

Werkverslaving, stress en gezondheid: ontwikkeling en validatie van een Nederlandse workaholisme-schaal

Toon W. Taris, Wilmar B. Schaufeli, Carolien L.P. van Hoogenhuyze, Alexander C.B. Zon*

Summary

Work addiction, stress and health: Development and validation of a Dutch Workaholism scale

In two related studies the development (Study 1, among a heterogeneous group of 356 employees) and preliminary validation (Study 2, a longitudinal study among 102 former burnout clients) of the Dutch version of Robinson's (1999) Work Addiction Risk Test (WART) is addressed. The confirmatory factor analyses reported in Study 1 reveal that the reliability of the Dutch WART is sufficient, replicating results reported for the original US version of the WART. Study 2 reveals that the risk of a relapse among former burnout clients is higher among workaholics than among non-workaholics. It is concluded that the Dutch WART may be a valuable tool for examining the causes of workrelated health problems.

Inleiding

De Amerikaanse toneelschrijver, romancier, cabarettier, acteur, producer en musicalschrijver Noel Coward (1973) stelde ooit dat hij 'work ... much more fun than fun' vond. Gezien zijn enorme productie op bovengenoemde terreinen zou hij tegenwoordig vermoedelijk als een workaholic avant la lettre worden gekwalificeerd. Het begrip workaholisme (ofwel werkverslaving) is sedert enkele decennia ingeburgerd in het dagelijkse taalgebruik. Gegeven de frequentie en het gemak, waarmee leken de term gebruiken is het verrassend om te constateren dat er in wetenschappelijk opzicht weinig bekend is over de oorzaken en gevolgen van werkverslaving (McMillan, O'Driscoll, Marsh & Brady, 2001; Scott, Moore & Miceli, 1997) en dat ook over de conceptualisatie van het begrip werkverslaving nog verschil van mening bestaat: wat zijn de essentiële dimensies van het begrip? hoe zou het idealiter gemeten moeten worden? is werkverslaving nu een fenomeen dat door middel van gerichte therapie bestreden moet worden (Robinson, 1999) of gaat het om een min of meer nastrevenswaardige toestand die juist *positieve* effecten heeft voor zowel de werkverslaafde als ook voor de organisatie waarvoor deze werkt (Machlowitz, 1980; Peiperl & Jones, 2001)?

Gelukkig lijkt de mist die rond de conceptualisatie, meting, oorzaken en gevol-

gen van werkverslaving hangt langzaam op te trekken. Inmiddels zijn enkele in wetenschappelijk opzicht respectabele instrumenten om werkverslaving te meten ontwikkeld. Het gaat daarbij met name om de vragenlijst van Spence en Robinson (1992) en om de Work Addiction Risk Test (WART) van Robinson (1999). In dit artikel worden de resultaten van twee gerelateerde studies gepresenteerd, die betrekking hebben op de ontwikkeling en validatie van een Nederlandse versie van de WART. In Studie 1 wordt de ontwikkeling en dimensionaliteit van de Nederlandse WART besproken. Doel van deze studie is om eerder door Flowers en Robinson (2002) gerapporteerde resultaten betreffende de factorstructuur van de WART met Nederlandse gegevens te repliceren. Een dergelijke validering is van belang, omdat zo'n 75% van het (overigens zeer schaarse) empirische onderzoek naar werkverslaving betrekking heeft op in de VS verzamelde gegevens (McMillan et al., 2001); de overige 25% is afkomstig uit andere Angelsaksische landen en Japan, waar 'karoshi' - dood door overwerk - een bekend fenomeen is (Uehata, 1991).

Studie 2 onderzoekt de predictieve validiteit van de Nederlandse versie van de WART in een kleinschalige longitudinale studie onder ex-burn-outcliënten. Doel van deze studie is te onderzoeken of en in hoeverre werkverslaving gerelateerd is aan op theoretische gronden gerelateerde concepten. In deze studie ligt de nadruk op werkverslaving als voorspeller van werkbelasting, stress en terugvalrisico. Op deze manier wordt meer inzicht verkregen in zowel de predictieve validiteit van het door ons ontwikkelde instrument, alsook in het wetenschappelijke en klinische belang van onderzoek naar werkverslaving. Hieronder wordt echter eerst een overzicht gegeven van de huidige stand van zaken van het onderzoek naar werkverslaving.

Werkverslaving: begripsvorming

In de literatuur worden verschillende omschrijvingen van het begrip werkverslaving gegeven. De kern van deze definities wordt gevormd door de notie dat werkverslaafden veel tijd besteden aan hun werk en/of daarmee zeer intensief (en zelfs compulsief) bezig zijn. Dit komt sterk overeen met de populaire opvatting, dat workaholics mensen zijn die altijd maar werken (Burke, 2001a). Porter (1996) merkt echter terecht op dat de redenen die mensen hebben om hard te werken aanzienlijk kunnen verschillen; hard werken kan voortkomen uit een onstuitbare innerlijke drang, maar het kan ook met externe factoren te maken hebben, zoals een hoge hypotheek, de cultuur in het bedrijf, een slecht huwelijk of de wens om snel carrière te maken.

Eenvoudige definities van werkverslaving in termen van het aantal uren dat mensen spenderen aan hun werk, zijn dus onbevredigend en onzuiver. Andere definities van werkverslaving leggen daarom een verband met de onderliggende motivaties om hard te werken. In een poging tot synthese van eerder onderzoek en theorievorming op het gebied van werkverslaving noemen Scott et al. (1997) drie kenmerken van werkverslaving. Het eerste kenmerk van werkverslaving is dat *werkverslaafden veel tijd aan hun werk besteden* als zij daartoe de kans krijgen, wat resulteert in het opgeven van belangrijke sociale, familie- en ontspannende activiteiten. Dit kenmerk vinden we niet alleen terug in de bovengenoemde lekenopvatting, maar ook in eerdere definities van werkverslaving, zoals die van de aartsvader van de term workaholisme, de Amerikaanse predikant Warren Oates. Deze omschreef werkverslaving als 'de drang of oncontroleerbare behoefte om onophoudelijk te werken' (1971, p. 1, eigen vertaling).

Het tweede element in definitie van Scott et al. (1997) is dat werkverslaafden *voortdurend aan hun werk denken*, ook als zij niet aan het werk zijn. Werkver-

* De eerste auteur is verbonden aan de Universiteit Nijmegen, Sectie Arbeids- en Organisationspsychologie. De andere auteurs zijn verbonden aan de Universiteit Utrecht, Vakgroep Sociale en Organisationspsychologie. Correspondentieadres: Dr. T.W. Taris, Universiteit Nijmegen, Sectie Arbeids- en Organisationspsychologie, Postbus 9104, 6500 HE Nijmegen. E-mail t.taris@psych.kun.nl.

slaving is 'een persoonsgebonden weerzin om met andere dingen bezig te zijn dan werk, wat blijkt uit de neiging om onder alle omstandigheden aan het werk te denken' (McMillan et al., 2001, p. 89; eigen vertaling), hetgeen suggereert dat werkverslaafden tot op zekere hoogte geobsedeerd zijn door hun werk (Oates, 1971; Machlowitz, 1980).

Het derde element in de definitie van Scott et al. (1997) is dat werkverslaafden meer werken dan redelijkerwijze van hen verwacht wordt om de behoeften van de organisatie te dekken. Werkverslaafden werken harder dan anderen vanuit een innerlijke drang (Machlowitz, 1980) en niet vanwege externe factoren: werkverslaving heeft dus een *compulsief* karakter.

De drie door Scott et al. (1997) genoemde elementen staan uiteraard niet los van elkaar. Als, zoals Oates (1971) stelt, werkverslaving de oncontroleerbare behoefte is om hard te werken (derde element), dan is het niet verrassend dat dergelijke personen veel tijd besteden aan hun werk (eerste element) en er (ook buiten werktijd) veel aan denken (tweede element). Wellicht is het dwangmatige karakter van werkverslaving het centrale element, en kunnen de twee andere door Scott et al. genoemde elementen beschouwd worden als symptomen van werkverslaving.

