingegaan worden op deze basisbehoeften.

4.3 Basis-psychologische behoeften

De psychologische basisbehoeften worden binnen de ZDT gedefinieerd als *“aangeboren psychologische voedingsstoffen die noodzakelijk zijn om de groei, integriteit en welzijn van het individu te handhaven”* (Deci & Ryan, 2000, p. 229). ZDT stelt dat de bevrediging van de basisbehoeften cruciaal is voor het optimaal functioneren van een individu. Er zijn drie aangeboren behoeften te onderscheiden, de behoefte voor autonomie, verbondenheid en competentie.

4.3.1 Autonomie

De behoefte aan autonomie wordt binnen ZDT omschreven als een innerlijk verlangen om psychologisch vrij te kunnen handelen. Men streeft er naar om “agent” te zijn van het eigen gedrag (Deci & Ryan, 2000). Enkele elementen zijn kenmerkend voor de behoefte van autonomie (Vansteenkiste, 2005). Als eerste dient door het individu een

gevoel van keuze te worden ervaren. Ten tweede hoort het individu vanuit een gevoel van vrijheid te handelen. Een laatste kenmerk is dat het individu het gevoel heeft het eigen gedrag zelf te kunnen sturen.

Bevrediging van de behoefte aan autonomie leidt volgens ZDT tot adaptieve uitkomsten (Deci & Ryan, 2000). Zo zullen bijvoorbeeld gedachten, acties en emoties beter in overeenstemming kunnen worden gebracht met de eigen behoeften (Vansteenkiste, 2005).

4.3.2 Verbondenheid

Verbondenheid is de tweede behoefte die door ZDT wordt aangehaald. Volgens Baumeister & Leary (1995) hebben mensen van nature de neiging om intieme relaties met andere mensen aan te gaan, en proberen ze in het algemeen een gevoel van gemeenschap en verbondenheid met individuen te bereiken. Twee aspecten worden door Baumeister en Leary (1995) als belangrijk beschouwd om aan de behoefte van verbondenheid te voldoen. Ten eerste hebben mensen behoefte aan frequente, affectieve of positieve interacties met betekenisvolle anderen. Ten tweede moeten deze interacties langdurig zijn en tot stand komen in een stabiel en aangenaam kader. Indien enkel aan één van beide aspecten voldaan wordt, zal er minder bevrediging ervaren worden dan wanneer aan beide aspecten voldaan is.

Wanneer mensen een gevoel van gemeenschap ervaren en intieme relaties tot stand brengen wordt de behoefte voor verbondenheid bevredigd. In de werkcontext wordt aan deze behoefte voldaan wanneer werknemers zich een deel van het team voelen en zich vrij voelen om hun persoonlijke zorgen en plezier te kunnen uiten (Van den Broeck, Vansteenkiste, & De Witte, 2008). Werknemers die zich alleen voelen en een gebrek aan sociale ondersteuning krijgen zullen deze behoefte niet ervaren.

Louter “contact hebben” op zich is niet voldoende om de noodbevrediging te bekomen (Reis, Sheldon, Gable, Roscoe, & Ryan, 2000). Reis et al. (2000) vonden in hun empirisch onderzoek naar inter- en intra-individuele verschillen in noodbevrediging dat vooral het voeren van betekenisvolle gesprekken en het gevoel begrepen te worden door anderen, een bijdrage leveren aan de behoefte van verbondenheid, in tegenstelling tot meer oppervlakkige contacten zoals “samen leuke dingen doen”.

4.3.3 Competentie

Als derde is er de behoefte aan competentie. Volgens White (1959) stelt deze behoefte dat mensen een natuurlijke neiging hebben om de omgeving te exploreren, manipuleren en te beheersen, en actief op zoek te gaan naar uitdagingen. Deci en Ryan (2000) voegen hieraan toe dat deze exploraties een bijdrage leveren aan de individuele groei en vaardigheidsontwikkeling. Daardoor zijn deze exploraties een hulpmiddel om zich aan de complexiteit en de veranderingen in de wereld rondom hen aan te passen.

In verschillende theorieën (bijvoorbeeld de self-efficacy theorie; Bandura, 1989) is de behoefte aan competentie besproken. In deze andere theorieën wordt aan competentie een andere betekenis gegeven (Vansteenkiste, 2005). Er wordt in plaats van te focussen op een behoefte van competentie gefocust op concepten zoals de verwachting om te slagen op een specifieke taak. Het gevoel van competentie wordt enkel als positief beschouwd wanneer het op een instrumentele wijze bijdraagt aan het bereiken van de gewenste uitkomsten. Dit is in tegenstelling met de wijze waarop de behoefte aan competentie binnen de ZDT wordt benaderd, aangezien hier de competentie op zich als waardevol wordt beschouwd (Vansteenkiste, 2005).

Bevestiging voor de positieve en de negatieve consequenties van de respectievelijk bevrediging en frustratie van de basis psychologische behoeften werd in verscheidene studies geleverd (Deci & Ryan, 2000). De bevrediging van de basisbehoeften is ten eerste positief gerelateerd aan het algemeen welzijn van werknemers (Lynch, Plant, & Ryan, 2005). Werknemers ervaren dan minder gevoelens van angst en depressie.

Verder werden er positieve relaties met attitudes gevonden, werknemers ervaren meer zelfvertrouwen wanneer de basis psychologische behoeften bevredigd zijn (Baard, Deci, & Ryan, 2004).

Ook in de werkcontext werd noodbevrediging reeds onderzocht. Lynch, Plant, & Ryan (2005) onderzochten in hun studie bij verzorgers in de psychiatrie de invloed van noodbevrediging. Uit deze studie blijkt dat de bevrediging van de noden voor autonomie, verbondenheid en competentie belangrijk is. Noodbevrediging leidt bij de werknemers tot een beter welzijn en arbeidstevredenheid. Naast evidentie voor de positieve relatie tussen noodbevrediging en welzijn in de zorgsector werd eveneens evidentie gevonden in andere specifieke domeinen. Zo bleek uit een studie van Gagné,

Ryan, & Bargmann (2003) dat noodbevrediging bij jonge atleten, (turn(st)ers), eveneens een positief effect had op hun welzijn. Gelijkaardige verbanden werden gevonden in de schoolcontext (Standage, Duda, & Pensgaard, 2005).

De redenen voor het stellen van een bepaald gedrag zal in de volgende sectie toegelicht worden.

4.4 Het “waarom” van gedrag

Binnen de ZDT wordt er een onderscheid gemaakt tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie (Deci, 1975). Verder onderzoek heeft aangetoond dat er verschillende types van extrinsieke motivatie te onderscheiden zijn (Deci & Ryan, 1985). De intrinsieke motivatie en de verschillende types van extrinsieke motivatie worden binnen de ZDT gezien als het ‘waarom’ van gedrag, aangezien ze specifieke redenen voor deelname aan activiteiten betreffen (Deci & Ryan, 2000).

4.4.1 intrinsieke en extrinsieke motivatie

Er wordt gesproken van *intrinsieke motivatie* als het doel van de activiteit gelegen is in de activiteit zelf, dit wil zeggen de voldoening en plezier die ervaren worden tijdens de duur van de activiteit zelf (Deci, 1975). Deze intrinsiek gemotiveerde gedragingen worden dus uitgevoerd omdat ze op zich interessant en boeiend zijn. Een werknemer die intrinsiek gemotiveerd is in zijn job ervaart dus plezier tijdens het werk.

Extrinsieke motivatie daarentegen betreft de betrokkenheid in een activiteit om een uitkomst te verkrijgen die buiten de activiteit zelf gelegen is (Deci, 1975). Extrinsiek gemotiveerd gedrag is met andere woorden een instrumenteel gedrag. Iemand die inspanningen levert tijdens zijn werk om een extra bonus te verkrijgen is extrinsiek gemotiveerd.

Volgens deCharms (1986) gaat extrinsiek gemotiveerd gedrag steeds samen met het gevoel gestuurd te worden door andermans acties. Hierdoor wordt een externe causaliteitslocus gepercipieerd, men heeft de persoonlijke ervaring dat het eigen gedrag onder druk of dwang wordt gesteld. Intrinsiek gemotiveerd gedrag wordt volgens hem

gekenmerkt door een interne gepercipieerde causaliteitslocus. Men heeft een persoonlijk ervaring dat het gestelde gedrag zelf geïnitieerd en gekozen wordt. Wanneer men zich omwille van het plezier en genot voor een activiteit inzet dan zal men vanuit een gevoel van vrije wil handelen. Deze handelingen worden dan als volledig autonoom en zelfbepalend ervaren. Deze tegenstelling van de Charms is deels verantwoordelijk voor de langdurige dominantie van de dichotome conceptualisatie van motivatie, intrinsiek versus extrinsiek, in de theorievorming binnen de motivatiepsychologie (Vansteenkiste, 2005).

Het onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie lag aan de basis voor het onderzoek naar het effect van extrinsieke beloning op de intrinsieke motivatie. Uit experimenteel onderzoek van Deci (1971) bleek dat wanneer mensen betaald werden om een intrinsiek motiverende taak uit te voeren ze minder intrinsieke motivatie vertoonden. Wanneer het gedrag niet extrinsiek bekrachtigd werd door het geven van een financiële beloning, maar gevolgd werd door het geven van positieve feedback werd deze daling van intrinsieke motivatie niet vastgesteld. Vervolgstudies bevestigden deze bevindingen en stelden algemeen vast dat externe voorwaarden zoals bijvoorbeeld geldelijke beloningen intrinsieke motivatie ondermijnen, terwijl verbale beloningen, zoals bijvoorbeeld het geven positieve feedback, de intrinsieke motivatie doet toenemen (Deci, Koestner, & Ryan (1999,).

4.4.2 Het proces van internalisatie

Dit onderzoek gaf aanleiding tot een genuanceerde kijk op het samenspel tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie binnen de ZDT. Volgens ZDT is intrinsieke motivatie niet de enige manifestatie van de natuurlijke neiging die het individu bezit tot groei en zelfontwikkeling. Bovenstaand onderzoek toonde immers aan dat extrinsieke motivatie niet onveranderlijk als niet-autonoom kan worden beschouwd (Vansteenkiste 2005).

Volgens ZDT is een individu in staat extrinsieke gedragingen te stellen en tegelijk een gevoel van keuze en vrijheid te ervaren. Extrinsiek gemotiveerd gedrag kan als autonoom worden ervaren wanneer de betekenis van de acties volledig voor zichzelf wordt onderschreven (Ryan & Deci, 2002). Dit kan doordat men de reden voor het

stellen van een bepaalde activiteit op zich heeft aanvaard en geïntegreerd binnen het eigen waardepatroon.

Het individu heeft, volgens ZDT, naast de natuurlijke oriëntatie op het stellen van intrinsiek motiverende activiteiten immers ook een natuurlijke neiging om regulaties, waarden, emoties en identiteiten op te nemen en te integreren in zijn of haar waardestructuur (Grolnick, Deci, & Ryan, 1997). Dit proces wordt internalisatie genoemd. Het vereist een hoog niveau van reflectie en zelfbewustzijn. Er bestaat wel een variatie in de mate waarin dit proces succesvol is. Binnen ZDT wordt daarom een onderscheid gemaakt tussen vier types extrinsieke motivatie; externe, geïntrojecteerde, geïdentificeerde en geïntegreerde motivatie (Ryan & Connell, 1989). Deze vier types worden vervolgens besproken.

