

Onze grootouders verdienden hun brood in het zweet hunner aanschijns. Dat was niet erg, want arbeid adelde, na gedane arbeid was het goed rusten, en van hard werken was nog

nooit iemand doodgegaan. Tegenwoordig zien we ook de mogelijke negatieve kanten van buitensporig hard werken:

*Toon Taris en
Wilmar Schaufeli*

Wetenschap

Werk, werk en nog eens werk

De conceptualisering, oorzaken en gevolgen van werkverslaving

Het begrip workaholisme (werkverslaving) werd in 1968 voor het eerst gebruikt door de Amerikaanse dominee Warren Oates om zijn eigen houding ten aanzien van zijn werk te beschrijven. Daarna is de term zeer snel ingeburgerd in het alledaagse taalgebruik. Zeker de laatste jaren lijkt het aantal mensen dat extreem veel tijd besteedt aan hun werk, toe te nemen, getuige de opkomst van een zelfhulpgroep als *Workaholics Anonymous* en het groeiende aantal websites over werkverslaving (McMillan, O'Driscoll & Burke, 2003).

Eén mogelijke oorzaak voor het toenemende aantal workaholics is gelegen in de opkomst van technologische gadgets als laptops, internet en mobiele telefoons, die ertoe hebben bijgedragen dat de scheiding tussen werktijd en privé-tijd steeds verder is komen te vervagen (Geurts, Taris, Demerouti, Dijkers & Kompier, 2002). Vooral werknemers met een zogenaamde witteboordenbaan (eenvoudig gezegd: goed betaald bureauwerk met veel vrijheid en een niet al te duidelijk afgegrensd takenpakket) kunnen tegenwoordig werken *waar, wanneer, en zolang* als ze willen. Veel tijd besteden aan het werk lijkt ook zeer lonend te zijn. Uit een Amerikaanse studie onder managers die hun *business school* 12 tot 22 jaar geleden hadden verlaten, bleek dat diegenen die meer dan 61 uur per week werkten (23% van de respondenten) gemiddeld 27% meer verdienden dan diegenen die minder uren werkten (\$ 205.000 om \$ 162.000, Brett & Stroh, 2003). Een enquête van het weekblad *Intermediair* onder 20.000 hoogopgeleide lezers van dat blad liet een vergelijkbaar beeld zien. Diegenen die ten minste vijftig uur per week werkten (10% van de respondenten) verdienden na vijftien jaar gemiddeld ruim de helft méér dan diegenen die minder tijd aan hun werk besteedden (€ 91.000 om € 59.000, De Vos, 2003).

In schrille tegenstelling tot het gemak waarmee leken de term gebruiken, staat het feit dat er in wetenschappelijk opzicht weinig bekend is over de oorzaken en gevolgen van werkverslaving: zelfs over de conceptualisatie van het begrip bestaat nog geen overeenstemming (McMillan, O'Driscoll, Marsh & Brady, 2001). Wat zijn de belangrijkste kenmerken van werkverslaving? Met welke instrumenten kan het geme-

stress, burn-out en weinig aandacht voor het gezin. *Werkverslaving* – wat is dat eigenlijk? En wat is er bekend over de oorzaken en gevolgen?

ten worden? Hoe ontstaat werkverslaving? Moeten we proberen werkverslaving te bestrijden met gerichte therapie (Porter, 2001; Robinson, 1999), of gaat het juist om een nastrevens-

waardige toestand die vooral positieve gevolgen heeft voor zowel de werkverslaafde als diens werkgever (Machlowitz, 1980; Peiperl & Jones, 2001)? In dit artikel wordt ingegaan op deze en daaraan verwante vragen. Hieronder bespreken we eerst de conceptualisering van het begrip werkverslaving, waarna enkele instrumenten om workaholisme te meten beschreven worden. Vervolgens komen de oorzaken en gevolgen van werkverslaving aan de orde.

Wat is werkverslaving?

In de wetenschappelijke literatuur worden verschillende omschrijvingen van het begrip werkverslaving gegeven. Deze hebben gemeenschappelijk dat zij de tijdsbesteding van werkverslaafden centraal stellen: mensen zijn verslaafd als zij extreem veel tijd aan hun werk besteden. In tegenstelling tot de populaire opvatting van werkverslaving (waarin *uitsluitend* dit tijdsaspect centraal staat) bevatten de wetenschappelijke definities van werkverslaving allerlei nuanceringen en preciseringen. Zo kunnen de redenen die mensen hebben om hard te werken heel verschillend zijn. Waar échte workaholics hard werken vanuit een onstuitbare innerlijke drang, hebben anderen wellicht een hoge hypotheek, een slecht huwelijk, of de ambitie om snel hogerop te komen. In de laatste gevallen lijkt het niet zuiver om van werkverslaving te spreken; hard werken is hier immers geen doel op zich. Moderne definities van werkverslaving refereren daarom altijd aan de onderliggende motivaties om hard te werken, zodat de literatuur over werkverslaving kan worden afgegrensd van die over bijvoorbeeld de oorzaken en gevolgen van overwerk (zie Van der Hulst, 2003, voor een overzicht).

