

Op zoek naar verschillen tussen werkverslaving en bevlogenheid

Else Ouweneel, Corine van Wijhe, Wilmar Schaufeli, Pascale Le Blanc & Maria Peeters*

Werknemers hebben verschillende drijfveren om hard te werken. Zowel in de wetenschap als in de praktijk groeit de laatste jaren de aandacht voor de intrinsieke motivatie van mensen om hard te werken. Een dergelijke bevlogenheid lijkt echter moeilijk te onderscheiden van werkverslaving. In dit onderzoek willen we enerzijds bestaande inzichten over werkverslaving en bevlogenheid bevestigen en anderzijds nieuwe vragen formuleren voor toekomstig onderzoek. Meer specifiek trachten we in dit onderzoek te achterhalen hoe werkverslaving en bevlogenheid in het werk zich tot elkaar verhouden. Zijn het te onderscheiden of elkaar uitsluitende categorieën? En – indien het te onderscheiden categorieën zijn – op basis waarvan zijn ze dan te onderscheiden? Door middel van interviews met 23 werkverslaafde en bevlogen werknemers is vastgesteld dat er, ondanks de overeenkomst van hard en veel werken, ook enkele belangrijke verschillen tussen beide groepen bestaan. Deze hebben met name betrekking op werkmotivatie en de identificatie met het werk en het vermogen om het werk los te laten. Een andere conclusie is dat bevlogenheid en werkverslaving in elkaar over kunnen gaan en zelfs tegelijkertijd kunnen voorkomen. Met andere woorden, hoewel werkverslaving en bevlogenheid inhoudelijk gezien van elkaar verschillen, hoeven ze elkaar niet per definitie uit te sluiten.

Introductie

Werk neemt in het leven van veel mensen een belangrijke plaats in, maar heeft vaak een tegenstrijdige betekenis. Enerzijds hechten mensen waarde aan het hebben van een baan; ze zijn liever niet werkloos. Anderzijds brengt werk verplichtingen met zich mee; mensen zijn niet vrij om te doen en laten wat ze willen. Dit fenomeen wordt ook wel ‘de paradox van de arbeid en werkloosheid’ genoemd; mensen werken ‘van nature’ liever niet, maar toch voelen ze zich zonder werk ongelukkig (Achterhuis, 1984). Deze haat-liefdeverhouding ten aanzien van arbeid is een thema door de eeuwen heen. Het Nederlandse woord *arbeid* stamt bijvoorbeeld af van het Germaanse woord *arbejo*, dat betekent: ‘ik ben een verweesd en daardoor tot harde arbeid gedwongen kind’. Arbeid werd dus in verband gebracht met hard werken, pijn en moeite. Met de komst van de humanisering-beweging in de jaren vijftig van de vorige eeuw bleek echter dat werk mensen ook

* Else Ouweneel is werkzaam bij de Universiteit Utrecht (Arbeids- en Organisationspsychologie), e-mailadres: e.ouweneel@uu.nl. Corine van Wijhe is onlangs gepromoveerd aan de Universiteit Utrecht (Arbeids- en Organisationspsychologie). Wilmar Schaufeli is werkzaam bij de Universiteit Utrecht (Arbeids- en Organisationspsychologie). Pascale Le Blanc is werkzaam bij de Human Performance Management Group, Technische Universiteit Eindhoven. Maria Peeters is werkzaam bij de Universiteit Utrecht (Arbeids- en Organisationspsychologie).