4.4.3 Verschillende types van extrinsieke motivatie

ZDT stelt dat er kwalitatieve verschillen zijn tussen de types van extrinsieke motivatie. De ZDT doorbreekt daarmee de dichotomie tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie. De vier types van extrinsieke motivatie die worden onderscheiden verschillen in relatieve autonomie en keuzevrijheid (Ryan & Connell 1989). Deze vier types bevinden zich op een continuüm van zelf-determinatie, dat de mate weergeeft waarin het initieel extern gestuurde gedrag werd geïnternaliseerd (Figuur 3). Op deze verschillende types wordt vervolgens ingegaan.

Het eerste type van extrinsieke motivatie is *externe regulatie* en verwijst naar de betrokkenheid in een activiteit om de externe verwachtingen te vervullen, om beloningen te verkrijgen of straffen te voorkomen (Van den Broeck et al., 2008). Volgens Deci & Ryan (2000) ligt de reden voor het tot stand brengen van extern gereguleerd gedrag buiten het individu. De redenen voor het stellen van het gevraagde gedrag of opgelegde waarden worden niet geïnternaliseerd. Activiteiten die extern gereguleerd worden, worden gekenmerkt door een externe gepercipieerde casualiteitslocus (Deci & Ryan, 2000). De reden voor het stellen van extern gereguleerd gedrag kan zowel van materiële als van sociale aard zijn (Van den Broeck et al., 2008). Een voorbeeld om gedrag te stellen vanuit materiële belangen is het hard werken om een bonus te bekomen. Gedrag dat gesteld wordt omwille van sociale redenen is

bijvoorbeeld het werken om erkenning van de leidinggevende te verkrijgen. Tevens is externe regulatie het enige type van regulatie dat aansluit bij de operante theorieën. Deze theorieën stellen dat gedrag enkel gesteld wordt indien er een externe bekrachtiging plaatsvindt (Van den Broeck et al., 2008). Aangezien het gedrag hier volledig gestuurd wordt door factoren buiten het individu, is externe regulatie de minst autonome vorm van extrinsieke motivatie.

Geïntrojecteerde regulatie is het tweede type van extrinsieke motivatie, het gedrag wordt volgens dit type van regulatie geleid door interne redenen. Men is betrokken in een activiteit om negatieve gevoelens, zoals schuld en schaamte, te verminderen, of om de zelfwaarde, zoals het bereiken van persoonlijke trots, op te krikken (Ryan & Connell, 1989). De opgedragen regels of gedragingen worden bij dit type van regulatie slechts gedeeltelijk geïnternaliseerd waardoor ze dus extern zijn aan de waardestructuur van het individu zelf (Deci & Ryan, 2000). Aangezien de contingenties partieel geïnternaliseerd zijn worden ze nauwelijks door het individu zelf onderschreven. De handelingen komen tot stand door een gevoel van interne druk en verplichting. Men wordt als het ware door de geïntrojecteerde contingenties gedwongen om het gedrag uit te voeren. Aangezien de redenen voor het gedrag bij geïntrojecteerde regulatie slechts gedeeltelijk is geïnternaliseerd, heeft het individu net als bij externe regulatie ook hier niet het gevoel een andere keuze te hebben dan het bepaald gedrag te stellen (Vansteenkiste, 2005).

Zo zal een werknemer hard werken, veel tijd besteden aan zijn werk, om gevoelens van trots en zelfwaardering te bekomen en gaat hij daardoor gevoelens van angst, schuld, schaamte en een lage zelfwaardering vermijden.

Zowel externe als geïntrojecteerde regulatie worden gekenmerkt door een externe gepercipieerde locus van causaliteit (deCharms, 1968).

Externe en geïntrojecteerde regulatie zijn twee vormen van gecontroleerde types van extrinsieke motivatie (Deci & Ryan, 2000). Aangezien bij externe regulatie geen internalisatie optreedt, wordt dit type als de meest gecontroleerde vorm van gecontroleerde motivatie beschouwd (Deci & Ryan, 2000). Geïntrojecteerde regulatie wordt nog als gecontroleerd beschouwd omdat het gestelde gedrag slechts gedeeltelijk geïnternaliseerd is (Deci & Ryan, 2000).

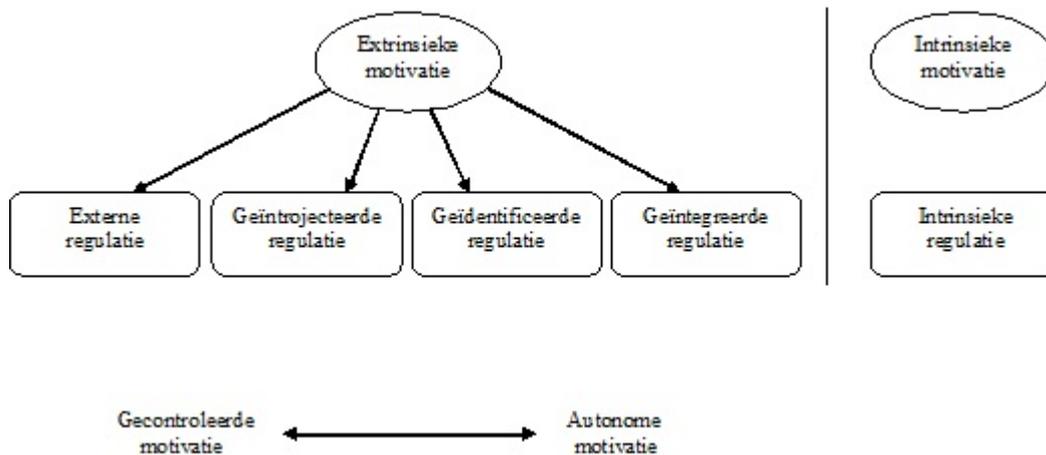
Een derde type van extrinsieke motivatie is de *geïdentificeerde regulatie* (Ryan & Connell, 1989). Bij dit type van extrinsieke motivatie is het doel van het gedrag verankerd in het zelf en wordt het als belangrijk beschouwd (Deci & Ryan, 2000). Het gedrag wordt net zoals bij introjectie geleid door interne krachten. Echter, waar het gedrag bij introjectie geleid wordt door dwingende krachten, vormen de persoonlijke waarden de motivationele basis voor het stellen van gedragingen vanuit geïdentificeerde redenen. De regulatie is bijna volledig geïnternaliseerd waardoor men de persoonlijke relevantie van het eigen gedrag begrijpt.

Een werknemer zal bij een geïdentificeerde regulatie hard werken omdat hij dat zelf belangrijk vindt. De werknemer ziet het persoonlijk belang in van het gestelde gedrag, hij is zichzelf ervan bewust dat hij hard moet werken om zijn doelen te bereiken.

Het laatste type van extrinsieke motivatie dat binnen ZDT onderscheiden wordt is de *geïntegreerde regulatie*. Dit is de meest complete vorm van internalisatie van extrinsieke motivatie (Deci & Ryan, 2000). Er is hier sprake van een volledige internalisatie van motieven. Geïntegreerd gedrag is in overeenstemming gebracht met de andere aanwezige waarden en doelen (Deci & Ryan, 2000). Wanneer een werknemer veel werkt, doet hij dat vanuit zijn waarden, wensen en behoeften. Het gestelde gedrag is volledig ondersteund door het zelf, hij vindt met andere woorden werken plezierig. Geïntegreerde regulatie wordt gekenmerkt door een interne gepercipieerde locus van causaliteit (deCharms, 1968). Het gedrag wordt door individuen als van henzelf gepercipieerd omdat ze zich volledig identificeren met de reden voor het gedrag. Er kan pas van echte internalisatie gesproken worden wanneer integratie heeft plaatsgevonden.

Identificatie en integratie zijn de meest autonome vormen van extrinsieke motivatie (Deci & Ryan, 2000). Bij geïdentificeerde regulatie is het gestelde gedrag al meer geïnternaliseerd, maar nog niet volledig. Integratie is de meest autonome vorm van extrinsieke motivatie. Wanneer men zich identificeert met de waarde van een activiteit, is men op een autonome wijze extrinsiek gemotiveerd om deze activiteit uit te voeren.

Het meest autonome type van motivatie is het intrinsieke motivationele gedrag, aangezien mensen spontaan hun persoonlijke interesses volgen wanneer ze intrinsiek gemotiveerd zijn (Deci & Ryan, 2000).



Figuur 3. Schematische weergave van het regulatieproces van extrinsieke motivatie, gebaseerd op Ryan en Deci (2000).

Gagné en Deci (2005) merken op dat het onderscheid tussen de kwalitatief verschillende types van extrinsieke motivatie niet moet worden opgevat als verschillende stadia. Individuen kunnen verschillende gedragingen integreren en op elk ogenblik gedragingen internaliseren die voordien niet in zichzelf waren opgenomen.

Volgens ZDT kunnen de vier types van extrinsieke motivatie op een continuüm geplaatst worden, variërend van meer gecontroleerd tot meer autonoom (Deci & Ryan, 2000). Opdat extrinsieke motivatie geïnternaliseerd wordt dienen de psychologische basisbehoeften bevredigd te worden (Gagné & Deci, 2005). De bevrediging van de psychologische basisbehoeften kan door werkklimaten gestimuleerd worden. Wanneer het werkklimaat een bijdrage levert aan de bevrediging van de basisbehoeften wordt de internalisatie van extrinsieke motivatie bevorderd (Gagné & Deci, 2005).

Het aannemen van een autonome versus een gecontroleerde regulatie stijl leidt volgens ZDT tot positieve effecten zoals een hoger welzijn en betere prestaties (Deci & Ryan, 2000). Vanuit de werkcontext is hiervoor empirische evidentie gevonden. Het handhaven van een autonome regulatie, in vergelijking met gecontroleerde regulatie, blijkt negatief gerelateerd te zijn met uitputting en cynisme en positief met persoonlijke affectiviteit (Fernet, Guay, Senécal, 2004). Verder blijkt dat autonome regulatie positief gerelateerd is aan levenstevredenheid en arbeidstevredenheid (Judge, Bono, Erez, &

Locke, 2005). Arbeidstevredenheid en emotionele uitputting zijn respectievelijk negatief en positief gerelateerd met verloop intenties. Hieruit kan afgeleid worden dat het hebben van een autonome regulatie negatief gerelateerd is aan verloop intenties in tegenstelling tot gecontroleerde regulatie (Richer, Blanchard, en Vallerand, 2002.)

Daarnaast kan autonome versus gecontroleerde regulatie gezien worden als een persoonlijke bron die de omgeving helpt vorm te geven. Uit onderzoek van Fernet, Guay en Senécal (2004) blijkt dat werknemers die sterk autonoom gemotiveerd zijn gebruik maken van energiebronnen in hun job om het negatieve effect van de werkeisen te bufferen. Wanneer een individu op een autonome wijze gemotiveerd is zal die activiteit minder energie vergen, maar eerder energie vrijmaken.

Het onderscheid tussen autonome en gecontroleerde motivatie zal in deze masterproef verder gebruikt worden om de motivationele verschillen tussen bevlogen werknemers en werkverslaafden te kunnen verklaren.