In een belangrijke synthese van eerder onderzoek en theorievorming op het gebied van werkverslaving stellen Scott, Moore en Miceli (1997) dat aan drie eisen voldaan moet zijn om te kunnen spreken van werkverslaving. De eerste

daarvan is dat werkverslaafden veel tijd besteden aan hun werk als zij daartoe de kans krijgen, wat leidt tot verarming van hun sociale leven en het opgeven van allerlei niet-werkgerelateerde (ontspannende) activiteiten. Het tweede element is dat werkverslaafden onder alle omstandigheden aan hun werk denken, dus ook buiten het werk in hun vrije tijd. Het derde kenmerk is dat werkverslaafden niet alleen in absolute zin hard werken, maar ook in vergelijking tot hun niet-verslaafde collega's: werkverslaafden doen meer dan redelijkerwijze van hen verwacht kan worden om de behoeften van de organisatie te dekken, wat bijvoorbeeld kan blijken uit het feit dat zij doorwerken wanneer anderen al naar huis zijn.

Meting van werkverslaving

Eerder onderzoek naar werkverslaving is gewoonlijk niet gebaseerd op een duidelijke conceptualisering van dat concept, heeft een ad-hoc en pragmatisch karakter en is vaak zeer theorie-arm (Poppelreuter, 1997). Langlopende onderzoeksprogramma's naar werkverslaving zijn afwezig, met uitzondering van de studies van Robinson en diens collega's (zie Robinson, 1999, voor een overzicht). Het gebrek aan serieuze theorievorming blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat er tot nu toe nog geen overeenstemming is bereikt over de meting van werkverslaving. Operationalisaties waarin werkverslaving gemeten wordt in termen van het aantal (over)uren dat men maakt, komen tegenwoordig niet meer voor, maar de structuur van de twee meestgebruikte instrumenten om werkverslaving te meten (Robinsons, 1999, *Work Addiction Risk Test* – WART, en Spence en Robbins', 1992, *Workaholism Battery* – WorkBat) staat nog steeds ter discussie, terwijl de empirische en conceptuele relaties tussen die twee instrumenten niet zijn onderzocht. Reden om deze instrumenten wat nader te bekijken.

De Work Addiction Risk Test

De door Robinson en zijn collega's ontwikkelde Work Addiction Risk Test (WART) is in een lange reeks van studies gevalideerd (zie Robinson, 1999, voor een overzicht). De 25 items van de WART zijn afgeleid van door klinici als Machlowitz (1980) en Oates (1971) beschreven symptomen van werkverslaving. Volgens Flowers en Robinson (2002) kunnen de items verdeeld worden over vijf verschillende dimensies: dwangmatig gedrag ('Op mijn werk zet ik mezelf onder druk door mezelf deadlines op te leggen'), controlebehoefte ('Ik word ongeduldig als ik op anderen moet wachten of als iets me te lang duurt'), onvermogen om te delegeren ('Ik doe de dingen meestal liever zelf dan dat ik anderen om hulp vraag'), in zichzelf opgaan/communicatieproblemen ('Ik stop meer tijd en energie in mijn werk dan in mijn relaties met mijn vrienden en dierbaren'), en resultaatgerichtheid ('Het is belangrijk voor me om de concrete resultaten te zien van hetgeen ik aan het doen ben') (eigen vertalingen, Taris et al., 2003).

De WART beslaat aldus een breed scala aan symptomen en gedragingen die niet altijd even gemakkelijk herleid kunnen worden tot de drie door Scott et al. (1997) genoemde kern-

elementen van werkverslaving (hard werken; veel denken aan werk; meer werken dan nodig is). Soms gaat het eerder om een uitbreiding van het begrip werkverslaving, terwijl onvermogen om te delegeren, controlebehoefte en resultaatgerichtheid ook beschouwd kunnen worden als aan werkverslaving voorafgaande persoonlijkheidstrekken en niet zozeer als uiting daarvan. Taris, Schaufeli en Verhoeven (in druk) concluderen dan ook dat alleen de subschaal 'dwangmatig gedrag' van de WART inhoudelijk goed aansluit bij breed geaccepteerde conceptualisaties van werkverslaving. Ter illustratie zijn in Tabel 1 de items van deze subschaal gepresenteerd. Hoewel de correspondentie tussen de items van Robinson en de drie dimensies van Scott et al. (1997) niet altijd even overtuigend is, laat de tabel wel zien dat de items van de schaal 'dwangmatig gedrag' aansluiten bij deze dimensies (hard werken; items 1, 2, 3, 4, 7, 9; veel denken aan werk; items 5 en 8; harder werken dan noodzakelijk; item 6).