Werkverslaving: relaties met andere concepten

De driedelige conceptualisatie van Scott et al. (1997) inzake werkverslaving suggereert, dat het een veelomvattend fenomeen betreft dat implicaties heeft voor zowel het functioneren in het werk- en het privé-domein, alsook voor de gezondheid en het welbevinden van de persoon. Eerder onderzoek naar werkverslaving heeft zulke verbanden inderdaad gelegd.

Werkverslaving en het privé-domein. Als werkverslaving mensen dwingt om veel tijd aan hun werk te besteden ten koste van andere (sociale) bezigheden, mag worden verwacht dat werkverslaafden en niet-werkverslaafden van elkaar verschillen in termen van de kwaliteit en kwantiteit van de persoonlijke relaties die zij onderhouden met anderen, alsook in termen van de mate, waarin zij vinden dat het werk en de privé-sfeer met elkaar interfereren. In lijn met deze verwachtingen vonden Robinson, Flowers en Carroll (2001) dat paren, waarin één van beide partners werkverslaafd was meer van elkaar vervreemd waren dan andere paren. Bonebright, Clay en Ankenmann (2000), Mudrack en Naughton (2001) en Taris, Schaufeli en Verhoeven (2002) rapporteerden dat werkverslaafden gemiddeld meer conflict tussen het werk en andere bezigheden ervaren dan niet-werkverslaafden. Hoewel deze resultaten in overeenstemming zijn met de idee dat werkverslaving negatieve gevolgen heeft voor het functioneren van de verslaafde in de privé-sfeer, bleek uit een studie van Burke (2000a) onder Amerikaanse mannelijke en vrouwelijke managers, dat werkverslaafden *niet* vaker gescheiden waren dan anderen. Hoewel werkverslaving dus negatief lijkt samen te hangen met het functioneren in de privé-situatie is er geen bewijs dat zulks leidt tot een hogere incidentie van echtscheiding.

Werkverslaving en het werk. Het belangrijkste kenmerk van werkverslaving is het harder werken dan noodzakelijk is. Onderzoek heeft laten zien dat werkverslaafden inderdaad meer tijd besteden aan hun werk dan anderen (Mudrack & Naughton, 2001; Scott et al., 1997; Spence & Robbins, 1992; Taris et al., 2002). De resultaten van dat harde werken voor de organisatie en de eigen carrière zijn vooralsnog onbekend. Waar sommige auteurs stellen, dat werkverslaafden uitzonderlijk productief zijn (Machlowitz, 1980; Peiperl & Jones, 2001), worden ze door anderen afgeschilderd als tragische figuren die slecht functioneren en veel

moelijkheden voor hun collega's veroorzaken (Oates, 1971; Porter, 1996, 2001). De enige empirische studie op dit terrein (Burke, 2001c) liet zien dat werkverslaafden *niet* beter functioneerden dan anderen; in deze studie was er geen relatie tussen enerzijds werkverslaving en anderzijds tevredenheid met de eigen carrière- en salarisonwikkeling. Het lijkt er aldus op dat werkverslaafden weliswaar meer tijd investeren in hun werk dan anderen, maar dat zulks zich niet vertaalt in hogere 'opbrengsten' voor de organisatie dan wel de eigen persoon.

Werkverslaving en gezondheid. Onderzoek naar de relatie tussen overwerk en gezondheid heeft overtuigend laten zien dat het maken van veel overuren duidelijke gezondheidsrisico's met zich meebrengt; mensen die veel overwerken rapporteren meer stress- en gezondheidsklachten dan anderen (Van der Hulst, in druk, voor een overzichtsstudie), vermoedelijk omdat overwerkers onvoldoende gelegenheden hebben om te herstellen van hun inspanningen (Meijman & Mulder, 1998). Zoals op basis van dergelijke bevindingen verwacht zou kunnen worden rapporteren werkverslaafden relatief veel stress (Burke, 2000b; McMillan et al., 2001; Mudrack & Naughton, 2001) en gezondheidsklachten (McMillan et al., 2001; Spence & Robbins, 1992).

Werkverslaving: gelijksoortige concepten. De vraag kan worden gesteld of en in hoeverre werkverslaving theoretisch en empirisch onderscheiden kan worden van andere concepten, met name Type-A-gedrag (McMillan et al., 2001; Poppelreuter, 1998). Type-A-persoonlijkheden zijn vasthoudend en competitief, neigen tot vijandigheid en aggressief gedrag, zijn ongeduldig en gehaast en zouden een relatief hoog risico op gezondheidsproblemen (met name hartklachten) lopen (Friedman & Rosenman, 1974). Robinson (1999) laat zien dat de Type-A-persoonlijkheid en de werkverslaafde sterk op elkaar lijken; in beide gevallen is er bijvoorbeeld sprake van vijandigheid en boosheid, gehaastheid en overmatig perfectionisme. Ondanks deze gelijkenissen heeft empirisch onderzoek laten zien dat werkverslaving zwak tot matig samenhangt met Type-A-gedrag (Robinson, 1996, 1999; McMillan et al., 2001, voor een kort overzicht), wat suggereert dat Type-A-gedrag en werkverslaving empirisch van elkaar onderscheiden kunnen worden. In theoretisch opzicht wordt de Type-A-persoonlijkheid tegenwoordig vooral gezien als risicofactor voor werkverslaving.

Andere concepten die gerelateerd zijn aan werkverslaving zijn werk- en organisatiebetrokkenheid. Hoewel Scott et al. (1997) op basis van hun literatuuroverzicht stellen dat betrokkenheid en werkverslaving theoretisch van elkaar onderscheiden moeten worden, is de scheidslijn tussen beide concepten soms dun. In het frequent gebruikte instrument van Spence en Robbins (1992) wordt werkverslaving bijvoorbeeld geoperationaliseerd als de combinatie van een sterke gedrevenheid ('drive'), weinig plezier ('enjoyment') met een grote betrokkenheid ('involvement'). Peiperl en Jones (2001) definiëren werkverslaafden als mensen die hard werken en die vinden dat de opbrengsten van hun werk tegen dit harde werken opwegen; met andere woorden, ze investeren veel, maar krijgen er ook veel voor terug. Soortgelijke begrippen vinden we bij Siegrists (1996) *Effort-Reward Imbalance* (ERI) theorie, waarin overbetrokkenheid ('overcommitment') een belangrijke rol speelt. Volgens Siegrist resulteert overbetrokkenheid in een perceptuele vertekening van de balans tussen investeringen in en opbrengsten van het werk, zodanig dat overbetrokken werknemers vanuit een innerlijke drang onevenredig veel tijd en moeite ('effort') investeren in hun werk, zonder dat zij zich realiseren dat hun opbrengsten niet of nauwelijks opwegen tegen hun investeringen. Het is zeer wel denkbaar dat Peiperl en Jones' (2001) werkverslaafden door Siegrist (1996) als 'overbetrokken' zouden worden beschouwd.

Het huidige onderzoek

Het hier beschreven onderzoek werd opgezet om een Nederlandse versie van Robinsons (1999) Work Addiction Risk Test te ontwikkelen. De Amerikaanse WART is in een reeks van studies gevalideerd en lijkt in potentie bruikbaar om ook in het Nederlandse taalgebied te worden toegepast. We presenteren twee studies. Studie 1 heeft betrekking op de ontwikkeling en validatie van de Nederlandse versie van de WART. In Studie 2 wordt de klinische relevantie van het concept onderzocht in een studie naar terugval onder ex-burn-outcliënten.