5. Overzicht van de hypothesen

Vanuit de literatuur wordt geopperd om in plaats van een onderscheid te maken tussen ‘goede’ en ‘slechte’ werkverslaving, een onderscheid te maken tussen werkverslaving en bevlogenheid (Schaufeli et al., 2006). Werkverslaving wordt gezien als intrinsiek slecht terwijl bevlogenheid als intrinsiek goed wordt beschouwd (Schaufeli et al., 2006). In deze masterproef wordt ten eerste getracht een verklaring te vinden voor het positieve verband tussen bevlogenheid en arbeidstevredenheid. Ten tweede willen we ook een verklaring leveren voor het negatieve verband tussen werkverslaving en arbeidstevredenheid. In de literatuur werd reeds aangehaald dat er een motivationeel verschil zou zijn tussen werkverslaafden en bevlogen werknemers (Schaufeli et al., 2006). Echter empirisch onderzoek over deze motivationele verschillen ontbreekt nog. Daarom pogen we aan de hand van de kwalitatief verschillende types van motivatie vanuit de ZDT een verklaring te leveren voor de relatie tussen werkverslaving, bevlogenheid en arbeidstevredenheid. Meer specifiek wordt er een onderscheid gemaakt tussen gecontroleerde en autonome motivatie als mogelijke verklaring voor deze relaties. Volgens ZDT leidt het handhaven van een autonome regulatie tot positieve effecten (Deci & Ryan, 2000).

Als eerste willen we de positieve relatie tussen bevlogenheid en arbeidstevredenheid repliceren. In tegenstelling tot workaholics werken bevlogen werknemers hard omdat zij hun job leuk vinden en niet vanuit een onweerstaanbare innerlijke drang (Schaufeli et al., 2006). Uit onderzoek van Schaufeli et al. (2008) werd empirische evidentie gevonden voor de positieve relatie tussen bevlogenheid en arbeidstevredenheid.

Bevrediging van de drie psychologische basisbehoeften zorgt ervoor dat extrinsieke motivatie geïnternaliseerd wordt en dus leidt tot autonome motivatie (Gagné & Deci, 2005). We verwachten dat bevlogen werknemers op een autonome manier gemotiveerd zijn om te werken. Wanneer men op een autonome manier gemotiveerd is wordt een gedrag gesteld omdat het geïnternaliseerd is in het zelf (Deci & Ryan, 2000). Uit empirisch onderzoek blijkt dat bevrediging van de psychologische basisbehoeften positief gerelateerd is aan bevlogenheid (Van den Broeck et al., 2008). Hieruit kunnen we afleiden dat autonome motivatie eveneens positief gerelateerd is aan bevlogenheid.

We verwachten dus dat bevlogen werknemers op een autonome wijze gemotiveerd zijn tijdens het werk en daardoor meer tevreden zijn over hun job.

***Hypothese 1:** De relatie tussen bevlogenheid en arbeidstevredenheid wordt gemedieerd door autonome motivatie.*

Ten tweede trachten we in dit onderzoek de negatieve relatie tussen werkverslaving en arbeidstevredenheid te repliceren. Zoals reeds aangehaald bleek uit onderzoek dat werkverslaafden lagere niveaus van arbeidstevredenheid rapporteren (Burke & MacDemid, 1999). Deze lagere gevoelens van arbeidstevredenheid zouden voornamelijk toe te schrijven zijn aan de obsessieve wijze waarop workaholics hard werken (Taris, Geurts, Schaufeli, Blonk, & Lagerveld, 2008).

Uit de definitie van werkverslaving blijkt dat werkverslaafden excessief werken op een compulsieve manier (Taris & Schaufeli, 2003). Werkverslaafden werken meer dan dat van hen verwacht wordt vanuit een innerlijke drang of behoefte (Schaufeli, Taris & Bakker, 2006). Deze vorm van motivatie om excessief gedrag te stellen komt overeen met de gecontroleerde vorm van motivatie die in de ZDT wordt besproken. Gecontroleerde motivatie zorgt ervoor dat werknemers een druk voelen om een bepaald gedrag te stellen (Deci & Ryan, 2000). Uit empirisch onderzoek blijkt autonome in vergelijking met gecontroleerde motivatie positief gerelateerd te zijn aan arbeidstevredenheid (Richer et al., 2002). Hieruit kan afgeleid worden dat het stellen van gecontroleerd gemotiveerd gedrag leidt tot een lagere arbeidstevredenheid.

We verwachten dus dat werkverslaafden op een gecontroleerde manier gemotiveerd zijn tijdens het werk, waardoor ze minder tevreden zijn over hun job.

***Hypothese 2:** De negatieve relatie tussen werkverslaving en arbeidstevredenheid wordt gemedieerd door gecontroleerde motivatie.*

Hoofdstuk 2: Onderzoeksopzet

In het tweede hoofdstuk van deze masterproef wordt het opzet van de huidige studie besproken. Ten eerste wordt de gehanteerde procedure en de beschrijving van de steekproef besproken. Daarna komen de gebruikte schalen en analysemethodes aan bod.

1. Data-collectie en procedure

In dit onderzoek werden de data verzameld aan de hand van de snowball methode (Hackathorn, 1997). Deze methode is een techniek om een steekproef te verzamelen waarbij aan de respondenten gevraagd wordt om andere respondenten uit te nodigen om deel te nemen aan het onderzoek. Op deze manier groeit de steekproef aan zoals een rollende sneeuwbal. Deze methode helpt om de variabiliteit in de perceptie van de respondenten na te streven. Hierdoor verhoogt de validiteit van de resultaten. Deze variabiliteit kan volgens Warr (1990) verkregen worden door respondenten met verscheidene beroepen en beroepsposities te bevragen.

Studenten 2^{de} Bachelor Psychologie kregen de vraag om twee personen, uit te nodigen om aan het onderzoek deel te nemen. Deze personen dienden aan twee voorwaarden te voldoen. Ten eerste moesten de deelnemers minstens één jaar tewerkgesteld zijn. Ten tweede mochten zelfstandigen niet worden uitgenodigd om aan het onderzoek deel te nemen. Daarnaast werden ook door de onderzoeker verscheidene respondenten uitgenodigd en aangemoedigd om de vragenlijst in te vullen en te verspreiden. De vragenlijst werd enkel elektronisch afgenomen. Hierdoor konden respondenten op een eenvoudige wijze de link doorsturen naar kennissen, collega's,... om hen uit te nodigen voor een deelname aan het onderzoek.

De vragenlijst werd voorafgegaan door een begeleidend woord van de onderzoekers. Hierin werd het belang van de individuele deelname benadrukt en werden de confidentialiteit en anonimiteit van de antwoorden verzekerd. Inge vulde vragenlijsten werden automatisch teruggestuurd naar de onderzoekers.

In totaal werden 266 ingevulde vragenlijsten ontvangen. Aangezien de verspreiding van de vragenlijst via de snowball methode heeft plaatsgevonden, zijn er geen gegevens beschikbaar van het aantal personen die de mogelijkheid hebben gekregen om een vragenlijst in te vullen maar beslisten om niet deel te nemen. Daarom is het niet mogelijk om een responsratio te berekenen.

2. Participanten

Aan het onderzoek namen ongeveer evenveel vrouwen ($N=108$, 51.2%) als mannen ($N=103$, 48.8%) deel. Van 55 respondenten zijn er geen gegevens over zijn of haar geslacht beschikbaar.

De leeftijd van de deelnemers varieert van 21 tot 58 jaar, met een gemiddelde van 36.3 jaar. 18.1% ($N=38$) van de deelnemers is tussen 20 en 24 jaar, 35.2% ($N=74$) is tussen 25 en 34 jaar, 9.6% ($N=20$) is tussen 35 en 44 jaar, 34.2% ($N=72$) is tussen 45 en 54 jaar en 2.9% ($N=6$) is 55 jaar of ouder.

Wat opleiding betreft, behaalde 2.4% ($N=5$) van de respondenten maximaal een diploma lager secundair technisch of beroepsonderwijs, 1.4% ($N=3$) behaalde een diploma lager secundair algemeen vormend onderwijs, 10.9% ($N=23$) rondde hun opleiding af in het hoger technisch of beroepsonderwijs, 8.5% ($N=18$) behaalde een diploma hoger secundair algemeen vormend onderwijs, 48.8% ($N=103$) volgde een opleiding hoger onderwijs buiten universiteit van het korte type, 6.2% ($N=13$) van de deelnemers rondde een opleiding hoger onderwijs buiten universiteit van het lange type af en 21.8% ($N=46$) van de respondenten genoot een universitaire opleiding. Van 20.7% ($N=55$) van de deelnemers is geen informatie beschikbaar over de genoten opleiding.

Naar beroepsniveau omschrijft 4.5% ($N=12$) van de respondenten zichzelf als een ongeschoolde arbeid(st)er, 9% ($N=24$) als een geschoolde arbeid(st)er, 21.1% ($N=56$) als een uitvoerend of administratief bediende, 36.8% ($N=98$) als een professional, 18.8% ($N=50$) als middenkader en 9.8% ($N=26$) als kaderlid.

De overgrote meerderheid van de respondenten heeft een contract van onbepaalde duur (84.2%; $N=224$), 15% ($N=40$) is tijdelijk tewerkgesteld en 0.8% ($N=2$) werkt via een

uitzendbureau. Van de deelnemers werken de meeste voltijds (86.1%; $N=229$), 13.9% ($N=37$) werkt deeltijds.

3. Metingen

3.1 Controlevariabelen

Ter controle worden demografische variabelen en werkgerelateerde variabelen opgenomen. De demografische variabelen zijn: geslacht, leeftijd, opleiding en beroepsniveau. De werkgerelateerde controlevariabelen zijn: de contractduur (vast/tijdelijk) en het contracttype (voltijds/deeltijds). De opname van controlevariabelen zorgt ervoor dat de gevonden relaties niet toegeschreven dienen te worden aan de verschillen tussen de participanten inzake demografische en werkgerelateerde variabelen.

3.2 Afhankelijke variabele: arbeidstevredenheid

Arbeidstevredenheid werd gemeten door middel van één vraag. Aan de respondenten werd gevraagd: “Hoe tevreden bent u met uw job?”. De deelnemers konden een antwoord geven op een schaal van 1 (*helemaal niet tevreden*) tot 5 (*heel tevreden*) in welke mate ze tevreden zijn met hun job ($M=3.97$; $SD=0.74$).

Voor deze één-item meting werd in een meta-analyse van 17 studies een gemiddelde correlatie van .63 gevonden met een multi-item schaal van arbeidstevredenheid (Wanous, Reichers, & Hudy, 1997).

3.3 Onafhankelijke variabelen: werkverslaving en bevlogenheid

Werkverslaving. Werkverslaving werd gemeten aan de hand van de schalen voor compulsief werken en excessief werken uit de Utrechtse Werkverslaving Schaal (DUWAS, Schaufeli & Taris, 2004). Op een beoordelingsschaal van 1 (*nooit*) tot 4

(*altijd*) gaven de respondenten aan in welke mate ze compulsief werken (bv. “*Ik zou willen dat ik me minder betrokken voelde bij mijn werk*”) en excessief werken (bv. “*Ik heb haast en werk tegen deadlines aan*”).