Overigens, op de keper beschouwd dekt de benaming van de dwangmatiggedragschaal niet de inhoud ervan. Immers, 7 van de 9 items hebben betrekking op hard werken, zonder dat duidelijk is dat daar een innerlijke dwang aan ten grondslag ligt, terwijl slechts twee items min of meer betrekking hebben op dwangmatig gedrag: zich schuldig voelen en niet kunnen ontspannen (items 5 en 8). Vandaar dat we een andere benaming prefereren: *excessief werken*. De relaties tussen deze subschaal en andere, theoretisch gerelateerde concepten als

Dwangmatig gedrag/excessief werken

1. Ik heb haast en werk tegen deadlines aan.
2. Ik ben druk en heb veel ijzers tegelijk in het vuur.
3. Ik ben met meerdere dingen tegelijk bezig, ik schrijf bijvoorbeeld een memo terwijl ik eet en met iemand telefoneer.
4. Ik snij mezelf in de vingers door te veel hooi op mijn vork te nemen.
5. Ik voel me schuldig als ik niet aan het werk ben.
6. Ik werk door terwijl mijn collega's al naar huis zijn.
7. Op mijn werk zet ik mezelf onder druk door mezelf deadlines op te leggen.
8. Ik vind het moeilijk me te ontspannen als ik niet aan het werk ben.
9. Ik besteed meer tijd aan mijn werk dan aan mijn vrienden, hobby's, of andere vrijetijdsactiviteiten.

Gedrevenheid

1. Ik voel een innerlijke drang om hard te werken: ik moet wel, of ik nu wil of niet.
2. Ik heb vaak het gevoel dat iets in mijzelf me dwingt hard te werken.
3. Ik vind het belangrijk om hard te werken, zelfs als ik eigenlijk geen plezier heb in mijn bezigheden.
4. Ik denk vaak aan mijn werk, ook als ik er eigenlijk even niets mee te maken zou willen hebben.
5. Ik voel me schuldig als ik vrij neem van mijn werk.
6. Ik voel me verplicht hard te werken, ook al vind ik het niet altijd prettig.
7. Ik zou willen dat ik me wat minder betrokken voelde bij mijn werk.

NB: De antwoordcategorieën zijn 1 = 'nooit', 2 = 'af en toe (eens per maand of minder)', 3 = 'dikwijls (eens per week of vaker)', 4 = 'altijd (elke dag)'.

Tabel 1. Twee dimensies van werkverslaving

werkdruk en burn-out zijn goed interpreteerbaar (Taris et al., 2003), wat suggereert dat het zinvol is om deze relatief korte schaal ook in nieuw onderzoek naar werkverslaving in te zetten.

De Workaholism Battery

De door Spence en Robbins (1992) ontwikkelde en gevalideerde WorkBat is vooral in de arbeids- en organisatiepsychologie populair. Het instrument bestaat uit drie componenten: gedrevenheid ('Ik heb vaak het gevoel dat iets in mijzelf me dwingt hard te werken'), werkplezier ('Mijn werk is eigenlijk eerder plezier maken dan werken'), en betrokkenheid bij het werk ('Ik raak verveeld en rusteloos als ik op vakantie ben en niets productiefs kan doen'). Na dichotomisering van deze schalen kunnen er ($2^3 = 8$) verschillende typen werkenden worden onderscheiden. Drie daarvan worden gezien als corresponderend met enige vorm van werkverslaving. De *klassieke workaholic* is zeer gedreven en zeer betrokken bij het werk, maar ervaart relatief weinig plezier in de bezigheden. Dit type werkverslaafde komt overeen met de populaire notie van workaholics als meelijwekkende figuren die pathologisch veel aandacht besteden aan hun werk. Ook sluit deze conceptualisering goed aan bij Robinsons (1999) opvatting waarin werkverslaving primair als probleem wordt gezien.

Enthousiaste werkenden zijn betrokken en hebben veel plezier in het werk, maar zijn relatief weinig gedreven. Dit type werkenden kan als 'bevlogen' worden gekenschetst (Schaufeli, Taris, Peeters, Le Blanc, Bakker & De Jonge, 2000): ze vinden hun werk weliswaar belangrijk en interessant, maar kunnen er ook afstand van nemen. Dat zou kunnen impliceren dat zij hun leven niet laten beheersen door hun werk, met positieve gevolgen voor bijvoorbeeld de mate waarin zij stress en daaraan gerelateerde klachten ervaren.

Het derde type verslaafde (de *enthousiaste workaholic*) is zeer betrokken bij zijn werk, ervaart een innerlijke drang om te werken, maar heeft ook veel plezier in zijn of haar bezigheden. Hoewel er dus sprake is van een dwangmatig element in de manier waarop deze werkenden omgaan met hun werk, zou het feit dat zij (nog?) veel plezier hebben in hun werk ervoor kunnen zorgen dat zij geen negatieve effecten onderkennen van het feit dat ze extreem veel tijd aan hun werk besteden.