Studie 1: Ontwikkeling en validatie van de Nederlandse WART

De oorspronkelijke versie van de WART is door Bryan Robinson en diens collega's ontwikkeld en gevalideerd (Robinson, 1999, voor een overzicht). De 25 items van de WART zijn afgeleid van eerder door clinici als Machlowitz (1980) en Oates (1971) beschreven symptomen van werkverslaving. De betreffende items zijn te vinden in tabel 2. Deze tabel laat zien dat het om een breed scala aan symptomen en gedragingen gaat, die niet altijd even gemakkelijk herleid kunnen worden tot de drie door Scott et al. (1997) genoemde kernelementen van werkverslaving. Het dwangmatige aspect van werkverslaving is het sterkst gerepresenteerd in de eerste dimensie ('dwangmatig gedrag'); de andere dimensies lijken vooral uitbreidingen van het begrip werkverslaving in te houden. Het gebrek aan inhoudelijke correspondentie tussen de WART en de drie door Scott et al. (1997) genoemde kernelementen van werkverslaving kan worden verklaard als de resultante van het verschil in benadering van de onderzoekers. Robinson en zijn collega's hanteerden een 'bottom-up'-procedure bij het genereren van hun items, waarbij de ervaringen van met werkverslaafden werkende therapeuten centraal stonden. Werkverslaving is hier vooral 'wat de verslaafden er zelf van vinden'. Scott et al. (1997) hanteerden daarentegen een 'top-down'-benadering, waarbij werkverslaving gedefinieerd wordt in termen van hetgeen deskundigen als centrale elementen beschouwen. Een discrepantie tussen de resultaten van beide benaderingen is dan niet verrassend.

De inhoudsvaliditeit van de items van de WART werd door Robinson en Phillips (1995) vastgesteld door de betreffende items, tezamen met tien ongerelateerde items, te laten beoordelen door 20 psychotherapeuten. Robinson en Phillips lieten zien dat zij de 25 werkverslavingsitems in gemiddeld 89% van de gevallen correct identificeerden. Robinson, Post en Khakee (1992) vonden dat de test-hertestbetrouwbaarheid van de WART 0,83 was over een periode van twee weken, terwijl Robinson en Post (1995) een split-half betrouwbaarheid van 0,85 rapporteerden. De interne consistentie van de WART (Cronbachs' α) is gewoonlijk 0,80 of hoger (bijvoorbeeld Robinson, 1999; Robinson et al., 1992). De concurrente validiteit werd vastgesteld door de relaties tussen de WART en Type-A-gedrag te onderzoeken. Robinson (1996, 1999) rapporteerde dat de correlaties tussen de WART en Type-A-gedrag varieerden van 0,27 tot 0,50, afhankelijk van het instrument waarmee Type-A-gedrag werd gemeten.

Ten slotte werd de factorstructuur van de WART onderzocht in een recente studie van Flowers en Robinson (2002). Alhoewel de WART oorspronkelijk als een uni-dimensioneel instrument is geconcipieerd, leverde een exploratieve factoranalyse vijf dimensies op: 1) *Dwangmatig gedrag* (negen items die betrekking hadden op hard werken, schuldgevoelens en het moeilijk vinden om te ontspannen), 2) *Controle* (zeven items, refererend aan weinig geduld hebben met anderen en ergernis als dingen anders lopen dan gepland), 3) *Communicatieproble-*

men/in zichzelf opgaan (vijf items, betrekking hebbende op het meer investeren in het werk dan in relaties met anderen), 4) *Onvermogen om te delegeren* (één item) en 5) *Resultaatgerichtheid* (twee items, refererend aan de mate, waarin men geïnteresseerd is in het resultaat van het werk versus het werkproces zelf). Eén item ('Ik breng veel tijd door met het plannen en doordenken van toekomstige gebeurtenissen, waarbij ik het hier en nu uitschakel') bleek op geen van de bovenomschreven factoren te laden.

Tabel 2 presenteert de vertaalde items van de WART, geordend naar de factor, waarop zij volgens Flowers en Robinson (2002) betrekking zouden hebben. Eén doel van Studie 1 is deze structuur te repliceren voor de Nederlandse gegevens.

Methode

Onderzoeksgroep

In deze studie werd gebruik gemaakt van drie verschillende steekproeven. De eerste daarvan (steekproef A) bestond uit personen die reageerden op een oproep in een gratis nieuwsblad dat op stations wordt verspreid onder forensen. In het betreffende nieuwsblad was een artikel opgenomen over plezier op het werk. Onmiddellijk daarnaast stond onze oproep. Daarin werd mensen die zeer enthousiast, dan wel zeer negatief waren over hun werk gevraagd of zij wilden participeren in een studie naar de manier, waarop mensen hun werk beleven. Diegenen die reageerden ($N = 152$) ontvingen een gestructureerde vragenlijst, waarin vragen waren opgenomen betreffende werkkenmerken, achtergrondvariabelen, werkbeleving en gezondheid. De vragenlijst kon in een voorgeadresseerde portvrije envelop worden teruggestuurd naar de onderzoekers. Na drie weken waren 130 ingevulde vragenlijsten terugontvangen (85,6% respons; 47,2% was man; $M_{leeftijd}$ was 47,8 jaar, $SD = 7,5$). De deelnemers verschilden sterk in termen van hun beroep, terwijl het opleidingsniveau hoog was; 65,0% van de deelnemers had een HBO- of universitaire opleiding. De deelnemers hadden een arbeidscontract voor gemiddeld 34,6 uur per week ($SD = 6,2$); 5,1% werkte minder uren dan gespecificeerd in hun contract, terwijl 63,6% van de onderzoeksgroep méér werkte dan noodzakelijk. Eenderde (31%) van de onderzoeksgroep werkte zelfs elke week tenminste acht uur langer dan in hun contract was afgesproken.

De tweede steekproef (B) bestond uit 124 personen in witte-boordenfuncties, die deelnamen aan een onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid in drie bedrijven in de chemische en energiesector (respons 47,8%; 85% man; $M_{leeftijd}$ was 45,5 jaar, $SD = 9,0$). Eenderde van de respondenten (34,1%) had een universitaire of HBO-opleiding; 40% had HAVO of VWO. De participanten werkten volgens contract gemiddeld 37,8 uur per week ($SD = 5,6$); er was geen informatie beschikbaar over het feitelijk gewerkte aantal uren.

De derde steekproef (C) bestond uit werkenden die, na burn-out te zijn geraakt, een geprotocolleerde burn-out-behandeling hadden afgerond (zie Keijsers et al., 1997, voor een gedetailleerde bespreking van de behandeling). Uit de dossiers van de behandelende instelling werden de namen en adressen geselecteerd van 282 cliënten die de behandeling minimaal 3 en maximaal 18 maanden geleden naar het oordeel van de behandelend therapeut met succes hadden afgerond en die inmiddels weer aan het werk waren. Informatie betreffende de geestelijke gezondheid van de cliënten (SCL-90-scores) op het moment van afronding van de behandeling (T1) werd verkregen uit de dossiers. Vervolgens ontvingen de betreffende cliënten een gestructureerde vragenlijst op hun huisadres (T2). De vragen in deze lijst hadden betrekking op onder meer de gezondheid van de cliën-

ten, hun werkbeleving en werkverslaving. Na zes weken had iets meer dan een derde (36,2%, N = 102) van de benaderde personen de vragenlijst geretourneerd. De respondenten hadden de behandeling gemiddeld 12,4 maanden geleden afgerond (SD = 6,4); M_{leeftijd} was 41,8 jaar (SD = 10,2); 47% was man en 35,0% had tenminste een HBO-opleiding, terwijl 41,2% HAVO of VWO had afgerond.

Een voorbereidende LISREL-multigroepanalyse (Jöreskog & Sörbom, 1993) liet zien dat de drie steekproeven niet-significant van elkaar verschilden in termen van de correlaties tussen de 25 items van de WART. Daarop werden de drie steekproeven samengevoegd, wat resulteerde in een totale steekproef van 356 participanten.