Factoranalyse wordt uitgevoerd om de schalen te analyseren op hun dimensionaliteit (Mortelmans & Dehertogh, 2008). Er werd met andere woorden nagegaan of de items die bedoeld waren om werkverslaving te meten ook werkelijk tot 1 factor konden worden herleid. Er werd een Principale Componenten Analyse (PCA) met promax rotatie uitgevoerd. Voor deze rotatie werd gekozen omdat de variabelen mogen correleren. De bespreking van de resultaten wordt gedaan aan de hand van drie criteria. Het eerste criterium is het Kaiser-criterium. Volgens dit criterium worden enkel factoren met eigenwaarde groter dan één weerhouden (Field, 2005). Ten tweede is er de vuistregel van Cattell (1996). Aan de hand van het screeplot wordt er een beslissing genomen over het aantal factoren waaruit de variabele bestaat. Het aantal factoren dat voor de knik ligt wordt volgens deze regel weerhouden. Tot slot wordt de theorie gebruikt om een beslissing te maken over het aantal factoren dat wordt weerhouden.

Op basis van het Kaiser-criterium kunnen er drie factoren met eigenwaarde groter dan 1 worden weerhouden. Deze hadden respectievelijk een eigenwaarde van 6.23, 1.24 en 1.15. Deze drie factoren verklaarden samen 53.85% van de totale variantie. De vuistregel van Cattell (1996) hanterend, leek analyse van het screeplot te leiden tot de conclusie dat werkverslaving het best gevat wordt door 1 factor. Voor de knik in de curve kon immers slechts 1 factor geteld worden. Tot slot kan men aan de hand van de theorie stellen dat werkverslaving zowel door twee als door 1 factor kan gevat worden. Er wordt gekozen voor de éénfactoroplossing omdat dit het eenvoudigste model is.

Op basis van de PCA konden de items van beide componenten van werkverslaving geroteerd worden naar één factor. Deze factor verklaarde 38.92% van de totale variantie en had een eigenwaarde van 6.23. De ladingen van deze factor varieerden van .76 tot .40 (Tabel 2).

De Cronbach's alpha werd berekend om de betrouwbaarheid van de gebruikte schaal te bepalen. Cronbach's alpha's vanaf .70 zijn volgens Nunnally (1978) acceptabele betrouwbaarheidscoëfficiënten. Voor de globale maat voor werkverslaving werd een Chronbach's alpha van .89 gevonden.

Tabel 2

PCA op de items voor werkverslaving, geroteerd naar 1 factor

	Werkverslaving
Ik voel me verplicht hard te werken, ook al vind ik dat niet altijd prettig.	.76
Ik voel een innerlijke drang om hard te werken: ik moet wel, of ik nu wil of niet.	.76
Ik ben druk en heb veel ijzers tegelijk in het vuur.	.71
Ik heb het gevoel dat iets in mijzelf me dwingt hard te werken.	.71
Ik vind het moeilijk om me te ontspannen als ik niet aan het werk ben.	.66
Ik denk aan mijn werk,	.64
ook als ik eigenlijk even niets met mijn werk te maken zou willen hebben.	
Ik voel me schuldig als ik niet aan het werk ben.	.64
Ik snij mezelf in de vingers door teveel hooi op mijn vork te nemen.	.63
Ik vind het belangrijk om hard te werken,	.61
zelfs als ik eigenlijk geen plezier heb in mijn bezigheden.	
Ik besteed meer tijd aan mijn werk dan aan mijn vrienden,	.61
hobby's of andere vrijetijdsactiviteiten.	
Op mijn werk zet ik me onder druk door mezelf deadlines op te leggen.	.58
Ik werk door terwijl mijn collega's al naar huis zijn	.57
Ik heb haast en werk tegen deadlines aan.	.57
Ik voel me schuldig als ik vrij neem van mijn werk.	.54
Ik ben met meerdere dingen tegelijk bezig,	.49
Ik schrijf bijvoorbeeld een memo terwijl ik eet en met iemand telefoneer.	
Ik zou willen dat ik me minder betrokken voelde bij mijn werk.	.40

Bevlogenheid. Bevlogenheid werd gemeten aan de hand van tien items, waarbij zowel vitaliteit (bv. *“Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan”*) als toewijding (bv. *“Ik ben trots op het werk dat ik doe”*) door middel van vijf items werden bevraagd. Deze items werden overgenomen uit hun respectievelijke schalen in de Utrecht Work Engagement Scale (UWES, Schaufeli & Bakker, 2003). Op deze items

gaven de respondenten op een schaal van 1 (*nooit*) tot 7 (*altijd*) aan in welke mate ze zich energiek dan wel betrokken voelden op het werk.

Uit de PCA met promax rotatie werden twee factoren met een eigenwaarde groter dan 1 gevonden, namelijk 6.42 en 1.18. Deze twee factoren konden respectievelijk ondergebracht worden in de theoretisch veronderstelde factoren van bevlogenheid, namelijk toewijding en vitaliteit. De totale verklaarde variantie van deze twee factoren bedraagt 75.374%. Voor één item (“*Als ik ’s morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan*”) dat theoretisch tot de schaal van vitaliteit behoort, werd naast de verwachte lading van .32 eveneens een crosslading van .48 gevonden op de factor toewijding. Uit het screeplot kon afgeleid worden dat een factoroplossing met één factor het best bij de data past. Vanuit theoretisch oogpunt is zowel een één- als een tweefactorenoplossing mogelijk.

De éénfactoroplossing toont aan dat de items van zowel toewijding als vitaliteit op één factor gelegen zijn, bevlogenheid. Deze factor verklaarde 64.20% van de totale variantie en had een eigenwaarde van 6.42. De ladingen van deze factor varieerden van .88 tot .70 (Tabel 3).

De Cronbach’s alpha van de globale maat van bevlogenheid bedraagt .94.

Tabel 3

PCA op de items van bevlogenheid, geroteerd naar 1 factor

	Bevlogenheid
Ik ben enthousiast over mijn baan.	.88
Ik ben trots op het werk dat ik doe.	.86
Op mijn werk bruis ik van energie.	.85
Mijn werk inspireert mij.	.84
Als ik werk voel ik me fit.	.81
Mijn werk is voor mij een uitdaging.	.79
Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol.	.79
Op mijn werk beschik ik over een grote mentale (geestelijke) veerkracht.	.75
Als ik ’s morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan.	.74
Als ik aan het werk ben, dan kan ik heel lang doorgaan.	.70

Wanneer een PCA met promax rotatie wordt uitgevoerd op al de items van bevlogenheid en werkverslaving werden vijf eigenwaarden groter dan één gevonden, 7.78, 5.31, 1.34, 1.19 en 1.14. Samen verklaarden deze factoren 64.4% van de variantie. Uit het screeplot bleek dat een factoroplossing met twee factoren de beste oplossing is voor deze items. Vanuit de theorie kan eveneens gesteld worden dat er twee factoren zijn waarop de items laden, namelijk bevlogenheid en werkverslaving. Daarom werd een PCA met promax rotatie uitgevoerd waarbij de items geroteerd werden naar twee factoren (Tabel 4). Er werden twee eigenwaarden groter dan één gevonden, namelijk 7.78 en 5.31. Deze twee factoren vertegenwoordigen respectievelijk bevlogenheid en werkverslaving, en verklaarden samen 50.34% van de variantie. Hieruit blijkt dat bevlogenheid en werkverslaving als twee te onderscheiden concepten kunnen worden beschouwd.

Tabel 4

PCA op de items van bevlogenheid en werkverslaving geroteerd naar twee factoren

	Bevlogenheid	Werkverslaving
Ik ben enthousiast over mijn baan.	.90	
Ik ben trots op het werk dat ik doe.	.87	
Op mijn werk bruis ik van energie.	.85	
Als ik werd voel ik me fit.	.85	
Mijn werk inspireert mij.	.84	
Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan.	.79	
Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol.	.78	
Mijn werk is voor mij een uitdaging.	.78	
Op mijn werk beschik ik voer een grote mentale (geestelijke veerkracht).	.72	
Als ik aan het werk ben, dan kan ik heel lang doorgaan.	.66	
Ik voel me verplicht hard te werken, ook al vind ik dat niet altijd prettig.		.78
Ik voel een innerlijke drang om hard te werken: ik moet wel, of ik nu wil of niet.		.75
Ik ben druk en heb veel ijzers tegelijk in het vuur.		.70
Ik vind het moeilijk om me te ontspannen als ik niet aan het werk ben.		.69
Ik heb het gevoel dat iets in mijzelf me dwingt hard te werken.		.69
Ik denk aan mijn werk, ook als ik eigenlijk even niets met mijn werk te maken zou willen hebben.		.65
Ik vind het belangrijk om hard te werken, zelfs als ik eigenlijk geen plezier heb in mijn bezigheden.		.64
Ik snij mezelf in de vingers door teveel hooi op mijn vork te nemen.		.63
Ik voel me schuldig als ik niet aan het werk ben.		.63
Ik besteed meer tijd aan mijn werk dan aan mijn vrienden, hobby		.60
Ik heb haast en werk tegen deadlines aan.		.56
Op mijn werk zet ik me onder druk door mezelf deadlines op te leggen.		.55
Ik voel me schuldig als ik vrij neem van mijn werk.		.54
Ik werk door terwijl mijn collega 's al naar huis zijn.		.53
Ik zou willen dat ik me minder betrokken voelde bij mijn werk.	-.30	.47
Ik ben met meerdere dingen tegelijk bezig, ik schrijf bijvoorbeeld een memo terwijl ik eet en met iemand telefoneer.		.45

3.4 Mediërende variabelen: autonome en gecontroleerde motivatie

Gecontroleerde motivatie werd gemeten aan de hand van externe en geïntrojecteerde regulatie. *Autonome motivatie* werd gemeten aan de hand van geïdentificeerde en intrinsieke motivatie. De items voor de bevraging van gecontroleerde en autonome motivatie zijn gebaseerd op een vragenlijst van Ryan & Connell (1989). Voor de bevraging werden de items uit deze vragenlijst aangepast aan de werkcontext. Op een schaal van 1 (*komt helemaal niet overeen*) tot 7 (*komt perfect overeen*) gaven de respondenten aan waarom ze zich inspannen voor hun werk. Een voorbeelditem van externe regulatie is “*Omdat anderen (bv. leidinggevende, collega’s, familie, klanten, ...) me ertoe verplichten*”. Geïntrojecteerde regulatie werd bijvoorbeeld gemeten door de volgende stelling: “*Omdat ik dan pas trots kan zijn op mezelf*”. Een voorbeelditem van geïdentificeerde regulatie is “*Omdat de dingen die ik doe in deze baan, voor mij persoonlijk heel betekenisvol zijn*”. Intrinsieke motivatie werd bijvoorbeeld gemeten door: “*Omdat deze baan heel interessant is*”.