Ook voor de WorkBat geldt dat de dimensies van het instrument niet altijd corresponderen met de drie door Scott et al. (1997) genoemde kernelementen van werkverslaving. Er is bijvoorbeeld inhoudelijk geen enkele reden om plezier in het werk onderdeel te laten zijn van een instrument om workaholisme te meten. Een sterke betrokkenheid bij het werk ligt dichter tegen Scott et al.'s conceptualisering aan; gedrevenheid past daar zelfs zeer goed bij. Dit impliceert dat enthousiaste werkenden niet gezien zouden moeten worden als werkverslaafden (ze missen immers de innerlijke drang tot werken), terwijl het onderscheid tussen klassieke en enthousiaste workaholics evenmin erg valide lijkt (dat is immers gebaseerd op het al dan niet hebben van plezier in het werk

en zou weleens eerder kunnen samenhangen met de aard van de werkzaamheden en de mate waarin men daarin succesvol is). Werkbetrokkenheid en vooral gedrevenheid lijken dus de kern te vormen van de WorkBat als instrument om werkverslaving te meten.

Zo beschouwd vullen Robinsons (1999) WART en de WorkBat elkaar goed aan. Het eerstgenoemde instrument meet vooral de neiging om excessief hard te werken; het meest interessante aspect van het laatstgenoemde instrument is dat het de innerlijke drang om hard te werken in kaart brengt (zie Tabel 1 voor de items van de betreffende subschaal). Op conceptuele gronden kan verondersteld worden dat de combinatie van deze twee schalen weleens een valide indicator van werkverslaving kan opleveren. Onze eerste analyses van gegevens van bijna 600 managers bevestigen die indruk (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003). Na verwijdering van item 5 van de 'excessief werken'-schaal van de WART (dat vrijwel identiek is aan item 5 van de gedrevenheidsschaal van de WorkBat) bleken beide schalen op verschillende factoren te laden, al was de correlatie tussen beide schalen met .59 vrij hoog, wat op zich beschouwd kan worden als een indicatie van de validiteit van beide schalen. Het is theoretisch immers zeer aannemelijk dat werkenden die een grote innerlijke drang voelen om te werken, meer tijd zullen besteden aan hun werk dan anderen, en vice versa. Overigens impliceert een correlatie van .59 dat beide schalen slechts 36% van hun varianties delen; zij meten dus zeker niet hetzelfde onderliggende concept. Hierom en ook omdat beide aspecten van werkverslaving onderscheiden kunnen worden van burn-out en bevlogenheid, pleiten Schaufeli et al. (2003) ervoor om de combinatie van hard werken (WART) en innerlijke drang (WorkBat) als operationalisering van werkverslaving in toekomstig onderzoek te gebruiken.

Hoe ontstaat werkverslaving?

Waarom zouden mensen veel tijd besteden aan hun werk als dat niet per se noodzakelijk is om comfortabel te kunnen leven? Het antwoord op deze vraag hangt af van het theoretische kader dat men hanteert. De afgelopen jaren zijn er verschillende paradigma's voor de bestudering van werkverslaving ontstaan. Een aantal daarvan heeft een sterke psychologische component, terwijl andere meer medisch gekleurd zijn. De drie belangrijkste paradigma's bij de bestudering van werkverslaving beschouwen werkverslaving respectievelijk als verslaving, als aangeleerd gedrag, en als manifestatie van onderliggende persoonlijkheidstrekken.

Workaholisme als verslaving

Toen Oates (1968) de term workaholisme introduceerde wilde hij een expliciete parallel trekken met het verschijnsel alcoholisme. Het *medische verslavingsmodel* voorspelt dat verslaving zal optreden wanneer iemand fysiek afhankelijk wordt van exogene (drugs, alcohol) of endogene (dopamine, adrenaline) stoffen. Lang doorwerken zou leiden tot een verhoog-

de adrenalineproductie (Fassel, 1992). De daardoor veroorzaakte adrenalinerush zou werkenden prettige somatische sensaties bezorgen. In hun poging om deze sensaties weer op te roepen zouden werkenden – wanneer zij eenmaal verslaafd zijn aan de adrenalinekick – vervolgens geneigd zijn hun werkdag steeds verder te verlengen. Zo citeert De Vos (2003) een eigenaar van drie bedrijven die gemiddeld 80 uur per week werkt. Om aan dat aantal uren te komen werkt hij met enige regelmaat (twee à drie keer per week) een nacht door: 'Vreemd genoeg krijg ik daar een enorme energie van. Als ik na 36 uur werken thuiskom, ga ik gelijk nog de afwas doen en stofzuigen.' (p. 15)

Empirisch onderzoek laat echter weinig heel van dit soort anekdotisch bewijs. Uit door ons uitgevoerd onderzoek, in samenwerking met de bedrijfsarts Van Rhenen, naar psychofysiologische verschillen tussen werkverslaafde, opgebrande en bevlogen werknemers, kwamen geen duidelijke verschillen in hormoonhuishouding naar voren. Het klassieke beeld van werkverslaafden als mensen die op vakantie 'cold turkey' gaan omdat ze niet buiten hun dagelijkse shot arbeids'vitaminen' kunnen, is dus vooralsnog ongegrond.