Vragenlijstontwikkeling

De items van Robinsons (1999) 25-item WART werden door de eerste auteur in het Nederlands vertaald. Deze werden vervolgens weer terugvertaald door een persoon die niet bekend was met de meetpretentie van de vragenlijst. Eventuele verschillen werden besproken totdat de vertalers overeenstemming hadden bereikt over de correcte vertaling van alle items. Deze versie van de WART werd door alle personen in de onderzoeksgroep ingevuld.

Statistische analyse

De factorstructuur van de WART werd onderzocht met behulp van confirmatieve factoranalyse (Jöreskog & Sörbom, 1993). Vooraf werden verschillende modellen gespecificeerd die de samenhang tussen de items van de WART zouden kunnen verklaren. Deze werden getoetst en onderling vergeleken, waarna dat model werd geaccepteerd dat het beste de structuur van de gegevens weergaf. Deze benadering heeft ten opzichte van meer exploratieve benaderingen het voordeel dat het risico op kanskapitalisatie wordt geminimaliseerd, terwijl het eindresultaat (het bestpassende model) rust op een stevige theoretische fundering (MacCallum, Roznowski & Necowitz, 1992); onderzoekers worden zo immers gedwongen om *vooraf* na te denken over de structuur van hun gegevens en de mogelijke betekenis van hun resultaten.

Er werden vier modellen gespecificeerd. Omdat in de analyses van Flowers en Robinson (2002) één item niet in te delen bleek, werd dit item buiten de analyses gehouden. Alle analyses in Studie 1 werden dus uitgevoerd op 24 items. Op deze manier kunnen de resultaten het beste worden vergeleken met die van Flowers en Robinson.

Het eerste model (M1) veronderstelt dat de relaties tussen de items verklaard kunnen worden door één onderliggende factor. Alle items zouden hoog moeten laden op deze dimensie. Dit model correspondeert met de oorspronkelijke conceptualisering in de WART van werkverslaving als een unidimensioneel fenomeen, waaraan verder geen subdimensies onderscheiden worden.

Het tweede en derde model (M2 en M3) gaan uit van de bevindingen van Flowers en Robinson (2002), die erop wezen dat er een vijf-factorstructuur aan de gegevens ten grondslag ligt (zie hierboven voor meer details). In eerste instantie werd verondersteld dat de vijf dimensies orthogonaal zouden zijn (M2); in zo'n opvatting bestaat werkverslaving uit vijf empirisch ongerelateerde facetten. Die conceptualisering lijkt, gezien eerdere resultaten betreffende de samenhang tussen de items van de WART, niet erg plausibel. Model 3 (M3) gaat daarom eveneens uit van de vijf-factorstructuur van Flowers en Robinson, maar veronderstelt dat de dimensies wél onderling zullen samenhangen.

Model 4 (M4) maakt - analoog aan M2 - onderscheid tussen vijf factoren. De mogelijke samenhang tussen deze vijf dimensies wordt hier echter verklaard door een tweede-orde factor, waarop de vijf eerste-orde factoren zouden moeten

laden. M4 veronderstelt dus dat werkverslaving het beste opgevat kan worden als een multidimensioneel concept en dat deze dimensies op een hoger niveau facetten van hetzelfde fenomeen - werkverslaving - weergeven. Deze opvatting correspondeert vermoedelijk het beste met de opvatting van Flowers en Robinson (2002).

De mate, waarin de vier onderscheiden modellen bij de gegevens pasten werd getoetst met zowel de gebruikelijke chi-kwadraattoets alsook met enkele aanvullende indices, omdat de chi-kwadraattoets sterk afhankelijk is van de steekproefomvang. Dit geldt in iets mindere mate voor de *adjusted goodness-of-fit index* (AGFI) en de *root mean square residual* (RMR) en in veel mindere mate voor de *non-normed fit index* (NNFI) en de *comparative fit index* (CFI). Bij de CFI, NNFI en AGFI indiceren waarden van 0,95 en hoger een acceptabele passing; voor de RMR zijn waarden van 0,05 en lager acceptabel (zie Byrne, 2001, voor een overzicht).

Resultaten

Tabel 1 presenteert de resultaten van onze analyses. Het model, waarin sprake is van vijf ongecorrleerde factoren (M2) paste zeer slecht bij de gegevens en werd verworpen. De fit van de overige drie modellen was vrij goed. NNFI, AGFI en CFI waren voor al deze modellen 0,97 of hoger en alle RMR's waren 0,07. De modellen verschilden onderling alleen in termen van hun chi-kwadratwaarden en vrijheidsgraden. Alhoewel het unidimensionele model M1 op zichzelf redelijk bij de gegevens paste, chi-kwadraat (252, N = 356) is 1327,0 pasten de twee vijf-factormodellen aanzienlijk beter bij de gegevens (Δ_{M1-M3} - het verschil in chi-kwadratpunten tussen M1 en M3 - is 276,9 met 10 df, $p < 0,001$; Δ_{M1-M4} is 273,4 met 5 df, $p < 0,001$). M3 en M4 pasten vrijwel even goed bij de gegevens; omdat M4 meer vrijheidsgraden had werd dit model geaccepteerd als het bestpassende model.

Tabel 2 presenteert de eerste- en tweede-orde factorladingen voor de 24 items van de Nederlandse WART. Met uitzondering van item 19 ('Ik vind het moeilijk om te ontspannen als ik niet aan het werk ben' laadden alle items hoog op de bedoelde dimensie. Inspectie van de tweede-orde factorladingen laat zien dat alle eerste-orde dimensies hoog laden op de tweede-orde factor, waarbij 'dwangmatig gedrag, controle en communicatieproblemen'/'in zichzelf opgaan' iets belangrijker lijken te zijn dan de andere factoren. Dit blijkt uit de hogere ladingen op de overkoepelende tweede-orde factor in tabel 2. Dit komt overeen met Flowers en Robinsons (2002) bevinding dat vooral de items van deze drie factoren discrimineren tussen werkverslaafden en niet-werkverslaafden.

De betrouwbaarheid van de volledige 25 (24)-item versie van de schaal is

Tabel 1 Vergelijking van de passing van enkele modellen voor de structuur van de WART (N = 356, item 14 niet meegenomen).

	Model	chi-kwadraat	df	NNFI	AGFI	CFI	RMR
M1	1-factor model	1327,0	252	0,98	0,97	0,98	0,07
M2	5-factor model, ongecorrleerde factoren	9475,9	252	0,27	0,39	0,34	0,30
M3	5-factor model, gecorrleerde factoren	1264,6	242	0,98	0,97	0,98	0,07
M4	5 eerste-orde factoren plus 1 tweede-orde factor	1284,4	247	0,98	0,97	0,98	0,07

Tabel 2 Gestandaardiseerde eerste en tweede-orde factorladingen (Model 4).