Wanneer een PCA met promax rotatie werd uitgevoerd op de items die *gecontroleerde en autonome motivatie* meten, werden vier factoren gevonden met eigenwaarde groter dan één, namelijk eigenwaarden van 7.33, 3.33, 1.59 en 1.07. Deze factoren zijn respectievelijk intrinsieke regulatie, geïntrojecteerde regulatie, geïdentificeerde regulatie en externe regulatie en verklaarden samen 78.38% van de variantie. Voor twee items werd naast de theoretisch verwachte lading ook een crosslading gevonden. Het item “*Omdat de dingen die ik doe in deze baan, voor mij persoonlijk heel betekenisvol zijn*” had naast de verwachte theoretische lading van .40 op geïdentificeerde regulatie eveneens een lading van .59 op intrinsieke regulatie. Daarnaast werd voor het item “*Om te vermijden dat anderen (bv. leidinggevende, collega’s, familie, klanten,...) ontgoocheld zouden zijn in mij*” naast de verwachte lading van .51 op externe regulatie een crosslading gevonden van .32 op geïntrojecteerde regulatie. Volgens het Kaiser-criterium zouden er vier factoren moeten worden weerhouden. Echter, omdat extrinsieke motivatie vanuit de theorie wordt opgesplitst in autonome en gecontroleerde motivatie is een tweefactorenoplossing eveneens mogelijk. Uit de screeplot blijkt dit eveneens de beste oplossing, er kunnen voor de knik slechts twee factoren geteld

worden. Daarom wordt er gekozen om een tweede PCA met promax rotatie met twee factoren uit te voeren.

Uit de tweede PCA met promax rotatie met twee factoren kwamen zoals verwacht twee factoren naar voren (Tabel 5). De eerste factor, autonome motivatie, verklaart 43, 13% van de variantie. De tweede factor, gecontroleerde motivatie verklaart 19.61% van de variantie. De verklaarde variantie van deze twee factoren bedraagt 62.74%.

Voor twee items van gecontroleerde motivatie werd eveneens een negatieve crosslading op autonome motivatie gevonden. Het eerste item is "*Omdat anderen (bv. leidinggevende, collega's, familie, klanten,...) dit van mij eisen*". Hiervoor werd naast de verwachte lading van .72 eveneens een crosslading gevonden van -.41. "*Omdat anderen (bv. leidinggevende, collega's, familie, klanten,...) me ertoe verplichten*" is eveneens een item dat naast de verwachte lading een crosslading heeft, respectievelijk .65 en -.45. Gezien het bij deze twee items om negatieve crossladingen gaat, stelt zich hier geen probleem. Deze negatieve crossladingen kunnen te verklaren zijn doordat het om tegengestelde constructen gaat.

Daarnaast werden voor twee items van gecontroleerde motivatie positieve crossladingen op autonome motivatie gevonden. Zo werd naast de verwachte lading van .54 een crosslading van .43 op autonome motivatie gevonden voor het item: "*Omdat ik me dan pas goed kan voelen over mezelf*". Verder heeft ook "*Omdat ik dan pas trots kan zijn op mezelf*" een dubbele lading namelijk .54 op gecontroleerde motivatie en .42 op autonome motivatie. Theoretisch gezien zouden deze twee items enkel op gecontroleerde motivatie mogen laden. Er is gekozen om de theorie te volgen waardoor deze items onder gecontroleerde motivatie worden weerhouden.

De factorladingen van autonome motivatie variëren van .94 tot .64. De factorladingen van gecontroleerde motivatie variëren van .79 tot .54.

Tabel 5

PCA op de items van autonome en gecontroleerde motivatie, geroteerd naar twee factoren

Waarom spant u zich in voor uw werk?	Autonome motivatie	Gecontroleerde motivatie
Omdat deze baan heel interessant is.	.94	
Omdat het heel leuk werk is.	.92	
Omdat ik deze baan graag doe.	.91	
Omdat deze baan in lijn ligt met mijn interesses.	.90	
Omdat de dingen die ik doe in deze baan, voor mij persoonlijk heel betekenisvol zijn.	.83	
Omdat ik het zinvol vind om moeite te doen voor mijn werk.	.77	
Omdat ik het belangrijk vind om moeite te doen voor mijn werk.	.68	
Omdat moeite doen voor mijn werk in lijn ligt van mijn andere waarden.	.64	
Om te vermijden dat anderen (bv. leidinggevende, collega's, familie, klanten,...) ontgoocheld zouden zijn in mij.		.79
Omdat anderen (bv. leidinggevende, collega's, familie, klanten,...) me meer zullen waarderen.		.74
Omdat anderen (bv. leidinggevende, collega's, familie, klanten,...) dit van mij eisen.	-.40	.71
Omdat ik me anders schuldig zou voelen.		.70
Omdat ik me anders slecht zou voelen over mezelf.		.68
Omdat anderen (bv. leidinggevende, collega's, familie, klanten,...) me ertoe verplichten.	-.45	.65
Omdat iets in mezelf me dwingt om moeite te doen voor deze job.		.58
Omdat ik me dan pas goed kan voelen over mezelf.	.43	.54
Omdat ik dan pas trots kan zijn op mezelf.	.42	.54

De schaal van gecontroleerde motivatie, die negen items telt, is intern consistent tot op .86. De Cronbach's alpha van de acht items tellende schaal voor autonome motivatie bedraagt .94.

Hoofdstuk 3: Resultaten

In het derde hoofdstuk van deze masterproef worden de hypothesen getoetst en besproken. De bespreking van de resultaten bestaat uit twee delen. In het eerste deel worden de relaties tussen de variabelen besproken. In het tweede deel wordt een lineaire regressieanalyse uitgevoerd. Hierin wordt de relatie tussen werkverslaving, bevlogenheid, autonome en gecontroleerde motivatie en arbeidstevredenheid nagegaan. Bovendien wordt getest of autonome en gecontroleerde motivatie de relaties tussen werkverslaving, bevlogenheid en arbeidstevredenheid medieert.

1. Relaties tussen de variabelen

In deze paragraaf worden de verbanden tussen de verschillende variabelen aan de hand van Pearson correlatie coëfficiënten besproken. Een overzicht wordt hiervan gegeven in tabel 6.

Van de controlevariabelen werd enkel voor beroepsniveau een significant positieve correlatie met bevlogenheid ($r = .22$; $p < .01$), werkverslaving ($r = .32$; $p < .01$) en autonome motivatie ($r = .30$; $p < .01$) gevonden. Doordat een hoger beroepsniveau samenhangt met meer verantwoordelijkheden en dus ook meer betekenisvolle taken kan de relatie tussen beroepsniveau, bevlogenheid en autonome motivatie verklaard worden. Wanneer men een beroep op een hoger niveau uitoefent kan het zijn dat men zichzelf meer druk oplegt om aan de verwachtingen van anderen te voldoen, wat de positieve relatie met werkverslaving kan verklaren.

Bevlogenheid correleerde positief met werkverslaving ($r = .22$; $p < .01$). Hiermee werd aangetoond dat werkverslaving en bevlogenheid niet elkaars tegengestelde zijn. Tussen bevlogenheid en autonome motivatie werd zoals verwacht een positieve correlatie gevonden ($r = .75$; $p < .01$). Bovendien werd tussen bevlogenheid en gecontroleerde motivatie een positief verband gevonden ($r = .15$; $p < .05$). Tot slot werd eveneens de verwachte positieve relatie tussen bevlogenheid en arbeidstevredenheid teruggevonden ($r = .61$; $p < .01$).

Werkverslaving correleerde positief met zowel autonome ($r = .23$; $p < .01$) als gecontroleerde motivatie ($r = .34$; $p < .01$). Bovendien werd het verwachte negatieve verband tussen werkverslaving en arbeidstevredenheid teruggevonden ($r = -.14$; $p < .05$).

Tussen autonome en gecontroleerde motivatie werd een positief verband gevonden ($r = .32$; $p < .01$). Autonome motivatie correleerde positief met arbeidstevredenheid ($r = .58$; $p < .01$). Tussen gecontroleerde motivatie en arbeidstevredenheid werd geen significant verband gevonden ($r = .04$; ns).

Tabel 6

Correlaties tussen de controle, onafhankelijke, mediërende en afhankelijke variabelen

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1.Contractduur									
2.Contracttype	-.09								
3.Beroepsniveau	-.06	-.23**							
4.Geslacht	.25**	.35**	-.08						
5.Leeftijd	-.31**	.26**	.15*	-.00					
6.Bevlogenheid	-.08	-.06	.22**	-.08	.08				
7.Werkverslaving	-.09	-.13	.32**	-.13	.10	.22**			
8.Autonome motivatie	-.04	-.08	.30**	.06	.05	.75**	.23**		
9.Gecontroleerde motivatie	-.01	-.10	.05	-.02	-.06	.15*	.34**	.32**	
10.Arbeidstevredenheid	.02	.09	.10	.00	.01	.61**	-.14*	.58**	.04

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

2. Lineaire regressieanalyse

Lineaire regressieanalyse werd uitgevoerd om na te gaan of werkverslaving, bevlogenheid, autonome en gecontroleerde motivatie in relatie staan met arbeidstevredenheid. Daarnaast werd door het uitvoeren van een regressieanalyse eveneens getoetst of gecontroleerde en autonome motivatie een mediator is van de

relatie tussen werkverslaving en bevlogenheid enerzijds en arbeidstevredenheid anderzijds.

Om het eventuele mediërende effect van autonome en gecontroleerde motivatie na te gaan werden de vier stappen van Baron en Kenny (1986) gevolgd. De eerste stap betreft het nagaan van de relatie tussen de onafhankelijke variabele (bevlogenheid en werkverslaving) en de afhankelijke variabele (arbeidstevredenheid). Er dient een verband aanwezig te zijn dat kan worden gemedieerd. In de tweede stap wordt het verband tussen de afhankelijke variabele (arbeidstevredenheid) en de mediator (autonome- en gecontroleerde motivatie) onderzocht. In de derde stap wordt nagegaan of er na controle voor de onafhankelijke variabele (bevlogenheid en werkverslaving), een relatie bestaat tussen de mediators (autonome- en gecontroleerde motivatie) en de afhankelijke variabele (arbeidstevredenheid). Ten slotte wordt onderzocht of de relatie tussen de onafhankelijke variabele (bevlogenheid en werkverslaving) en de afhankelijke variabele (arbeidstevredenheid) blijft bestaan na controle voor de mediator (autonome- en gecontroleerde motivatie). Indien deze relatie volledig wegvalt, is er sprake van volledige mediatie. Wanneer de relatie significant daalt, is het een partiële mediatie. Door middel van de Sobel test (Sobel, 1982) wordt de sterkte van de mediatie nagegaan.

2.1 Arbeidstevredenheid als afhankelijke variabele

In stap één van Baron en Kenny (1986) werd nagegaan of er wel degelijk een relatie bestaat tussen bevlogenheid, werkverslaving en arbeidstevredenheid wanneer beide variabelen samen worden opgenomen na controle voor de controlevariabelen. Bevlogenheid en werkverslaving verklaren, bovenop de controlevariabelen 47% van de variantie van arbeidstevredenheid (Tabel 7).

Bevlogenheid was zoals verwacht positief gerelateerd aan arbeidstevredenheid. Voor werkverslaving werd eveneens het verwachte negatieve verband met arbeidstevredenheid gevonden.