Werkverslaving als aangeleerd gedrag

Skinner's operante leertheorie (1984) voorspelt dat incidenteel optredend vrijwillig gedrag dat bekrachtigd wordt met het realiseren van een gewenste uitkomst, ertoe zal leiden dat mensen dat gedrag steeds vaker gaan vertonen (het principe van positieve bekrachtiging). Mensen die merken dat overwerk door collega's en de baas op prijs wordt gesteld, zullen daarom geneigd zijn om steeds meer tijd aan hun werk te besteden, zeker als dat ook nog eens leidt tot extra inkomsten. Ook negatieve bekrachtiging kan dit type effect hebben: als hard werken leuker is dan tijd spenderen met een chagrijnige partner en lastige kinderen, zullen mensen hun avonden en weekeinde vermoedelijk liever op kantoor dan thuis doorbrengen.

McMillan et al. (2003) wijzen erop dat deze verklaring voor het ontstaan van werkverslaving vooral waarde kan hebben voor mensen die vrijwillig *kunnen* overwerken (bijvoorbeeld omdat zij hun werk 'mee naar huis' kunnen nemen) en waarin de positieve consequenties van overwerk (extra inkomsten, waardering van anderen, succes in het werk) opwegen tegen het verlies van andere gewaardeerde zaken (sociale contacten buiten het werk, ontspanning en hobby's). Amerikaans onderzoek onder managers die extreem hard werken wijst er bijvoorbeeld op dat zij dit vooral doen vanwege de financiële en psychologische beloning die dit met zich meebrengt – ze verdienen er veel geld mee en ze vinden hun werk leuk (Brett & Stroh, 2003). Wellicht het interessantste aspect van deze benadering is dat werkverslaving in principe bij iedereen zou kunnen ontstaan, mits de juiste bekrachtigers aanwezig zijn (McMillan et al., 2001).

Werkverslaving als persoonlijkheidstrek

Een derde vertrekpunt van waaruit werkverslaving bestudeerd kan worden, is dat van de persoonlijkheidspsychologie.

Werkverslaving wordt daar gezien als de manifestatie van een stabiele onderliggende persoonlijkheidstrek die zich doet gelden in een brede verscheidenheid van situaties (inclusief de thuissituatie). De bruikbaarheid van deze benadering is deels afhankelijk van de wijze waarop 'persoonlijkheidstrek' wordt gedefinieerd. Alhoewel is aangetoond dat de big-5-factor consciëntieusheid (Clark, McEwen, Collar & Hickok, 1996) en het Type-A-gedragspatroon (Burke, 1999) samenhangen met werkverslaving, kan werkverslaving wellicht beter begrepen worden door de samenhang met specifiekere persoonsgebonden factoren als obsessiviteit, perfectionisme, compulsiviteit, prestatiemotivatie, het niet kunnen delegeren (Porter, 2001) en energie/hypomanie te bestuderen. Dergelijke relaties zijn in het verleden inderdaad aangetoond (McMillan et al., 2002; Spence & Robbins, 1992); werkverslaafden zijn geneigd tot obsessief en dwangmatig gedrag, hebben een perfectionistische instelling, willen graag presteren, kunnen slecht delegeren en hebben veel energie. De empirische ondersteuning voor deze benadering is, in vergelijking met die voor de twee eerder besproken benaderingen, relatief sterk (McMillan et al., 2003).

Gevolgen

Het tot nu toe gepresenteerde materiaal suggereert dat werkverslaving een veelomvattend fenomeen is dat implicaties heeft voor zowel het functioneren van mensen in het werk en het privédoel, alsook gevolgen heeft voor hun gezondheid. In eerder onderzoek zijn dat soort effecten geregeld voorwerp van onderzoek geweest.

Werkverslaving en het werk

Onderzoek laat zien dat werkverslaafden duidelijk meer tijd aan het werk besteden dan anderen (Scott et al., 1997; Spence & Robbins, 1992). In eigen onderzoek verklaarde werkverslaving 15 tot 36% van de variantie in werkuren (Schaufeli et al., 2003; Taris et al., in druk). De resultaten van dat harde werken voor de organisatie en het verloop van de eigen carrière zijn echter onbekend. Hoewel sommige auteurs veronderstellen dat werkverslaafden uitzonderlijk productief zijn (Machlowitz, 1980; Peiperl & Jones, 2001), is daarvoor weinig empirische steun. Harde werkers verdienen weliswaar vaak meer dan anderen (De Vos, 2003; Brett & Stroh, 2003), maar dat betekent niet dat werkverslaafden *beter functioneren* of *productiever* zijn dan anderen. Niet alle harde werkers zijn werkverslaafd, terwijl in goedbetaalde functies vaak verwacht wordt dat je meer uren maakt dan mensen in andere functies (de causale richting van het verband tussen inkomen en het aantal gewerkte uren staat hier ter discussie; mensen kunnen veel uren maken omdat hun goedbetaalde functie dat nu eenmaal vereist; ze hebben die mooie functie dus niet gekregen omdat ze altijd zo hard werken). Voorts zouden werkverslaafden weleens eerder slechter dan beter kunnen functioneren dan anderen. Verondersteld wordt dan dat werkverslaafden slecht functioneren omdat ze niet in staat zijn te delegeren en aan anderen dezelfde eisen stellen als aan zichzelf.