	eerste-orde ladingen	tweede-orde ladingen
Dwangmatig gedrag ($\alpha = 0,90$)^a		
3 Ik heb haast en werk tegen deadlines aan	0,76	0,96
5 Ik ben druk en heb veel ijzers tegelijk in het vuur	0,68	
6 Ik ben met meerdere dingen tegelijk bezig, ik schrijf bijvoorbeeld een memo terwijl ik eet en met iemand telefoneer	0,72	
7 Ik snij mezelf in de vingers door teveel hooi op mijn vork te nemen	0,77	
8 Ik voel me schuldig als ik niet aan het werk ben	0,76	
15 Ik werk door terwijl mijn collega's al naar huis zijn	0,56	
18 Op mijn werk zet ik me onder druk door mezelf deadlines op te leggen	0,80	
19 Ik vind het moeilijk om me te ontspannen als ik niet aan het werk ben	0,30	
20 Ik besteed meer tijd aan mijn werk dan aan mijn vrienden, hobby's of andere vrijetijdsactiviteiten	0,62	
Controle ($\alpha = 0,82$)		
2 Ik word ongeduldig als ik op anderen moet wachten of als iets me te lang duurt	0,74	0,95
4 Ik raak geïrriteerd als anderen me onderbreken terwijl ik ergens mee bezig ben	0,45	
11 De dingen kunnen me niet snel genoeg gaan of snel genoeg gedaan worden	0,75	
12 Ik verlies mijn humeur als de dingen anders gaan dan ik wil	0,72	
16 Ik word boos als mensen niet aan mijn eisen ten aanzien van de kwaliteit van hun werk voldoen	0,56	
17 Ik raak van streek als ik in situaties terechtkom die ik niet onder controle heb	0,65	
22 Ik word kwaad op mezelf als ik ook maar het kleinste foutje maak	0,50	
Communicatieproblemen/in zichzelf opgaan ($\alpha = 0,62$)		
13 Zonder me dat te realiseren stel ik dezelfde vraag nogmaals, terwijl het antwoord al gegeven is	0,55	0,88
21 Ik begin aan nieuwe projecten voordat duidelijk is hoe een en ander precies zal verlopen	0,65	
23 Ik stop meer aandacht en energie in mijn werk dan in mijn relaties met mijn vrienden en dierbaren	0,73	
24 Ik vergeet of negeer verjaardagen, reünies en dergelijke of beperk mijn aanwezigheid op dergelijke gebeurtenissen zoveel mogelijk	0,48	
25 Ik neem belangrijke beslissingen voordat ik alle relevante gegevens heb, of de kans heb gehad om deze grondig te bestuderen	0,43	
Onvermogen om te delegeren		
1 Ik doe de meeste dingen liever zelf dan dat ik anderen om hulp vraag	0,59	0,85
Resultaatgerichtheid ($\alpha = 0,56$)		
9 Het is belangrijk voor me om de concrete resultaten te zien van hetgeen ik aan het doen ben	0,65	0,87
10 Ik ben meer geïnteresseerd in het eindresultaat van mijn werk dan in het werk zelf	0,60	
Niet gebruikt		
14 Ik breng veel tijd door met het plannen en doordenken van toekomstige gebeurtenissen, waarbij ik het hier en nu uitschakel	–	–

NB. alle p 's < 0,001. De itemnummers in de eerste kolom corresponderen met de itemnummers in Flowers en Robinson (2002). Algehele betrouwbaarheid (α) zonder item 14 is 0,93; met item 14 is α 0,94. Antwoordcategorieën zijn 1 = nooit, 2 = af en toe (eens per maand of minder), 3 = dikwijls (eens per week), 4 = altijd (elke dag).

^a Betrouwbaarheid van deze subschaal is 0,89 zonder item 19.

goed, $\alpha = 0,94$ (0,93), wat iets hoger is dan de in de literatuur gerapporteerde betrouwbaarheid van de oorspronkelijke versie van de WART. De betrouwbaarheid van 'dwangmatig gedrag en controle' is acceptabel (α 's zijn respectievelijk 0,90 en 0,82); de betrouwbaarheid van de andere subschalen is aanzienlijk lager (communicatieproblemen/in zichzelf opgaan, $\alpha = 0,62$; resultaatgerichtheid, $\alpha = 0,56$), al speelt hier uiteraard ook mee dat deze schalen minder items bevatten dan de twee eerstgenoemde schalen. De vijfde dimensie, 'onvermogen om te delegeren', bestaat uit slechts één item, zodat hiervoor geen betrouwbaarheidscoëfficiënt berekend kan worden.

Discussie

Doel van Studie 1 was de validiteit van de Nederlandse versie van de WART te onderzoeken. Onze analyses lieten zien dat de factorstructuur van de door ons ontwikkelde versie sterk overeenkomt met die van het Amerikaanse instrument. In overeenstemming met de resultaten van Flowers en Robinson (2002) bleek onze versie uit vijf eerste-orde dimensies te bestaan, terwijl een tweede-orde factor de samenhang tussen deze eerste-orde factoren verklaarde. Werkverslaving kan dus worden opgevat als een fenomeen dat zich op verschillende manieren manifesteert, terwijl deze dimensies op een meer algemeen niveau hetzelfde concept lijken te meten. De betrouwbaarheid van de totale schaal is goed; twee subschalen (dwangmatig gedrag en controle) zijn betrouwbaar genoeg om afzonderlijk te kunnen worden gemeten. Op basis van deze resultaten kan geconcludeerd worden, dat de Nederlandse versie van de WART in psychometrisch opzicht een veelbelovend instrument is, dat goed bruikbaar zou kunnen zijn om werkverslaving te meten.

Of zulks inderdaad het geval is hangt echter ook af van andere zaken. Een belangrijke vereiste is dat de factoren in het instrument inhoudelijk gezien daadwerkelijk dimensies van werkverslaving meten. Zoals eerder gememoreerd onderscheidde Scott et al. (1997) drie belangrijke dimensies aan werkverslaving: 1) hard werken, ten koste van andere activiteiten; 2) veel denken aan het werk, ook buiten werktijd en 3) het harde werken komt voort uit een innerlijke drang en niet uit externe omstandigheden. Vergelijking van de vijf dimensies van de WART met deze drie elementen laat echter zien dat vooral de eerste dimensie van de WART (dwangmatig gedrag) een sterke inhoudelijke overlap vertoont met de conceptualisering van Scott et al. De andere vier dimensies (controle, communicatieproblemen, onvermogen om te delegeren en resultaatgerichtheid) worden door Scott et al. niet genoemd als kernelementen van werkverslaving. Dit suggereert dat werkverslaving inhoudelijk goed gedekt wordt door de subschaal 'dwangmatig gedrag', ook gezien het feit dat deze subschaal een zeer acceptabele betrouwbaarheid had. Post-hoc-analyse liet bovendien zien dat de correlatie tussen 'dwangmatig gedrag' en een schaal met daarin de overige items van de WART zeer hoog was (0,76). Het lijkt dus onnodig om de volledige WART in te zetten als men werkverslaving wil meten. In een vervolgstudie (Taris et al., 2002) en in de algemene discussie wordt dieper ingegaan op deze kwestie.

Een andere belangrijk punt is uiteraard dat ook de predictieve validiteit van de Nederlandse WART moet worden aangetoond. Studie 2 geeft daartoe een aanzet.

Studie 2: Werkverslaving en terugval na burn-out

Eén belangrijk element in de definitie van werkverslaving is dat werkverslaafden extreem veel tijd aan hun werk besteden, wat ertoe zou kunnen leiden dat zij [vanwege het ontbreken van voldoende herstelmogelijkheden] op termijn meer stress- en gezondheidsklachten ervaren dan anderen [Burke, 2000a; McMillan et al., 2001; Mudrack & Naughton, 2001; Spence & Robbins, 1992]. Op basis van deze bevindingen is het aannemelijk dat werkverslaving een risicofactor vormt voor het optreden van burn-out (Taris et al., 2002). Onduidelijk is echter of het verband tussen werkverslaving en stress annex psychische klachten ook in causale termen geïnterpreteerd kan worden; empirisch onderzoek naar werkverslaving is zeer schaars en longitudinale studies zijn vrijwel volledig afwezig [met uitzondering van twee studies die de test-hertestbetrouwbaarheid van instrumenten onderzoeken, Burke, 2001b; Robinson et al., 1992].

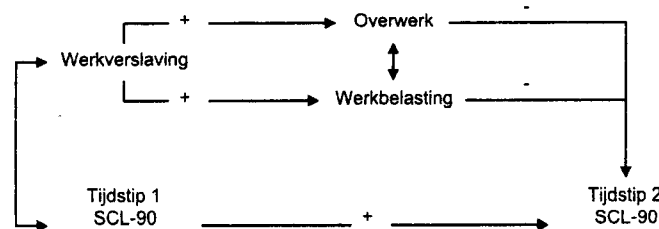
In Studie 2 wordt de assumptie, dat werkverslaving een risicofactor is voor het ontstaan van spanningsgerelateerde klachten nader onderzocht in de context van een semi-prospectieve studie onder 102 werkenden die succesvol behandeld waren voor burn-out en die inmiddels weer aan het werk waren. Als werkverslaving niet uitsluitend afhankelijk is van contextuele factoren [Porter, 1996] maar ook een kwestie van persoonlijkheid is [Burke, 2001a, Scott et al., 1997], zouden voor burn-out behandelde werkverslaafden een relatief hoog risico op terugval moeten hebben.