In de tweede stap werd nagegaan op welke wijze bevlogenheid en werkverslaving gerelateerd zijn aan autonome en gecontroleerde motivatie. Deze verbanden werden nagegaan aan de hand van een bijkomende regressieanalyse, waarvan de resultaten worden weergegeven in tabel 8. Hieruit bleek dat er een positief verband bestaat tussen

zowel bevlogenheid en autonome motivatie als tussen werkverslaving en gecontroleerde motivatie.

Tabel 7

Lineaire regressieanalyse voor de mediatie van autonome en gecontroleerde motivatie in de relatie tussen bevlogenheid, werkverslaving en arbeidstevredenheid

	Arbeidstevredenheid		
	Stap1	Stap2	Stap3
Contracttype	.02	.05	.05
Contractduur	.10	.14*	.14*
Beroepsniveau	.14	.06	.03
Geslacht	-.02	-.04	-.07
Leeftijd	-.03	-.05	-.04
Bevlogenheid		.70***	.49***
Werkverslaving		-.28***	-.29***
Autonome motivatie			.28***
Gecontroleerde motivatie			-.03
F	.842	27.50***	23.89***
df1	5	7	9
df2	204	202	200
R ²	.02	.49***	.52***
R ² change		.47***	.03**

p<.01, *p<.001

Tabel 8

Lineaire regressieanalyse voor de relatie tussen werkverslaving en bevlogenheid en autonome en gecontroleerde motivatie

	Autonome motivatie		Gecontroleerde motivatie	
	Stap1	Stap2	Stap1	Stap2
Contracttype	-.05	-.00	-.03	-.02
Contractduur	-.06	-.02	-.10	-.08
Beroepsniveau	.29***	.13**	.04	-.06
Geslacht	.12	.14**	.04	.07
Leeftijd	.01	-.03	-.05	-.07
Bevlogenheid		.72***		.07
Werkverslaving		.04		.35***
F	4.58***	43.12***	.62	4.64***
df1	5	7	5	7
df2	204	202	204	202
R ²	.10***	.599	.02	.14***
R ² Change		.498		.12***

p<.01,*p<.001

In lijn met de derde stap van Baron en Kenny werd gekeken of beide types motivatie gerelateerd zijn aan arbeidstevredenheid, wanneer rekening wordt gehouden met de relatie tussen werkverslaving, bevlogenheid en arbeidstevredenheid (tabel 7). Zoals verwacht was autonome motivatie positief gerelateerd aan arbeidstevredenheid. Tussen gecontroleerde motivatie en arbeidstevredenheid werd geen significant verband gevonden.

Tot slot werd er nagegaan of de relatie tussen werkverslaving en bevlogenheid en arbeidstevredenheid gemedieerd wordt. De relatie tussen bevlogenheid en arbeidstevredenheid daalde wanneer er gecontroleerd wordt voor autonome mediatie. Sobel test toonde aan dat er sprake is van een partiële mediatie ($z = 5.08$; $p < .001$). Hypothese één werd bijgevolg gedeeltelijk bevestigd. De relatie tussen werkverslaving en arbeidstevredenheid veranderde niet na controle voor gecontroleerde motivatie. Er treedt geen mediatie op door deze motivatiesoort ($z = -0.74$; *ns*). Voor de tweede hypothese werd geen bevestiging gevonden.

Hoofdstuk 4: Discussie

Hoewel de discussie over de definiëring van werkverslaving nog niet is beëindigd, kan volgens de visie van Schaufeli et al. (2006) een onderscheid worden gemaakt tussen enerzijds goed werkverslaving, waarmee de bevlogen werknemers worden bedoeld, en anderzijds slechte werkverslaving, ook wel de echte werkverslaafden genoemd. Uit voorgaand onderzoek werd reeds empirische evidentie geleverd voor de negatieve relatie tussen werkverslaving en arbeidstevredenheid, en de positieve relatie tussen bevlogenheid en arbeidstevredenheid. Naar een verklaring voor deze relatie werd vooralsnog geen onderzoek verricht. In deze masterproef trachten we dan ook een verklaring voor deze relaties te formuleren vanuit het perspectief van de Zelf-Determinatie Theorie.

In dit onderzoek werd getest of het type van motivatie, autonome versus gecontroleerde motivatie, zoals beschreven binnen de ZDT een verklaring kon bieden voor de relatie tussen werkverslaving, bevlogenheid en arbeidstevredenheid. Er werd verwacht dat autonome motivatie de positieve relatie tussen bevlogenheid en arbeidstevredenheid medieert. Daarnaast werd eveneens een mediërend effect verwacht van gecontroleerde motivatie in het negatieve verband tussen werkverslaving en arbeidstevredenheid.

In deze discussie worden ten eerste de resultaten van het onderzoek besproken. Vervolgens komen de beperkingen aan bod en worden enkele aanbevelingen geformuleerd voor toekomstig onderzoek. Daarna wordt een link gelegd tussen de resultaten en de praktijk. Deze masterproef wordt beëindigd met een algemene conclusie.

1. Resultaten

Uit de regressie-analyse blijkt dat werkverslaving negatief gerelateerd is aan arbeidstevredenheid. Empirische evidentie werd hiervoor reeds geleverd door Burke & MacDermid (1999).

Bevlogenheid blijkt zoals verwacht uit de regressieanalyse een positief verband te hebben met arbeidstevredenheid. Schaufeli, Taris & Van Rhenen (2008) leverden in hun

onderzoek empirische evidentie voor de positieve relatie tussen bevlogenheid en arbeidstevredenheid.

Algemeen kan gesteld worden dat de verwachte relaties tussen werkverslaving en bevlogenheid enerzijds en arbeidstevredenheid anderzijds werd gerepliceerd.

1.1 De mediërende rol van autonome en gecontroleerde motivatie

Uit dit onderzoek blijkt dat de relatie tussen bevlogenheid en arbeidstevredenheid partieel gemedieerd wordt door autonome motivatie. Hypothese één wordt dus gedeeltelijk bevestigd. Hieruit kan afgeleid worden dat autonome motivatie niet de enige verklaring is voor de relatie tussen bevlogenheid en arbeidstevredenheid.

Uit de analyse van de correlaties bleek bevlogenheid, naast de positieve correlatie met autonome motivatie, eveneens een, weliswaar lagere, positieve correlatie te hebben met gecontroleerde motivatie. Bij het uitvoeren van de regressieanalyse werd het positieve verband tussen bevlogenheid en gecontroleerde motivatie niet gevonden. Het uitblijven van een verband in de regressieanalyse kan te verklaren zijn omdat er gecontroleerd werd voor achtergrondkenmerken.

De gevonden positieve correlatie tussen bevlogenheid en gecontroleerde motivatie kan echter niet verklaard worden vanuit de ZDT. Gecontroleerde motivatie wordt binnen de ZDT in verband gebracht met negatieve uitkomsten (Deci & Ryan, 2000). Een mogelijke verklaring voor het positieve verband tussen bevlogenheid en gecontroleerde motivatie kan te wijten zijn aan de overlap tussen de items van beide schalen. Zo werd voor twee items, *“omdat ik me dan pas goed kan voelen over mezelf”* en *“omdat ik dan pas trots kan zijn op mezelf”*, die normaal bedoeld waren om geïntrojecteerde regulatie te meten, en dus ook gecontroleerde motivatie, ook een lading gevonden op autonome motivatie. Theoretisch gezien liggen ze ook op de grens tussen autonome en gecontroleerde motivatie. Een andere verklaring voor de positieve correlatie tussen bevlogenheid zowel autonome als gecontroleerde motivatie is dat het beide een vorm van motivatie zijn.

Bovendien verwijzen deze twee items naar positieve gevoelens. Assor, Vansteenkiste en Kaplan (2009) stellen daarom twee vormen van geïntrojecteerde regulatie voor. Een eerste vorm is de geïntrojecteerde toenaderingsmotivatie, deze is gericht op het bereiken van trots, zelfversterking of –waardering. Daarnaast wordt de geïntrojecteerde vermijdingsmotivatie onderscheiden, deze is georiënteerd op de vermijding van

zelfdepreciatie, angst-, schuld- en schaamtegevoelens en lage zelf-waardering. Er is in beide vormen een gelijkenis in motivatie, in beide gevallen zet men zichzelf onder druk om een bepaald gedrag te stellen.

Tegen de verwachtingen in bleek gecontroleerde motivatie geen mediator te zijn in de negatieve relatie tussen werkverslaving en arbeidstevredenheid. Voor de tweede hypothese werd dus geen bevestiging gevonden. Het uitblijven van dit mediërend effect van gecontroleerde motivatie kan verklaard worden doordat er geen verband werd gevonden tussen gecontroleerde motivatie en arbeidstevredenheid. Vanuit de ZDT kan hiervoor geen verklaring worden geleverd. ZDT stelt namelijk dat gecontroleerde motivatie samenhangt met negatieve uitkomsten zoals bijvoorbeeld een lagere arbeidstevredenheid (Deci & Ryan, 2000).

Een verklaring hiervoor wordt toegelicht aan de hand van volgend onderzoek.

In onderzoek van Lam en Gurland (2008) werd de relatie nagegaan tussen zelf gedetermineerde werkmotivatie en arbeidstevredenheid. Zij stelden zich in hun onderzoek de vraag wat zelf gedetermineerde werkmotivatie, ook wel autonome motivatie genoemd, bepaald. Het handhaven van een autonome oriëntatie werd in dit onderzoek als voorspeller gevonden voor het stellen van autonoom gereguleerd gedrag. Dit autonoom gereguleerd gedrag was vervolgens positief gerelateerd aan arbeidstevredenheid. Voor gecontroleerde oriëntatie werden niet de verwachte resultaten bekomen. Zoals verwacht was het nastreven van een gecontroleerde oriëntatie een negatieve voorspeller voor het stellen van zelf gedetermineerd gedrag. Er werd echter geen verband gevonden met arbeidstevredenheid. Een mogelijke verklaring die hiervoor in dit onderzoek werd geleverd is dat zelf gedetermineerde werkmotivatie een functie is van zowel autonome als gecontroleerde oriëntaties. Daardoor kan het zijn dat job uitkomsten enkel gerelateerd zijn aan een autonome oriëntatie.

Verder blijkt uit onderzoek van Van den Broek, Vansteenkiste, Lens, De Witte en Van Coillie (in druk) dat autonome en gecontroleerde motivatie kunnen gecombineerd worden waardoor er vier clusters ontstaan. Uit de resultaten bleek dat met betrekking tot gecontroleerde motivatie er geen eenduidige verbanden werden gevonden met werkuitskomsten. Werknemers die zowel laag op autonome als gecontroleerde motivatie (lage kwantiteit) scoren rapporteerden minder arbeidstevredenheid dan de werknemers die laag op autonome en hoog op gecontroleerde motivatie (lage kwaliteit) scoren. In lijn met de visie van ZDT zou men verwachten dat de cluster 'lage kwaliteit' lagere

scores zou hebben op arbeidstevredenheid in tegenstelling tot de cluster 'lage kwantiteit'. Uit deze bevindingen kan afgeleid worden dat gecontroleerde motivatie niet samenhangt met werkuitkomsten. Dit kan in dit onderzoek ook als mogelijke verklaring gegeven worden voor het uitblijven van een verband tussen gecontroleerde motivatie en arbeidstevredenheid.