Dat zou kunnen betekenen dat werkverslaafden veel tijd steken in het uitvoeren van taken die anderen delegeren aan hun ondergeschikten, dan wel hun ondergeschikten onder hoge druk zetten (Porter, 2001).

In lijn met deze overwegingen is het verband tussen werkverslaving (gemeten als innerlijke behoefte om hard te werken) en inkomen vrij zwak. In eigen onderzoek (Taris et al., in druk) vonden we bijvoorbeeld een correlatie van .15 tussen inkomen en werkverslaving, zodat beide concepten elkaar voor slechts 2 tot 3% overlappen. Burke (2001) liet zien dat werkverslaafden *niet* tevredener waren met hun carrière- en salarisontwikkeling dan anderen, wat suggereert dat hun loopbaan niet voorspoediger verloopt dan die van hun minder hardwerkende collega's. Kortom, voor zover inkomen een indicatie is van het functioneren van werknemers, is er geen reden om aan te nemen dat werkverslaafden productiever zijn of beter functioneren dan anderen.

Werkverslaving en het privédoein

Als werkverslaafden veel tijd besteden aan hun werk ten koste van andere bezigheden in de privésfeer, zouden zij van niet-werkverslaafden moeten verschillen in termen van de kwaliteit en kwantiteit van de relaties die zij met anderen onderhouden, alsook in termen van de mate waarin zij vinden dat het werk en de privésfeer met elkaar interfereren. Robinson, Flowers en Carrol (2001) vonden inderdaad dat paren waarin één van beide partners werkverslaafd is, meer van elkaar vervreemd waren dan andere paren. Werkverslaafden blijken eveneens meer dan anderen een conflict te ervaren tussen het werk en andere bezigheden (Bonebright, Clay & Ankenmann, 2000; Taris et al., in druk). Hoewel deze resultaten suggereren dat werkverslaving negatieve effecten heeft op het functioneren in de privé situatie, bleek uit een studie van Burke (2000a) onder 530 Canadese mannelijke en vrouwelijke managers dat de werkverslaafden onder hen niet vaker gescheiden waren dan anderen. In eigen onderzoek vonden we evenmin een relatie tussen burgerlijke staat en werkverslaving (Taris et al., in druk). Hoewel een rondgang op internet suggereert dat werkverslaving en relationele problemen hand in hand gaan, lijken deze problemen dus grosso modo niet te leiden tot serieuze problemen in de echtelijke sfeer.

Werkverslaving en gezondheid

Onderzoek naar de relatie tussen overwerk en gezondheid heeft overtuigend laten zien dat het maken van veel overuren gezondheidsrisico's met zich meebrengt (Van der Hulst, 2003), vermoedelijk omdat overwerkers onvoldoende gelegenheid hebben om te herstellen van hun inspanningen. Werkverslaafden rapporteren inderdaad veel stress (Burke, 2000b) en gezondheidsklachten (Spence & Robbins, 1992). In eigen onderzoek (Taris et al., in druk) bleek dat werkverslaafden in de vijf jaar die voorafgingen aan het onderzoek iets vaker door psycholoog, psychiater of huisarts behandeld waren vanwege stressgerelateerde klachten, terwijl ze duidelijk hogere niveaus van uitputting rapporteerden dan anderen. Dit laatste werd eveneens gevonden in een onderzoek bij

managers, terwijl de verbanden met de beide andere burn-outdimensies – cynisme en gebrek aan competentie – veel minder sterk bleken (Schaufeli, et al., 2003). In een longitudinaal onderzoek naar de effecten van werkverslaving op de kans op terugval onder ex-burn-outpatiënten die met succes een geprotocolleerde burn-outbehandeling hadden afgerond, bleek dat werkverslaafden op termijn een hogere werkbelasting en meer lichamelijke en psychische klachten rapporteerden dan anderen (Taris et al., 2003). Het harde werken van werkverslaafden lijkt dus inderdaad negatieve gevolgen te hebben voor hun gezondheid.