intrinsiek kan motiveren, omdat het mogelijkheden biedt tot autonomie, zelfontplooiing en creativiteit (Steers et al., 1996). Hierdoor nemen op hun beurt de tevredenheid, motivatie en prestatie van werknemers toe. Deze nieuwe inzichten vormden de opmaat voor de huidige positieve (organisatie)psychologie (Carr, 2004) die sinds ruim een decennium opgeld doet. Het gaat daarbij om een stroming die, in plaats van zich te richten op gebreken en problemen, de nadruk legt op de omstandigheden en voorwaarden waaronder mensen floreren en goed en met plezier kunnen presteren (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Een belangrijk speerpunt van de positieve organisatiepsychologie is daarom het bevorderen van bevlogenheid op het werk. Bevlogen werknemers doen hun werk met veel energie en hebben plezier in hun werk. Ze leveren inspanning omdat ze voldoening uit hun werk halen (Schaufeli & Bakker, 2001). Bevlogen werknemers worden door zichzelf of anderen weleens schertsend *werkverslaafden* (in het Engels: *workaholics*) genoemd. Dit is niet verwonderlijk, want zowel bevlogen als werkverslaafde werknemers maken veel werkuren. Maar is deze benaming ook terecht? Ondanks de overeenkomst van hard werken blijkt empirisch dat er wezenlijke verschillen bestaan tussen bevlogenheid en werkverslaving (zie o.a. Taris et al., 2010b). Werkverslaving en bevlogenheid bestaan dus als concepten in de wetenschappelijke literatuur naast elkaar. Het is echter onduidelijk hoe de concepten zich precies tot elkaar verhouden. We kozen daarom voor een kwalitatieve benadering en ondervroegen bevlogen en werkverslaafde werknemers om te achterhalen of werkverslaving en bevlogenheid van elkaar te onderscheiden zijn, en zo ja, waarin ze dan van elkaar verschillen.

Werkverslaving versus bevlogenheid

Werkverslaving werd voor het eerst als zodanig benoemd door de Amerikaanse psycholoog en dominee Wayne Oates (Oates, 1971). Hij gebruikt het quasi-humoristische neologisme '*workaholisme*' om zijn eigen werkgedrag te beschrijven, hetgeen volgens hem opmerkelijk veel overeenkomsten vertoont met het gedrag van alcohol- en drugsverslaafden die hij beroepsmatig tegenkwam. Voor de beschrijving van werkverslaving wordt in de wetenschappelijke literatuur sinds twee decennia gebruikgemaakt van de *werkverslavingstriade* van Spence en Robbins (1992). Deze benadering typeert drie dimensies die kenmerkend zijn voor werkhouding en -gedrag van werkverslaafden: *werkbetrokkenheid*, *gedrevenheid* en *werkplezier*. Volgens deze driedeling zijn 'echte' werkverslaafden zeer betrokken bij hun werk, voelen zij een innerlijke drang om te werken, maar ervaren ze weinig plezier bij het uitvoeren van hun werk. Ze scoren dus hoog op de eerste twee dimensies en laag op de derde dimensie. Werknemers kunnen echter ook hoog scoren op alle drie de dimensies ('enthousiaste werkverslaafden') of een lage score hebben op gedrevenheid en een hoge score op betrokkenheid en werkplezier ('enthousiaste werkers'). Het eerstgenoemde type, de werkverslaafde, wordt als negatief bestempeld, terwijl het tweede en derde type (respectievelijk de enthousiaste werkverslaafden en de enthousiaste werkers) als positief worden beschouwd. Vanuit een verslavingsperspectief is het echter verwarrend om te spreken over een positieve vorm van werkverslaving. Een verslaving is immers

per definitie negatief, voor de persoon zelf en/of voor diens omgeving (Fassel, 1990).

Voor de kern van werkverslaving gaan we daarom terug naar de definitie van Oates, die werkverslaving omschrijft als *'the compulsion or the uncontrollable need to work incessantly'* (1971, p. 11). Hierin komen twee kenmerken naar voren: werkverslaafden werken *compulsief* en *excessief*. Volgens Schaufeli, Taris en Bakker (2006) is het belangrijkste kenmerk van werkverslaving compulsief werken, wat inhoudt dat werkverslaafden geobsedeerd zijn door hun werk. Ook wanneer ze niet aan het werk zijn, zijn ze er voortdurend mee bezig. Het tweede kenmerk van werkverslaving is excessief werken: werkverslaafden werken veel meer dan nodig is vanuit sociaal en/of economisch oogpunt en ook meer dan de werkgever van hen verwacht. Aan werkverslaving zijn volgens Schaufeli et al. (2006) dus een cognitief (dwangmatigheid) en een gedragsmatig aspect (excessief hard werken) te onderscheiden.