Figuur 1 presenteert het in deze studie te toetsen model. Dit model kan worden beschouwd als een verzameling hypothesen, die de relaties beschrijven tussen werkverslaving, psychische klachten (zoals gemeten met de SCL-90, Arrindell & Ettema, 1986) en werkgerelateerde variabelen (ervaren werkdruk en aantal uren overwerk). Deze hypothesen zijn gebaseerd op de in het eerste deel van deze studie gepresenteerde noties; korthedshalve verwijzen we naar dit eerste deel voor een uitgebreidere verantwoording van deze relaties. Verwacht wordt dat werkverslaving via de ervaren werkbelasting en hoeveelheid overwerk invloed zal hebben op de op T2 ervaren gezondheidsklachten, ook na controle voor de hoeveelheid op T1 ervaren klachten.

Methode

Steekproef

De in deze studie gebruikte steekproef is een subset van de in Studie 1 gebruikte onderzoeksgroep (steekproef C). Details over de wijze van benadering van deze groep, responspercentage en dergelijke zijn in de methodesectie van Studie 1 te vinden.



Figuur 1 Conceptueel model voor de effecten van werkverslaving op gezondheidsklachten (verwachte richting van de effecten aangegeven met + en -).

Tabel 3 Correlaties, gemiddelden en standaardafwijkingen van de in de Studie 2 gebruikte variabelen (N=102).

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)		
(1) T2 SCL-90	1,00									
(2) Werkbelasting	0,45	1,00								
(3) Aantal overuren	0,08	0,22	1,00							
(4) T1 SCL-90	0,45	0,29	-0,13	1,00						
(5) Werkverslaving	0,48	0,55	0,13	0,25	1,00					
(6) Opleidingsniveau	-0,25	0,02	0,14	-0,16	-0,16	1,00				
(7) Leeftijd	-0,20	0,08	-0,04	-0,03	-0,12	0,02	1,00			
(8) Geslacht (0 = vrouw, 1 = man)	-0,00	0,08	0,01	0,11	-0,00	0,15	0,40	1,00		
(9) Aantal maanden weer aan het werk	0,16	0,17	-0,13	0,05	0,10	0,10	0,03	-0,8	1,00	
	M	1,51	2,76	0,68	1,27	2,20	3,62	41,8	0,53	12,41
	SD	0,46	0,67	6,66	0,26	0,54	1,92	10,2	0,45	6,38

NB. correlaties van 0,19 en hoger zijn significant op $p < 0,05$.

Instrumenten

Psychische en lichamelijke klachten werden op beide tijdstippen van de studie gemeten met behulp van de SCL-90 (Arrindell & Ettema, 1986). Dit instrument bestaat uit een lijst van 90 klachten (zoals hoofdpijn, duizeligheid, pijnlijke spieren, je wanhopig voelen over de toekomst, het gevoel hebben dat anderen je niet op de juiste waarde schatten), waarvoor de respondenten moeten aangeven of zij daarvan de afgelopen week last hadden (1 = 'helemaal niet', 5 = 'heel erg'). De SCL-90 wordt door de instelling door wie de respondenten werden benaderd gebruikt bij de diagnose van de problematiek van de cliënten (waaronder burn-out), naast het klinisch oordeel van de therapeut en eventuele andere instrumenten. De SCL-90 werd tweemaal afgenomen, aan het einde van de behandeling (T1) en tijdens de door ons uitgevoerde follow-up-meting (T2). De betrouwbaarheid van deze schaal was 0,97 op T2; de betrouwbaarheid op T1 was onbekend, aangezien in de dossiers van de instelling alleen de totaalscore op de SCL-90 wordt vermeld. Gezien het feit dat de betrouwbaarheid van de SCL-90 vrijwel altijd zeer hoog is (Arrindell & Ettema, 1986), lijkt het redelijk om aan te nemen dat deze ook op T1 voldoende zal zijn geweest.

Werkverslaving werd alleen op T2 gemeten, met behulp van de 25-item versie van de WART. De betrouwbaarheid van de schaal in deze steekproef was 0,91 (verdere details over het instrument zijn te vinden bij Studie 1).

Ervaren werkbelasting werd op tijdstip 2 gemeten met behulp van vier door Karasek (1985) geformuleerde items. Een typerend item is 'Heeft u teveel werk te doen?' (1 = 'nooit' 4 = 'altijd'). De betrouwbaarheid van deze schaal is 0,72.

Ten slotte, de *mate waarin de participanten overwerkten* werd gemeten door het aantal uren dat zij volgens hun arbeidscontract zouden moeten werken af te trekken van het feitelijk aantal door hen gewerkte uren. Het betreft een eenvoudige, maar breed geaccepteerde manier om overwerk te meten (Van der Hulst, in druk).

Statistische procedure

Het in figuur 1 gepresenteerde model (aangevuld met effecten van leeftijd, sekse, opleidingsniveau en het aantal maanden dat verstreken was sinds de behandeling was afgerond op alle afhankelijke variabelen) werd met behulp van covariantestructuuranalyse (Jöreskog & Sörbom, 1993) getoetst. Omdat het aantal observaties in de steekproef te klein was om het gebruik van de asymptotische maximum likelihood-schatter te gebruiken, werd de kleinste-kwadraatmethode

thode toegepast bij het schatten van de parameters van het model. De correlaties tussen de in deze studie gebruikte variabelen alsmede de standaardafwijkingen en de gemiddelden zijn te vinden in tabel 3.

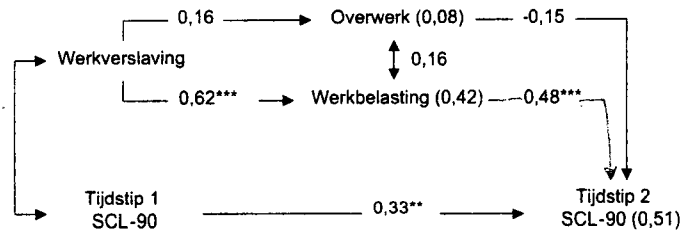
Resultaten

Het in figuur 1 gepresenteerde model bleek goed bij de gegevens te passen, chikwadrat (3, $N = 102$) was 15,9, NNFI = .91, CFI = 0,99, RMR = 0,03, AGFI = 0,90 en werd daarom geaccepteerd als een redelijke benadering van het onderliggende causale proces. Figuur 2 presenteert de resultaten van onze analyses in de vorm van een pad-diagram. Ter wille van de eenvoud zijn de effecten van de achtergrondvariabelen leeftijd, sekse, opleidingsniveau en de sinds het voltooien van de behandeling verstreken tijd niet weergegeven. Er was een sterk effect van T1 Gezondheidsklachten op T2 Gezondheidsklachten (een gestandaardiseerd effect van 0,33, $p < 0,001$). Mensen die op T1 veel gezondheidsklachten ervoeren, bleken dat op T2 vaak ook te doen. Van meer belang zijn de effecten van 'overwerk en werkbelasting' op de ten tijde van de tweede meting ervaren gezondheidsklachten. Zoals verwacht hadden de op T2 ervaren taakeisen een sterk positief effect op de op tijdstip 2 ervaren gezondheidsklachten (een effect van 0,48, $p < 0,001$), maar het gelijksoortige effect van het verrichten van veel overwerk bleek niet-significant. Voorts bleek dat werkverslaafden een relatief hogere werkbelasting rapporteerden (een gestandaardiseerd effect van 0,62, $p < 0,001$), maar dat zij - tegen de verwachting in - niet méér overwerkten dan anderen.