Tot slot werd er in deze masterproef empirische evidentie geleverd voor een verschil in motivatie tussen bevlogen werknemers en werkverslaafden. Uit de definities kon dit verschil reeds afgeleid worden. Werkverslaafden werken veel vanuit een innerlijke druk of behoefte waaraan ze niet kunnen weerstaan (Schaufeli et al., 2006). Dit soort motivatie om veel te werken komt overeen met het gecontroleerde type van motivatie zoals in de ZDT wordt besproken. Gecontroleerde motivatie wordt binnen ZDT omschreven als gedrag dat gesteld wordt vanuit een innerlijke druk (Deci & Ryan, 2000). De reden waarom bevlogen werknemers veel werken is omdat ze hun werk plezierig vinden (Schaufeli et al., 2001). Deze vorm van motivatie stemt overeen met het autonome type van motivatie van de ZDT. Autonome motivatie wordt volgens ZDT omschreven intrinsiek gemotiveerd gedrag of extrinsieke motivatie die geïnternaliseerd is (Deci & Ryan, 2000). Longitudinale studies dienen gevoerd te worden om te weten te komen of het type motivatie bij werkverslaafden en bevlogen werknemers doorheen de tijd niet verandert.

2. Beperkingen en aanbevelingen voor toekomstig onderzoek

Een eerste belangrijke beperking van dit onderzoek is dat het gaat om een *cross-sectioneel onderzoek*. Dit houdt in dat er geen uitspraken kunnen worden gedaan over het bestaan van causale verbanden. Om te kunnen stellen dat werkverslaafden minder arbeidstevredenheid ervaren en bevlogen werknemers meer tevreden zijn over hun job, dient longitudinaal onderzoek te worden uitgevoerd.

Een tweede beperking betreft het gebruik van *zelfbeschrijvingen* in deze studie bij de gegevensverzameling. Dit impliceert het risico op methodegebonden gemeenschappelijke variantie ('common method variance') of de wens om consistent te antwoorden (Conway, 2002). Echter, Spector (2006) stelt dat deze invloed niet zo groot

is. Ondanks de geringe impact is het aan te raden om over objectieve indicatoren te beschikken bij de verzameling van de data aangezien beschrijvingen over de werkomgeving door werknemers geen objectief beeld van de werkelijkheid geven.

In dit onderzoek werd de anonimiteit van de antwoorden aan de respondenten gegarandeerd. Daarnaast werd aan de respondenten duidelijk gemaakt dat er geen juist of fout antwoord is en dat ze zo eerlijk mogelijk moesten antwoorden. Beide maatregelen zorgen ervoor dat mensen minder sociaal wenselijk gaan antwoorden en de methodegebonden gemeenschappelijke variantie beperkt blijkt (Podsakoff, MacKenzie, & Podsakoff, 2003).

Een derde beperking heeft betrekking op de *responsratio*. Aangezien de dataverzameling werd uitgevoerd aan de hand van de snowball methode, was het onmogelijk om een responsratio te berekenen. Hierdoor is niet geweten hoeveel respondenten we hebben bereikt. Daarnaast gebeurt de dataverzameling via de snowball methode niet ad random, waardoor een vrij homogene dataset kan worden bekomen (Heckethorn, 1997). Zo kan het zijn dat in dit onderzoek voornamelijk hoger opgeleiden gesampled zijn. Echter, voor dit onderzoek vormde dat geen probleem. Werkverslaving komt immers voornamelijk bij bedienden voor. Tot slot zou een grotere steekproef bijdragen tot meer gedetailleerde analyses en exploratie van verklaringen.

Voor toekomstig onderzoek kan als eerste aanbevolen worden om het concept werkverslaving van naderbij te bestuderen. Meer specifiek kan onderzocht worden wat de oorzaken en gevolgen zijn van de twee deelaspecten van werkverslaving, namelijk excessief en compulsief werken. Daarnaast dient ook de compulsieve component onder de loep genomen worden. Men kan zich afvragen of beide deelaspecten tot dezelfde gevolgen leiden. Uit onderzoek van Taris, Geurts, Schaufeli, Blonk & Lagerveld (2008) blijkt voornamelijk de compulsieve component negatief gerelateerd te zijn met het welzijn van werknemers. In deze masterproef werden werkverslaving en bevlogenheid in het algemeen in verband gebracht met arbeidstevredenheid en is er niet ingegaan op de deelaspecten van beide onafhankelijke variabelen. Om meer inzicht te krijgen over het verband tussen de deelaspecten van beide onafhankelijke variabelen en hun relatie met het welzijn van werknemers dient verder onderzoek verricht te worden.

Naast het in kaart brengen van de relatie tussen de deelaspecten van werkverslaving en bevlogenheid enerzijds en arbeidstevredenheid anderzijds, kan ook nagegaan worden hoe excessief werken en compulsief werken zich verhouden tot vitaliteit, toewijding en absorptie. Hiervoor werd recent onderzoek geleverd door Taris, Schaufeli en Shimazu (in press). Echter, longitudinale gegevens ontbreken nog om over causale verbanden te spreken.

Uit de bevindingen van dit onderzoek blijkt dat werkverslaafden en bevlogen werknemers een andere motivatie hebben. Echter, ze verklaren nog niet volledig de relaties met arbeidstevredenheid. Het motivationele proces dient verder onderzocht te worden om de relatie met arbeidsuitkomsten te kunnen verklaren. Volgens de ZDT kan de bevrediging van de basisbehoeften een verklaring bieden voor het verschil in motivatie. ZDT stelt namelijk dat de bevrediging van de drie basisbehoeften ervoor zorgt dat mensen meer autonoom gemotiveerd zijn. Wanneer deze bevrediging van de basisbehoeften ontbreekt zou dit gecontroleerde motivatie opwekken (Ryan & Deci, 2000). In lijn met deze stelling zou het ontbreken aan de bevrediging van de behoeften van autonomie, competentie en verbondenheid bij werkverslaafden een verklaring kunnen bieden voor de negatieve arbeidsuitkomsten. Voor de bevlogen werknemers zou de bevrediging van de basisbehoeften de positieve arbeidsuitkomsten kunnen verklaren. Daarnaast zou het ook kunnen dat werkverslaafden en bevlogen werknemers andere doelen nastreven. ZDT maakt een onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke doelen (Kasser & Ryan, 1996). Intrinsieke doelen zijn op zich bevredigend terwijl extrinsieke doelen niet op zich bevredigend zijn en gekenmerkt worden door een externe oriëntatie (Vansteenkiste, Lens & Deci, 2006). Men kan verwachten dat bevlogen werknemers eerder intrinsieke doelen nastreven terwijl werkverslaafden gemotiveerd zijn vanuit extrinsieke doelen.

Verder maakt Elliot (2005) een onderscheid tussen prestatie doelen en taak doelen. In zijn visie zouden workaholics gemotiveerd worden door prestatie doelen, die competitief van aard zijn, naar anderen verwijzen en extrinsiek zijn. Bevlogen werknemers zouden eerder gemotiveerd zijn door taak doelen, en houden zichzelf in stand, verwijzen naar zichzelf en zijn intrinsiek.

3. Praktische implicaties

In deze masterproef werd gevonden dat werkverslaving samenhangt met minder arbeidstevredenheid en bevlogenheid met meer arbeidstevredenheid. Op een algemener niveau kan men dan stellen dat werkverslaving gerelateerd is aan minder welzijn terwijl bevlogenheid verbonden is met meer welzijn. Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat de motivatie van werknemers een belangrijke rol speelt in het verklaren van deze relaties. Voor werkgevers is het beter om over bevlogen werknemers, in tegenstelling tot workaholics, te beschikken aangezien zij meer tevreden zijn over hun job. Bevlogenheid dient in dit opzicht gestimuleerd te worden, terwijl werkverslaving beter niet wordt aangemoedigd.

Het Job-Demand Resources model stelt dat energiebronnen bevlogenheid verhogen (Bakker & Demerouti, 2007). Energiebronnen verwijzen naar fysieke, psychologische, sociale of organisationele aspecten van het werk. Autonomie, sociale ondersteuning en positieve feedback zijn enkele voorbeelden van energiebronnen. Ten eerste dragen energiebronnen bij tot het bereiken van de werkdoelen. Daarnaast verlagen ze jobeisen, zoals werkdruk, fysiek, cognitieve en emotionele belasting. Bovendien stimuleren ze persoonlijke groei, leren en ontwikkeling. Uit onderzoek van Bakker (2008) blijkt inderdaad dat energiebronnen en persoonlijke bronnen (optimisme, zelfvertrouwen, actieve coping stijl) leiden tot bevlogenheid. In de praktijk kunnen energiebronnen door leidinggevendenden gestimuleerd worden door o.a. het verhogen van sociale ondersteuning en het geven van positieve feedback aan hun medewerkers. De persoonlijke bronnen van de werknemers kunnen versterkt worden door het organiseren van trainingsprogramma's waarin bijvoorbeeld de nadruk ligt op het verhogen van het zelfvertrouwen, optimisme en copingstijlen om met jobeisen om te gaan.

De definitie over werkverslaving die Schaufeli et al. (2006) hanteren stelt dat werkverslaafden excessief werken op een compulsieve wijze. Ze werken hard vanuit een innerlijke drang waaraan ze niet kunnen weerstaan. Voor workaholics kan het aan te raden zijn om trainingen te volgen waarin technieken worden aangeleerd, zoals bijvoorbeeld time management, waardoor ze hun werk beter kunnen organiseren. Hierdoor kan de neiging om excessief te werken beter beheerst worden. Daarnaast kan

ook de compulsieve behoefte aangepakt worden door workaholics op een rationele wijze te leren omgaan met de compulsieve drang om veel te werken (Taris et al., 2010)

Uit de resultaten van deze masterproef bleek eveneens dat er positieve verbanden zijn tussen zowel werkverslaving en gecontroleerde motivatie als tussen bevlogenheid en autonome motivatie. Het handhaven van een autonome motivatie blijkt zowel theoretisch als empirisch te leiden tot betere welzijnsuitkomsten. Autonome motivatie dient bij werknemers dan ook gestimuleerd te worden. Dit verhoogt de kans op het stellen van kwalitatief goede motivatie. Volgens ZDT kan autonomie ondersteunend leiderschap hiertoe een bijdrage leveren. Deze leiderschapsstijl kan aan de hand van drie elementen beschrijven worden en stelt ten eerste dat leidinggevendenden keuzes aanbieden aan werknemers (Deci, Eghari, Patrick, & Leone, 1994). Ten tweede wordt een zinvolle verklaring gegeven over het te verrichten werk. Hierdoor wordt de relevantie van het uit te voeren werk voor de werknemer benadrukt (Vansteenkiste, Lens, & De Witte, 2005). Tot slot wordt het erkennen van het perspectief en de gevoelens van de werknemers naar voor geschoven (Deci, Connell, & Ryan, 1989). Voor werknemers draagt autonomie ondersteunend leiderschap bij tot meer bevlogenheid.