Bevlogenheid wordt omschreven als een positieve, werkgerelateerde psychische toestand die gekarakteriseerd wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie. *Vitaliteit* heeft betrekking op een hoog energieniveau waardoor men zich fit voelt, beschikt over grote mentale veerkracht en dito doorzettingsvermogen. Ook zijn bevlogene werknemers *toegewijd*; ze zijn zeer sterk betrokken bij hun werk en dit roept bij hen gevoelens van trots en enthousiasme op. Ten slotte ervaren ze vaak *absorptie*, wat het op een plezierige wijze opgaan in het werk is, waarbij de tijd voorbij lijkt te vliegen en men er zich moeilijk van los kan maken (Schaufeli & Bakker, 2001). Kortom, het lijkt erop dat de motivatie van werkverslaafden vooral aangestuurd wordt door een compulsieve innerlijke drang, terwijl bevlogenen beschikken over een intrinsieke motivatie om hard te werken. Daarom wordt wel van de 'push' van workaholisme en de 'pull' van bevlogenheid gesproken (Taris et al., 2010b); werkverslaafden worden naar hun werk gedreven (zijn geknecht door hun werk) en bevlogene werknemers worden naar hun werk toe getrokken (zijn verknocht aan hun werk).

Op basis van bovengenoemde conceptualisering van werkverslaving en bevlogenheid lijkt het aannemelijk te veronderstellen dat werkverslaving en bevlogenheid te onderscheiden categorieën zijn, in ieder geval lijkt er een andere motivatie en identificatie met werk aan ten grondslag te liggen. Het onderhavige onderzoek is erop gericht te achterhalen hoe werkverslaving en bevlogenheid in het werk zich tot elkaar verhouden. Zijn het daadwerkelijk te onderscheiden of juist elkaar uitsluitende categorieën? En – indien het te onderscheiden categorieën zijn – op basis waarvan zijn ze dan te onderscheiden? Volgens de bestaande literatuur verschillen werkverslaafde en bevlogene werknemers – naast het type motivatie en identificatie – met betrekking tot een aantal aspecten, zoals loslaten van het werk, combineren van werk en privé en omgaan met signalen uit de sociale omgeving. Deze thema's vormen het uitgangspunt van onze interviewstudie.

Naast een verschil in het type werkmotivatie en identificatie onderscheiden werkverslaafde en bevlogene werknemers zich ook in de *gevolgen* van het harde werken. Zo laten Schaufeli et al. (2006) zien dat werkverslaving vaak gepaard gaat met ontevredenheid, stress en gezondheidsklachten, terwijl bevlogene werknemers aangeven tevreden te zijn, geen stress te ervaren en een goede gezondheid te heb-

ben. Daarnaast blijken werkverslaafden moeilijk te kunnen herstellen na een werkdag (Van Wijhe et al., 2012b), daar waar bevlogen werknemers hier geen last van lijken te hebben en zelfs hun partner kunnen 'besmetten' met hun bevlogenheid na werktijd (Bakker & Demerouti, 2009). Deze resultaten lijken te duiden op een negatieve invloed van werk op het privéleven van werkverslaafden en een positieve invloed van werk op het privéleven van bevlogen werknemers. Ook bevlogen werknemers werken echter naar verhouding veel uren (Beckers et al., 2004), wat weer kan leiden tot verstoring van de werk-privébalans. De onderzoeksresultaten met betrekking tot de relatie tussen werk-privébalans en bevlogenheid zijn dan ook niet eenduidig; enerzijds lijken werknemers ook bevlogen in activiteiten buiten het werk (Schaufeli et al., 2001), anderzijds blijkt de werk-privébalans te lijden te hebben onder het vele werken (Halbesleben et al., 2009; Warton & Blair-Loy, 2006). Om hier meer duidelijkheid over te verkrijgen richten we ons in dit onderzoek op de vergelijking van werkverslaafde en bevlogen werknemers met betrekking tot hun leven buiten hun werk. Ofwel: welke rol heeft het werk in hun leven ten opzichte van hun privéleven? En tevens, welke invloed heeft de sociale omgeving op werkverslaafde en bevlogen werknemers? Om deze kwesties te bestuderen kijken we naar de mate waarin beide typen werknemers hun werk kunnen en willen loslaten, hoe ze werk en privé met elkaar combineren en in hoeverre ze signalen uit hun sociale omgeving oppikken.