Discussie

In Studie 2 werd het effect van werkverslaving op de kans op een terugval na burn-out onderzocht in termen van psychische en lichamelijke klachten, zoals gemeten door de SCL-90. Een longitudinaal model, waarin werkverslaving en achtergrondvariabelen werden gerelateerd aan gezondheidsklachten, werd getoetst in een steekproef van 102 personen die succesvol waren behandeld voor eerdere burn-outklachten. De resultaten waren deels in lijn met onze verwachtingen. Werkverslaafden bleken een hogere werkbelasting te ervaren, wat weer resulteerde in meer gezondheidsklachten. In tegenstelling tot onze verwachtingen bleken de werkverslaafden in onze onderzoeksgroep echter *niet* meer over te werken dan anderen.

Een mogelijke verklaring voor het ontbreken van de verwachte relaties tussen



Figuur 2 Gestandaardiseerde kleinste-kwadratenschattingen voor de effecten van werkverslaving op gezondheidsklachten (verklaarde varianties tussen haakjes).

werkverslaving, overwerk en gezondheidsklachten is de zeer specifieke aard van de steekproef. Gedurende hun behandeling werden de participanten gevoelig gemaakt voor de gezondheidsrisico's en signalen van excessief overwerken, bijvoorbeeld in het onderdeel 'recidiefpreventie' (Keijsers et al., 1997). Een zeer duidelijke en min of meer objectief vaststelbare indicator van de mate waarin de participanten dreigen terug te vallen in risicovolle gedragspatronen is het aantal overuren dat zij maken. De ex-cliënten zullen daarom actief trachten de mate, waarin zij overwerk verrichten te beperken; voor zover zij dat niet doen, is de kans groot dat anderen (bijvoorbeeld hun partner) hen daarop zullen aanspreken. In overeenstemming met deze lijn van redeneren was er weinig variatie in het aantal overuren dat de participanten maakten, slechts 6,9% werkte per week gemiddeld acht of meer uren over. Ter vergelijking: in steekproef B van studie 1 werkte maar liefst 31% meer dan acht uur per week over. Voor de ervaren werkbelasting was een dergelijk *restriction-of-range*-effect afwezig; de grens tussen hard moeten werken en té hard moeten werken is aanzienlijk lastiger te trekken dan bij het maken van overuren.

Hoewel de hier gepresenteerde resultaten niet volledig in lijn zijn met de vooraf geformuleerde verwachtingen, suggereren ze dat werkverslaving een wezenlijke rol speelt bij het herstelproces van burn-outcliënten. Werkverslaafden lijken minder goed dan anderen in staat om controle uit te oefenen over de mate, waarin zij belast worden door hun werk. Dit resultaat is tamelijk opmerkelijk, omdat de door hen ondergane behandeling deels gericht was op de reductie van werkverslavingsgerelateerde gedragingen en cognities. De hier gepresenteerde resultaten geven dus wellicht zelfs een conservatieve indruk van de rol van werkverslaving bij het ontstaan van werkgerelateerde psychische klachten.

Algemene discussie

Het hier beschreven onderzoek was opgezet ten behoeve van de ontwikkeling en validatie van een Nederlandse versie van Robinsons (1999) Work Addiction Risk Test (WART). In twee studies kwamen respectievelijk de dimensionaliteit en predictieve validiteit van het te ontwikkelen instrument aan de orde. De resultaten van Studie 1 laten zien dat de Nederlandse WART een betrouwbaar instrument is, dat qua structuur identiek is aan het oorspronkelijke instrument (vergelijk Flowers & Robinson, 2002). Twee van de vijf afzonderlijke schalen (dwangmatig werkgedrag en controle) zijn betrouwbaar genoeg om afzonderlijk in onderzoek te worden meegenomen. In een tweede, deels longitudinale studie werden de effecten van werkverslaving op het terugvalrisico van ex-burn-outcliënten onderzocht. Hieruit bleek dat werkverslaafden meer werkbelasting ervaren dan anderen. Omdat het ervaren van een hoge werkbelasting de kans op terugval sterk vergroot, kan geconcludeerd worden dat werkverslaving de kans op (nieuwe) burn-outklachten doet toenemen. Met andere woorden, deze resultaten onderstrepen de klinische relevantie van het werkverslavingsconcept.

Beperkingen van dit onderzoek; aanvullend onderzoek

Hoewel de in dit onderzoek gepresenteerde bevindingen goed passen bij eerdere bevindingen en grotendeels onze verwachtingen ondersteunen, moet worden opgemerkt dat beide hier gepresenteerde studies serieuze beperkingen kennen. Ten eerste, de gebruikte onderzoeksgroepen zijn vrij klein (Studie 2) of heterogeen (Studie 1). Een kleine steekproefomvang impliceert, dat toevallige uitbijters een relatief sterk effect kunnen hebben op de resultaten; ongecontroleerde heterogeniteit kan daarentegen verantwoordelijk zijn voor het optreden van spuri-

euze effecten. Het feit dat de resultaten in lijn zijn met eerdere bevindingen doet echter vermoeden dat de invloed van dergelijke versturende factoren niet erg groot is geweest. Desondanks is replicatie van onze bevindingen op een grotere en wellicht meer homogene steekproef zeker wenselijk.

Een tweede beperking van ons onderzoek is dat er één specifiek instrument om werkverslaving te meten is gebruikt. Dit is weliswaar het in psychometrisch opzicht best onderzochte instrument, maar er bestaan méér instrumenten om werkverslaving te meten. Met name het door Spence en Robbins (1992) ontwikkelde instrument heeft een redelijke populariteit weten te verwerven, vooral in de arbeids- en organisatiepsychologie. De mate, waarin dit instrument en de WART vergelijkbare resultaten opleveren is tot nu toe niet onderzocht. Dit punt is belangrijk, omdat de manier waarop werkverslaving door Spence en Robbins wordt geconceptualiseerd nogal afwijkt van de benadering van Robinson (1999). Waar Spence en Robbins (1992) twee à drie verschillende typen werkverslaafden onderscheiden, is Robinson (1999) gericht op de identificatie van slechts één van de door Spence en Robbins onderscheiden typen (de 'gewone' werkverslaafde). Meer (empirisch) onderzoek naar de verschillen en overeenkomsten van de diverse conceptualiserings van werkverslaving lijkt wenselijk.

Een derde aandachtspunt voor nader onderzoek is de door Flowers en Robinson (2002) gerapporteerde bevinding dat slechts drie van de vijf door hen onderscheiden subschalen significant discrimineerden tussen werkverslaafden en niet-werkverslaafden. Dat suggereert dat de WART (en vermoedelijk ook de Nederlandse versie daarvan) langer is dan strikt noodzakelijk is, in ieder geval in termen van het aantal items van het instrument. Maar, zoals in Studie 1 reeds werd gesteld, ook op inhoudelijke gronden lijkt het aantal onderscheiden dimensies ruim. Volgens Scott et al. (1997) zijn de drie kernelementen van werkverslaving: 1) het veel tijd besteden aan werk ten koste van andere zaken; 2) het steeds aan het werk denken, ook buiten het werk om en 3) men werkt vanuit een innerlijke drang en niet vanuit externe oorzaken of omdat het nodig is. Opvallend is dat deze drie elementen allemaal aanwezig zijn in de dimensie die dwangmatig gedrag meet. Zeven items van deze schaal (items 3, 4, 5, 6, 15, 18, 20) hebben betrekking op hard werken, soms ten koste van andere zaken; één item (19) heeft betrekking op problemen bij het ontspannen, wat suggereert dat mensen ook buiten werktijd steeds met het werk bezig zijn; twee andere items (8 en 15) hebben betrekking op het ontbreken van externe of organisatiegebonden oorzaken voor hard werken (het bestaan van schuldgevoelens en het doorwerken nadat de collega's al naar huis zijn). Kortom, het lijkt erop dat deze dimensie de kern van werkverslaving meet, de andere dimensies lijken daar buiten te vallen. Een kortere versie van de hier gepresenteerde werkverslavingslijst zou daarom kunnen bestaan uit de items van de subschaal die dwangmatig gedrag meet (Taris et al., 2002). Verder onderzoek zal hierover uitsluitsel moeten geven.