De toekomst van werkverslaving

In deze bijdrage hebben we de stand van zaken rondom het denken over en onderzoek naar werkverslaving samengevat. Het belangrijkste kenmerk van werkverslaving is dat workaholics vanuit een innerlijke drang veel tijd spenderen aan het werk. Die drang kan voortkomen uit een groot aantal factoren, variërend van individuele disposities tot operante conditionering. Vanwege het ontbreken van onderzoek is het bewijs voor deze oorzakelijke factoren echter zwak, wellicht met uitzondering van dat voor de dispositionele benadering. Instrumenten om werkverslaving te meten bevatten niet alleen items die betrekking hebben op de innerlijke drang om hard te werken (de kern van het workaholismeconcept), maar meten daarnaast ook aspecten die zijdelings of helemaal niets met werkverslaving van doen hebben. Door het combineren van twee subschalen uit de beide meest gebruikte meetinstrumenten, die respectievelijk betrekking hebben op hard werken en de innerlijke drang om dat te doen, is een adequate operationalisatie van werkverslaving mogelijk. Verder weten we dat werkverslaafden problemen hebben in de privésfeer, maar die lijken niet serieus genoeg te zijn om te leiden tot een verhoogde kans op echtscheiding. Onduidelijk is of werkverslaafden op het werk beter presteren dan anderen. Zij werken weliswaar langer dan anderen en ze verdienen meer, maar een causale interpretatie van dat verband is dubieus, terwijl er eveneens aanwijzingen zijn dat werkverslaafden door hun onvermogen om te delegeren juist slechter functioneren dan anderen.

Deze bevindingen overziend dringt de conclusie zich op dat we teleurstellend weinig weten over werkverslaving. Hoewel het begin van een consensus over de conceptualisering van werkverslaving zich lijkt aan te dienen (vooral omdat onderzoekers zich in toenemende mate bedienen van enkele standaardinstrumenten), is er onmiskenbaar een groot gebrek aan diepgaande theorievorming over de oorzaken en gevolgen van workaholisme. Dat is jammer, omdat het schaarse onderzoek naar werkverslaving vaak stevige relaties laat zien met maatschappelijk relevante verschijnselen als werkdruk en burn-out. Onze eigen studies op deze terreinen én die van anderen hebben inmiddels laten zien dat werkverslaving wel eens een belangrijk concept zou kunnen zijn in de studie van de relaties tussen werk, persoonlijkheid, stress en welbevinden onder werkenden. Nu wordt het tijd voor een volgende

stap: het opzetten en uitvoeren van methodisch gedegen onderzoek dat gebaseerd is op een integratie van bestaande inzichten in de oorzaken en gevolgen van workaholisme, onderzoek dat klaarheid kan brengen in de veelheid aan soms intrigerende hypothesen die de afgelopen dertig jaar op dit gebied zijn gegenereerd.

Meer concreet zien we ten minste drie verschillende clusters van onderzoeksvragen die in de nabije toekomst beantwoord zouden moeten worden. Het eerste daarvan heeft betrekking op de relaties tussen persoonlijkheidsfactoren en werkverslaving. Belangrijke vragen in dit cluster zijn bijvoorbeeld: is werkverslaving eenvoudigweg een combinatie van bepaalde persoonlijkheidsfactoren of een opzichzelfstaand fenomeen? En kan werkverslaving onderscheiden worden van een reeds bekend concept als het Type-A-gedragpatroon? In feite gaat het hier om de discriminante validiteit van het werkverslavingsconcept.

Een tweede cluster van onderzoeksvragen betreft de oorzaken van werkverslaving. Werkverslaving kan beschouwd worden als een stabiele persoonlijkheidstrekk, maar ook als een vorm van aangeleerd gedrag. Vanuit die laatste optiek is het interessant om te zien welke factoren de ontwikkeling van een werkverslaving bevorderen of juist verhinderen. Werkverslaving kan bijvoorbeeld worden gezien als een disfunctionele en extreme vorm van werkbetrokkenheid en -motivatie. Dat zou kunnen betekenen dat (een deel van) de reeds bestaande inzichten in de ontwikkeling van betrokkenheid en motivatie (bijvoorbeeld die in de rol van werkkenmerken als werkdruk en regelmogelijkheden) ook geldig zijn voor werkverslaving. Onderzoek naar de oorzaken van werkverslaving is op dit moment echter vrijwel afwezig. Uiteraard beperkt afwezigheid van inzicht in de oorzaken en ontwikkeling van werkverslaving ook de mogelijkheden tot behandeling daarvan.

Een derde interessant domein voor verder onderzoek betreft de relaties tussen werkverslaving en daaraan verwante concepten zoals burn-out en bevlogenheid. Hoewel een factoranalytische studie liet zien dat de instrumenten om deze concepten te meten empirisch van elkaar onderscheiden kunnen worden (Schaufeli et al., 2003), is het goed denkbaar dat ze conceptueel en qua ontwikkelingsgang sterk aan elkaar verwant zijn. Werkverslaafden kunnen aanvankelijk veel plezier in hun werk hebben. In dat geval lijkt het aannemelijk dat zij als 'bevlogen' werknemers zullen worden gezien. Mocht hun daadkracht en inzet echter niet (meer) beloond worden, dan zouden ze het plezier in hun werk kunnen verliezen en opgebrand kunnen raken. Enig bewijs voor deze redenering vonden we in een serie interviews onder bevlogen en opgebrande werknemers waarin bleek dat zowel bevlogen als opgebrande werknemers hard werkten, terwijl bevlogen werknemers met enige regelmaat een episode van burn-out in vorige banen rapporteerden (Schaufeli et al., 2001). Aanvullend longitudinaal kwantitatief onderzoek is echter noodzakelijk om de houdbaarheid van dit soort ideeën te toetsen.