Tot slot vragen we ons af in hoeverre werkverslaving en bevlogenheid elkaar uitsluitende categorieën zijn. Ofwel, kunnen beide tegelijkertijd bij medewerkers voorkomen en kunnen ze in elkaar overgaan in de tijd? Er is namelijk onduidelijkheid over de aard van de relatie tussen werkverslaving en bevlogenheid. Zo blijkt dat beide soms met elkaar samengaan (positieve correlatie; Van Wijhe et al., 2011), soms tegengesteld aan elkaar zijn (negatieve correlatie: Kubota et al., 2012) en soms geen enkele relatie met elkaar hebben (geen significante correlatie; Van Beek et al., 2011).

Samenvattend: met dit onderzoek willen we bestaande wetenschappelijke inzichten over (de verschillen tussen) werkverslaving en bevlogenheid in de praktijk toetsen aan de hand van interviews met werkverslaafde en bevlogen werknemers. Het tweede en misschien nog wel belangrijkere doel is om nieuwe vragen te genereren die sturing kunnen geven aan toekomstig onderzoek naar werknemers die hard werken. Dit omdat er – zoals eerder aangegeven – nog wel wat onduidelijkheden bestaan over hoe werkverslaving en bevlogenheid zich precies tot elkaar verhouden. Er is gekozen voor een kwalitatieve onderzoeksbenadering, omdat deze de uitgelezen mogelijkheid biedt om de betrokkenen zelf aan het woord te laten. In plaats van vooraf geformuleerde hypothesen te toetsen, zoals we meestal in onderzoek doen, gaan we nu exploratief en kwalitatief te werk.

Methode

Werving van deelnemers

Met behulp van een kort artikel over werkbeleving en een oproep voor deelname aan ons onderzoek in het gratis dagblad *Spits* werden hard werkende werknemers

benaderd om een online vragenlijst in te vullen. In totaal vulden 70 personen deze vragenlijst in. Vervolgens zijn 30 respondenten geselecteerd die hoog op werkverslaving en/of bevlogenheid scoorden. De mate van werkverslaving en bevlogenheid is vastgesteld aan de hand van gevalideerde normgegevens uit de handleidingen van respectievelijk de Dutch Work Addiction Scale (DUWAS; Schaufeli et al., 2011) en de Utrechtse BEvlogenheidsSchaal (UBES; Schaufeli & Bakker, 2004). Werknemers werden als 'bevlogen' dan wel 'werkverslaafd' geclassificeerd wanneer zij hoger dan de gegeven grenswaarde scoorden op alle drie dimensies van bevlogenheid (vitaliteit, toewijding en absorptie) respectievelijk op beide dimensies van werkverslaving (compulsief en excessief werken). Van de 30 personen die waren uitgenodigd, hebben vijf personen afgezien van verdere deelname aan het onderzoek. De redenen hiervoor waren een gebrek aan tijd of persoonlijke omstandigheden. Uiteindelijk zijn er dus 25 personen door de auteurs geïnterviewd. Eén geïnterviewde bleek een opgebrande werknemer te zijn en werd daarom niet geschikt bevonden voor de huidige studie. Daarnaast is nog één geïnterviewde buiten de studie gelaten omdat deze slechts parttime bleek te werken.