Implicaties van het onderzoek

Onlangs bovenstaande beperkingen en punten die in aanvullend onderzoek aan de orde zouden moeten komen, heeft het hier gepresenteerde onderzoek enkele zowel wetenschappelijk als praktisch interessante implicaties. Vanuit wetenschappelijk oogpunt is het belangrijk dat er nu een Nederlandstalig instrument beschikbaar is om werkverslaving te meten. Hoewel onze (en andermans) resultaten laten zien dat werkverslaving een in potentie interessant en belangrijk concept is in onderzoek op het gebied van de arbeids- en gezondheidspsychologie, staat de theorievorming omtrent de oorzaken en gevolgen van werkverslaving nog in de kinderschoenen (McMillan et al., 2001). Gesteld wordt vaak dat werkverslaving een *oorzaak* van verminderd welbevinden (dat wil zeggen stress, burn-

out en gezondheidsklachten) is. Het is echter ook voorstelbaar dat werkverslaving zelf een vorm van welbevinden is (Schaufeli et al., 2001). Ook is onduidelijk in hoeverre werkverslaving primair voortkomt uit persoonlijkheidsfactoren zoals een hoge prestatiemotivatie (Murray, 1938) of een combinatie van verschillende dimensies van Digman's (1990) 'big five' (bijvoorbeeld van zorgvuldigheid en neuroticisme) of dat ook andere factoren (bijvoorbeeld werkkenmerken als werkbelasting en regelmogelijkheden) bijdragen tot de ontwikkeling van het syndroom. Kortom, er bestaat nog weinig duidelijkheid omtrent de precieze rol, oorzaken en uitkomsten van werkverslaving. De Nederlandse versie van de WART maakt het mogelijk om bij te dragen aan de ontginning van dit nieuwe terrein.

Ook vanuit praktisch oogpunt lijkt het belangrijk dat er een instrument beschikbaar is om werkverslaving te meten. Ons onderzoek (Studie 2) liet zien dat werkverslaving een belangrijke voorspeller is van terugval na burn-out, wat tevens suggereert dat het concept ook een belangrijke rol speelt bij het ontstaan en voortduren van werkgerelateerde problematiek zoals stress en burn-out. Aangezien burn-out een vaak voorkomend fenomeen is (Houtman, Schaufeli & Taris, 2000), is onderzoek naar de oorzaken en risicofactoren van burn-out en daaraan verwante problematiek van groot maatschappelijk belang. Meer inzicht in het ontstaan, de gevolgen en wellicht de behandeling van werkverslaving zou aldus kunnen bijdragen tot een vermindering van de omvang van deze problematiek.

Dankwoord

De auteurs danken dr. Pascale le Blanc, dr. Maria Peeters, dr. Arnold Bakker (allen Universiteit Utrecht) en Tenno Bloos (Uithoorn) voor de verzameling van de len van de in Studie 1 gebruikte gegevens.

Literatuur

- Arrindell, W.A. & Ettema, J.H.M. (1986). SCL-90: Handleiding bij een multidimensionale psychopathologie-indicator. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Bonebright, C.A., Clay, D.L. & Ankenmann, R.D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology, 47*, 469-477.
- Burke, R.J. (2000a). Workaholism and divorce. *Psychological Reports, 86*, 219-220.
- Burke, R.J. (2000b). Workaholism in organizations: Psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine, 16*, 11-16.
- Burke, R.J. (2001a). Editorial: Workaholism in organizations. *International Journal of Stress Management, 8*, 65-68.
- Burke, R.J. (2001b). Spence and Robbins' measures of workaholism components: Test-retest stability. *Psychological Reports, 88*, 882-888.
- Burke, R.J. (2001c). Workaholism components, job satisfaction, and career progress. *Journal of Applied Psychology, 31*, 2339-2356.
- Byrne, B.M. (2001). Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming. Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- Digman, J.M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology, 41*, 417-440.
- Flowers, C. & Robinson, B.E. (2002). A structural and discriminant analysis of the Work Addiction Risk Test. *Educational and Psychological Measurement, 62*, 517-526.
- Friedman, M. & Rosenman, R.H. (1974). *Type A behavior and your heart*. New York: Knopf.
- Houtman, I.L.D., Schaufeli, W.B. & Taris, T. (2000) (red.). *Psychische vermoeidheid en werk: Cijfers, trends en analyses*. Alphen aan den Rijn: Samsom.
- Hulst, M. van der (in druk). Long working hours and health: A systematic review of recent empirical studies. *Scandina-*

- vian *Journal of Work, Environmental and Health*.
- Jöreskog, K.G. & Sörbom, D. (1993). *LISREL-7*. Chicago: Scientific Software.
- Keijsers, G.P.J., Schaap, C.P.D.R., Vossen, C.J.C., Boelaars, V., Minnen, A. van. & Hoogduin, C.A.L. (1997). Protocollaire behandeling van patiënten met burn-out: Klachtenreductie, cognitieve therapie, werkhervatting, timemanagement, werkgerichte interventie en recidiefpreventie. In G.P.J. Keijsers, A. van Minnen & C.A.L. Hoogduin (red.), *Protocollaire behandeling in de ambulante geestelijke gezondheidszorg* (p. 211-272). Houten/Diegem: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Karasek, R.A. (1985). *Job Content Instrument: Questionnaire and User's Guide*. Los Angeles: University of Southern California.
- MacCallum, R.C., Roznowski, M. & Necowitz, L.B. (1992). Model modifications in covariance structure analysis: The problem of capitalization on chance. *Psychological Bulletin*, 111, 490-504.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. New York: Simon & Schuster.
- McMillan, L.H.W., O'Driscoll, M.P., Marsh, N.V. & Brady, E.C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8, 69-91.
- Meijman, T.F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P.J.D. Drenth, H. Thierry & Ch.J. de Wolff (Eds), *Handbook of work and organizational psychology*, 2nd ed. (vol II, pp. 5-33). Hove, England: Psychology Press/Erlbaum, Taylor & Francis.
- Mudrack, P.E. & Naughton, T.J. (2001). The assessment of workaholism as behavioral tendencies: Scale development and preliminary testing. *International Journal of Stress Management*, 8, 93-112.
- Murray, H.A. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World.
- Peiperl, M. & Jones, B. (2001). Workaholics and overworkers: Productivity or pathology? *Group and Organization Management*, 26, 369-393.
- Poppelreuter, S. (1998). *Arbeitssucht*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70-84.
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8, 147-164.
- Robinson, B.E. (1996). Concurrent validity of the Work Addiction Risk Test as a measure of workaholism. *Psychological Reports*, 79, 1313-1314.
- Robinson, B.E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 199-210.
- Robinson, B.E., Flowers, C. & Carroll, J. (2001). Work stress and marriage: A theoretical model examining the relationship between workaholism and marital cohesion. *International Journal of Stress Management*, 8, 165-175.
- Robinson, B.E. & Phillips, B. (1995). Measuring workaholism: Content validity of the Work Addiction Risk Test. *Psychological Reports*, 77, 657-658.
- Robinson, B.E. & Post, P. (1995). Split-half reliability of the Work Addiction Risk Test: Development of a measure of workaholism. *Psychological Reports*, 76, 1226.
- Robinson, B.E., Post, P. & Khakee, (1992). Test-retest stability of the Work Addiction Risk Test. *Perceptual and Motor Skills*, 74, 926.
- Schaufeli, W., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A. & Jonge, J. de (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.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort/low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Spence, J.T. & Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B. & Verhoeven, L.C. (2002). *Internal and external validation of the Dutch Work Addiction Risk Scale: Implications for job strain and work-nonwork conflict*. Manuscript aangeboden voor publicatie.
- Uehata, T. (1991). Karoshi due to occupational stress related cardiovascular injuries among middle-aged males in Japan. *Journal of the Science of Labour*, 76, 20-