4. Conclusie

Dit onderzoek is een eerste opstap geweest om de motivationele verschillen tussen werkverslaafden en bevlogen werknemers in kaart te brengen. Er werd getracht een motivationele verklaring te geven voor de negatieve relatie tussen werkverslaving en arbeidstevredenheid en de positieve relatie tussen bevlogenheid en arbeidstevredenheid. Aan de hand van de Zelf-Determinatie Theorie werd een theoretisch kader geschept waardoor dat onderliggende mechanisme kon worden verklaard. De relatie tussen werkverslaving en arbeidstevredenheid werd niet gemedieerd door gecontroleerde motivatie. Autonome motivatie bleek de relatie tussen bevlogenheid en arbeidstevredenheid partieel te mediëren. Uit de resultaten blijkt dat het type motivatie een verklaring kan bieden voor de relaties tussen bevlogenheid en arbeidsmotivatie. Samenvattend kan men stellen dat er inderdaad een verschil in motivatie is tussen de “goede” (bevlogen werknemers) en “slechte” werkverslaafden (echte werkverslaafden).

Echter, enkel bij de bevlogen werknemers wordt de positieve relatie met arbeidstevredenheid gedeeltelijk verklaard door het type motivatie.

Referentielijst

- Assor, A., Vansteenkiste, M., & Kaplan, A. (2009). Identified versus introjected-approach and introjected-avoidance motivations in school and in sports: The limited benefits of selfworthstrivings. *Journal of Educational Psychology*, 2, 482–497.
- Baard, P., Deci, E.L., Ryan, R.M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045-2068.
- Bakker, A.B. (2008). Building engagement in the workplace. In C.L. Cooper & Burke (Eds.), *The peak performing organization*,(pp. 50-72). Routledge: Oxon.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The job-demands-resources model: State of art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 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.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator -variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Baumeister, R., & Leary, M. (1995). The need to belong. Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497-529.
- Beulens, M., & Poelmans, S.A.Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: demographic, motivational and organizational correlates. *Organizational Change Management*, 17, 459-470.
- Burke, R.J. (1999). 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., MacDermid, G. (1999). Are workaholics job satisfied and successful in their careers? *Career Development International*, 4, 277-282.
- Brett, J.M., & Stroh, L.K. (2003). Working 61 plus hours per week: why do managers do it? *Journal of Applied Psychology*, 88, 67-78.
- Conway, J.M. (2002). Method variance and method bias in industrial and organizational psychology. In S.G. Rogelberg (Ed.), *Handbook of Research Methods in Organizational and Industrial Psychology* (pp. 344-365). Malden, NJ: Blackwell Publishers.
- DeCharms, R. (1968). *Personal causation: The internal affective determinants of behaviour*. New York: Academic Press.
- Deci, E.L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18, 105-115.
- Deci, E.L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum.
- Deci, E.L., Connel, J.P., & Ryan, M.R. (1989). Self-determination in a work organisation. *Journal of Applied Psychology*, 4, 580-590.
- Deci, E.L., Eghari, H., Patrick, B.C., & Leone, D.R. (1994). Facilitating internalisation: The self-determination theory perspective. *Journal of Personality*, 62, 119-142.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. New York: Plenum Publishing Co.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11, 319-338.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). The what en why of goal pursuits. Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.

- Deci, E.L., Koestner, R., Ryan, R.M., (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effect of extrinsic rewards on intrinsic motivation, *Psychological Bulletin*, 125 (6), 627-668.
- Elliot, A.J. (2005). A conceptual history of the achievement goal construct. In A.J. Elliot & C.S. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (pp. 52-72). New York: Guilford.
- Fernet, C., Guay, F., & Senécal, C. (2004). Adjusting to job demands: The role of work self-determination and job control in predicting burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 39-56.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS* (2e Ed.). London: Sage Publications Ltd.
- Gagné, M., & Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- Gagné, M., Ryan, R., & Bargmann, K. (2003). Autonomy support and need satisfaction in the motivation and wellbeing of gymnasts. *Journal of Applied Psychology*, 15, 372-390.
- Grolnick, W.W., Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1997). Internalization within the family: The self-determination theory perspective. In J.E. Grusec & L. Kuczynski (Eds.), *Parenting and children's internalization of values: A handbook of contemporary theory* (pp. 135-161). New York: Wiley.
- Hackethorn, D. (1997). Respondent-driven sampling: a new approach to the study of hidden populations. *Social Problems*, 44, 174-199.
- Judge, T.A., Bono, J.E., Erez, A., & Locke, E.A., (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 257-268.

- Kasser, T., & Ryan, R.M., (1996). Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 280-287.
- Lam, C.F. & Gurland, S.T. (2008). Self-determined work motivation predicts job autcoms, but what predicts self-determined work motivation? *Journal of Research in Personality*, 42, 1109-1115.
- Lepine, J.A., Erez, A., & Johnson, D.E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (1), 52-65.
- Lynch, M., Plant, R., & Ryan, R. (2005). Psychological needs and threat to safety: Implications for staff and patients in a psychiatric hospital for youth. *Professional Psychology – Research and Practice*, 36, 415-425.
- Locke, E., & Latham, G. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation – A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57, 705-717.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual review of Psychology*, 52, 397-422.
- McMillan, L.H.W., & O’Driscoll, M.P. (2004). Workaholism and health: implications for organizations. *Organizational Change Management*, 17, 509-19.
- Mortelmans, D., Dehertogh, B. (2008). *Factoranalyse*. Acco Uitgeverij: Leuven
- Mudrack, P.E. (2006). Understanding workaholism: The case for behavioral tendencies. In: R.J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 108-128). Northampton, MA: Edward Elgar.
- Maslach, C., & Leiter, M.P. (1997). *The truth about burn-out*. San Fransisco Jossey-Bass.
- Mobley, W.H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62 (2), 237-240.

- Neyrinck, B. (2008). *De zelf-determinatie theorie: Van oorsprong tot mensbeeld*. (Beschikbaar aan de faculteit psychologische en pedagogische wetenschappen aan de K.U.Leuven, Tiensestraat 102, 3000 Leuven, BE).
- 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.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Oates, W. (1968). On being a 'workaholic' (A serious jest). *Pastoral Psychology*, 19, 16-20.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World.
- Perrow, C. (1986). *Complex organizations: A critical essay*(3rd ed.). New York: Random House.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., & Podsakoff, N.P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88 (5), 879-903.
- Reis, H.T., Sheldon, K.M., Gable, S.L., Roscoe, J., & Ryan, R.M. (2000). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 419-435.
- Reuben M. B. ,& David A. K. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Richer, S.F., Blanchard, C., & Vallerand, R.J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 2089-2113.

- 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 (2), 165-175.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-79.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). When rewards compete with nature: The undermining of intrinsic motivation and self-regulation. In C. Sansone & J.M. Harackiewicz (Eds.), *Intrinsic and extrinsic motivation: The search for optimal motivation and performance* (pp. 13-54). New York: Academic Press.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2006). Self-regulation and the problem of human autonomy: Does psychology need choice, self-determination, and will? *Journal of Personality*, 74, 1557-1586.
- Ryan, R.M., & Connell, J.P., (1989).. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 749-761.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A. (2001). Werk en welbevinding. Naar een positieve benadering in de arbeids- en gezondheidspsychologie. *Gedrag & Organisatie*, 5, 229-253.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale (UWES) Preliminary Manual* [Version 1, November 2003]. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- 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., Shimazu, A, Taris, T.W. (2009). Being driven to work excessively hard. The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research, 43*, 320-348.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (Ed), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193-217). Northhampton, UK:Edward Elgar.
- 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.
- Schaufeli, W.B., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A., & De Jonge, J. (2001). Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer. *De Psycholoog, 36*, 422-428.
- Scott, K.S., Moore, K.S., & Miceli, M.P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations, 50*, 287-314.
- Sheldon, K., Turban, D., Brown, K., Barrick, M., & Judge, T. (2003). Applying Self-Determination Theory to organizational research. *Research in Personnel and Human Resources Management, 22*, 357-393.
- Shimazu, A. & Schaufeli, W.B. (2009). Towards a positive occupational health psychology: The case of work engagement. *Japanese Journal of Stress Science, 24*, 181-187.
- Skinner, B.F. (1974). *About behaviorism*. New York: Knopf.
- Sobel, M.E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology 1982* (pp.290-312). San Francisco: Jossey-Bass.

- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Spector, P.E. (2006). Method variance in organizational research: Truth or urban legend? *Organizational Research Methods*, 9, 221-232.
- Spence, J.T., & Robbins, A.S. (1992). 'Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results'. *Journal of Personality assessment*, 58, 160-78.
- Standage, M., Duda, J., & Pensgaard, A.M. (2005). The effect of competitive outcome and task-involving, ego-involving, and cooperative structures on the psychological well-being of individuals engaged in a co-ordination task: A self-determination approach. *Motivation and Emotion*, 29, 41-68.
- Taris, T.W., Geurts, S.A.E., Schaufeli, W.B., Blonk, R.W.B., & Lagerveld, S. (2008). All day and all of the night: The relative contribution of workaholism components to well-being among self-employed workers. *Work & Stress*, 22, 153-165.
- Taris, T. & Schaufeli, W.B. (2003). Werk, werk en nog eens werk: over de conceptualisering en gevolgen van werkverslaving. *De Psycholoog*, 38, 506-512.
- Taris, T.W. & Schaufeli, W.B. (2007). Workaholisme. In W.B. Schaufeli & A.B. Bakker (Eds.). *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pp. 359-372). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- 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.
- Vansteenkiste, M. (2005). Intrinsic versus extrinsic goal promotion and autonomy support versus control. Facilitating performance, persistence, socially adaptive functioning and well-being. Unpublished Doctoral Dissertation, Katholieke Universiteit Leuven.

- Vansteenkiste, M., Zhou, M., Lens, W., & Soenens, B. (2005). Experiences of autonomy and control among Chinese learners: Vitalizing or immobilizing? *Journal of Educational Psychology, 97*, 468-483.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., & Deci, E.L. (2006). Intrinsic versus extrinsic goal contents in Self-Determination Theory: Another look at the quality of academic motivation. *Educational Psychologist, 41* (1), 19-31.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., & De Witte, H. (2005). Intrinsic versus extrinsic goal promotion and autonomy support versus control. Facilitating performance, persistence, socially adaptive functioning and well-being. Katholieke Universiteit Leuven.
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemic, C., Soenens, B., De Witte, H., & Van den Broeck, A. (2007). Examining the relations among extrinsic versus intrinsic work value orientations, basic need satisfaction, and job experience: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80*, 251-277.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., & De Witte, H. (2008). Self-determination theory: A theoretical and empirical overview in occupational health psychology. In J. Houdmont & S. Leka (Eds.), *Occupational health psychology: Euro perspectives on research, education*. (Vol 3, pp. 63-88.). Nottingham University Press.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationship between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress, 22* (3), 277-294.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, H., Van Coillie (in druk).
Unraveling the quantity and the quality of workers' motivation: A person-centered perspective.
- Van Dyne, L., Cummings, L.L., & Parks, J. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity. *Research in Organizational Behavior, 17*, 215-285.

- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology, 82*, 247–252.
- Warr, P. (1990). Decision latitude, job demands, and employee well-being. *Work and Stress, 4*, 285-294.
- White, R. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review, 66*, 279-333.
- Ybema, J.F., Smulders, P.G.W., & Bongers, P.M. (2010). Antecedents and consequences of employee absenteeism: A longitudinal perspective on the role of job satisfaction and burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 19* (1), 102-124.