Van de overige 23 geïnterviewden werden 12 deelnemers (52%) als bevlogen geclassificeerd, drie deelnemers als werkverslaafd (13%), en acht (35%) deelnemers scoorden zowel hoog op werkverslaving als hoog op bevlogenheid. Van de 23 deelnemers waren er negen vrouw (39%). De gemiddelde leeftijd van de deelnemers was 42 jaar ($SD = 13.9$), waarbij de jongste geïnterviewde 20 jaar was en de oudste 64 jaar. Alle deelnemers werkten fulltime, maar gaven aan in werkelijkheid gemiddeld 49 uur in de week ($SD = 15.9$) te werken. De meerderheid van de deelnemers (65%) had minimaal een hbo- of universitaire studie afgerond. Onder de deelnemers bevonden zich onder anderen enkele organisatieadviseurs, managers, medewerkers van onderwijsinstellingen, een wetenschappelijk onderzoeker, een marketeer en een secretaresse.

Materiaal

Vragenlijst. De vragenlijst bestond uit de DUWAS (Schaufeli et al., 2011) en de UBES (Schaufeli & Bakker, 2004). De DUWAS bestaat uit twee dimensies van elk vijf items, te weten: (1) *excessief werken* ($\alpha = .59$), waarvan een voorbeelditem is: 'Ik heb haast en werk tegen deadlines aan'; en (2) *compulsief werken* ($\alpha = .73$), waarvan een voorbeelditem is: 'Ik heb het gevoel dat iets in mijzelf me dwingt hard te werken'. De respondenten gaven antwoord op een 4-punts Likertschaal (1 = (bijna) nooit – 4 = (bijna) altijd). De UBES bestaat uit drie dimensies van elk drie items, namelijk (1) *vitaliteit* ($\alpha = .88$), met als voorbeelditem: 'Op mijn werk bruis ik van energie'; (2) *toewijding* ($\alpha = .81$), waarvan een voorbeelditem is: 'Ik ben enthousiast over mijn baan'; en (3) *absorptie* ($\alpha = .77$), met als voorbeelditem: 'Ik ga helemaal op in mijn werk' (Schaufeli et al., 2002). De respondenten antwoordden op een 7-punts Likertschaal (0 = nooit – 6 = altijd).

Interviews. De 23 deelnemers kregen in semigestructureerde interviews open vragen voorgelegd. We bevroegen hun motivatie om hard te werken (bijvoorbeeld: 'Waarom werkt u zo hard?') en hebben de deelnemers bovendien gevraagd naar activiteiten buiten het werk en naar hun sociale relaties (bijvoorbeeld: 'Wat

onderneemt u zoal met uw gezin/familie/vrienden/kennissen?’). Tot slot hebben we de deelnemers gevraagd of hun werkbeleving is veranderd ten opzichte van vroeger (‘Vindt u uzelf momenteel bevlogen of verslaafd aan het werk, en hoe was dat vroeger?’).

Tijdens de interviews boden we de geïnterviewden zo veel mogelijk de gelegenheid om aan de hand van dergelijke open vragen hun eigen verhaal vertellen. Alle vijf auteurs waren betrokken bij de interviewstudie. De interviews zijn onder hen verdeeld en de interviews zijn opgenomen met een audiorecorder en vervolgens uitgeschreven. Nadat alle interviews waren afgerond en uitgeschreven zijn de verslagen onder de onderzoekers verspreid. Deze zijn met alle onderzoekers in groepsverband besproken met als doel om er – per geval – de belangrijkste bevindingen uit te distilleren. Deze bevindingen vormen op hun beurt de basis van de resultaten die hieronder worden besproken.

Resultaten

Op basis van de beschikbare literatuur hebben we een vijftal thema’s geformuleerd waarop werkverslaafden en bevlogen medewerkers in potentie van elkaar te onderscheiden zijn: motivatie om hard te werken, identificatie met het werk, loslaten van het werk, combineren van werk en privé, en omgaan met signalen uit de sociale omgeving. Tot slot bekeken we of werkverslaving en bevlogenheid elkaar uitsluiten (en elkaar enkel in de tijd kunnen opvolgen) of hand in hand bij medewerkers kunnen voorkomen. Per thema wordt eerst een kort overzicht gegeven van de meest relevante literatuur, waarna aan de hand van citaten van de geïnterviewden de resultaten van de interviews besproken worden. Voor de citaten hebben we de meest typerende uitspraken van de betrokkenen gebruikt. Op basis van het literatuuroverzicht en de citaten uit de interviews wordt elke onderzoeksvraag beantwoord, al dan niet in de vorm van een stelling. Om de privacy van de deelnemers te waarborgen zijn hun namen gefingeerd (zie tabel 1).