Samenvattend: onderzoek naar werkverslaving staat nog in de kinderschoenen. We geloven echter wel dat het begrip de potentie heeft om ons inzicht in allerlei vanuit arbeids-

organisatiepsychologisch oogpunt interessante fenomenen als overwerk, werkdruk, stress, werkmotivatie en burn-out te verhelderen. Het lijkt daarom gerechtvaardigd om te veronderstellen dat werkverslaving de komende jaren hoger op de onderzoeksagenda zal komen te staan dan momenteel het geval is.

Dr. T. Taris is verbonden aan de sectie Arbeids- en Organisatiepsychologie van de Katholieke Universiteit Nijmegen.

Prof.dr. W. Schaufeli is verbonden aan de capaciteitsgroep Sociale en Organisatiepsychologie van de Universiteit Utrecht, en tevens directeur van de onderzoeksschool voor Psychology and Health.

Beiden werken hard, maar hebben veel plezier in hun bezigheden.

Correspondentieadres: dr. T.W. Taris, KU Nijmegen, sectie Arbeids- en Organisatiepsychologie, Postbus 9104, 6500 HE Nijmegen.

E-mail <t.taris@psych.kun.nl>.

Literatuur

- 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.
- 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.
- Burke, R.J. (1999). Workaholism in organizations: the role of personal beliefs and fears. *Anxiety, Stress & Coping, 8*, 1-12.
- 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. (2001). Workaholism components, job satisfaction, and career progress. *Journal of Applied Social Psychology, 31*, 2339-2356.
- Clark, L.A., McEwen, J.L., Collard, L.M. & Hickok, L.G. (1993). Symptoms and traits of personality disorder: two new methods in their assessment. *Psychological Assessment, 5*, 81-91.
- Fassel, D. (1992). *Working ourselves to death*. Londen: Harper Collins.
- Flowers, C. & Robinson, B.E. (2002). A structural and discriminant analysis of the Work Addiction Risk Test. *Educational and Psychological Measurement, 62*, 517-526.
- Geurts, S.A.E., Taris, T.W., Demerouti, E., Dijkers, J. & Kompier, M.A.J. (2002). Waar werk en privé elkaar raken: de stand van zaken. *Gedrag & Organisatie, 15*, 163-183.
- Hulst, M. van der (2003). Long workhours and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health, 29*, 171-188.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: living with them, working with them*. New York: Simon & Schuster.
- McMillan, L.H.W., Brady, E.C., O'Driscoll, M.P. & Marsh, N. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75*, 357-368.
- McMillan, L.H.W., O'Driscoll, M.P. & Burke, R.J. (2003). Workaholism: a review of theory, research, and future directions. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 18* (p. 167-189). New York: Wiley.
- 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.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: the facts about work addiction*. New York: World.
- Oates, W.E. (1968). On being a 'workaholic' (A serious jest). *Pastoral Psychology, 19*, 16-20.
- Peiperl, M. & Jones, B. (2001). Workaholics and overworkers: productivity or pathology? *Group and Organization Management, 26*, 369-393.
- Poppelreuter, S. (1997). *Arbeitsucht*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- 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. (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 theo-

- retical model examining the relationship between workaholism and marital cohesion. *International Journal of Stress Management*, 8, 165-175.
- Schaufeli, W., Taris, T. & Rhenen, W. van (2003). *Workaholism, burn-out and engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being?* Manuscript aangeboden ter publicatie.
- 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.
- Skinner, B.F. (1984). *Over gedrag*. Meppel: Boom.
- 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. (in druk). Internal and external validation of the Dutch Work Addiction Risk Test: implications for job strain and work-nonwork conflict. *Applied Psychology: An International Review*.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B., Hoogenhuyze, C.L.P. van & Zon, A.C.B. (2003). Werkverslaving, stress en gezondheid: ontwikkeling en validatie van een Nederlandse workaholisme-schaal. *Gedrag & Gezondheid*, 30, 2-18.
- Vos, E. de (2003). Workaholisme: de kick van een 80-urige werkweek. *Intermediair*, 17 april, 12-17.

Summary

Working at full tilt: on the conceptualization, causes and consequences of workaholism

T.W. Taris, W.B. Schaufeli

The present study reviews current knowledge on workaholism, taken as an inner drive to work hard. Various paradigms for studying workaholism are discussed, as are the most important instruments to measure workaholism. The evidence regarding the presumed causes and consequences of workaholism shows that workaholics report more problems in the home domain than others (but there seems no association with divorce rates). Workaholics work longer, but are not necessarily more productive than others; workaholics also report relatively high levels of work stress and stress-related health complaints. We conclude that more research on workaholism may enhance our understanding on the relationships between personality, work stress, and health. To consummate this potential fully, however, integration of present perspectives and longitudinal research designs are indispensable.