Motivatie om hard te werken

De literatuur laat zien dat bevlogen werknemers hun werk ‘echt’ leuk vinden en intrinsiek gemotiveerd zijn om hard te werken en uitdagingen aan te gaan. Het werk is voor hen als het ware een hobby die hen genoegdoening geeft en plezier verschaft (Van Beek et al., 2012). Werkverslaafden daarentegen zijn meer gericht op prestatie en bevestiging door anderen (Scott et al., 1997).

De bevlogen Mark is senior adviseur en heeft het enorm naar zijn zin op het werk en kan naar eigen zeggen goed zijn ei kwijt. Daarnaast vindt hij het fantastisch om collega’s hetzelfde te zien ervaren. De belangrijkste reden dat hij ‘100% voor het werk gaat’ is omdat ‘ik iets voor mezelf en anderen kan betekenen in mijn werk, dat geeft me ontzettend veel plezier’. Dieneke is directeur van een servicecentrum voor studenten en haar werk levert haar naar eigen zeggen vreugde, voldoening, geestelijke rijkdom en ervaring op. Haar bezigheden inspireren haar. Hoewel ze veel tijd en energie in haar werk steekt, krijgt ze meer uit haar werk dan ze erin steekt.

Tabel 1 *Namen geïnterviewden op alfabetische volgorde ingedeeld naar type werknemer*

| | Bevlogen type | Werkverslaafd type | Gecombineerd type |
|--------|----------------------|---------------------------|--------------------------|
| Naam | Arjen* | Erik | Bas |
| | Dieneke | Paula | Danielle |
| | Frank | Tom | Erwin |
| | Janneke | | Gaby |
| | Jeroen | | Martin |
| | Jos* | | Netty |
| | Leonie | | Nicole |
| | Mark | | Stefan* |
| | Peter | | |
| | Robert | | |
| | Rob | | |
| | Saskia* | | |
| Aantal | 12 | 3 | 8 |

* Deze respondenten zijn niet geciteerd in tekst; het betrof hier relatief korte interviews met weinig toegevoegde waarde ten opzichte van de overige interviews.

Bij bevlogen werknemers met een compulsieve drang om te werken (diegenen die dus hoog op beide vragenlijsten scoorden) ligt dit anders. Hoewel ze zich er niet altijd bewust van lijken te zijn, noemen zij vooral redenen die *buiten* het werk zelf liggen om hard te werken. Gaby is human resource manager bij een grote bank. Zij geeft aan veel hooi op haar vork te nemen, maar dat hier wel iets tegenover moet staan. Salaris en carrière zijn voor haar belangrijke drijfveren om hard te werken. Ze heeft er moeite mee als collega's – die naar haar idee niet hard genoeg werken – onterecht goed verdienen: 'Er worden hier tonnen aan mensen betaald om hun krantje te lezen!' Nicole is teamleider in de ICT-sector en is hierin terechtgekomen (ondanks een andere vooropleiding) vanwege de groeimogelijkheden die deze sector biedt. Ze zegt dan ook: 'Promotie maken is voor mij een belangrijke motivator.' Ze zou wel meer tijd willen besteden aan bijvoorbeeld sporten, maar ze zegt dat ze haar werk niet wil verslonzen: 'Ik wil echt iets bereiken in mijn werk!'

Werkverslaafden lijken hard te werken met als doel zich onmisbaar te voelen en om erkenning van anderen te krijgen voor hun grote inzet. Erik, een ICT-programmamanager, werkt bijvoorbeeld naar eigen zeggen zo hard omwille van de zelfwaardering en de waardering van anderen. Hij wil graag bij anderen bekend staan als een harde werker. Hij vindt het een heerlijk gevoel dat hij veel verantwoordelijkheden heeft, en mensen naar hem toe moeten om iets te vragen of voor elkaar te krijgen.

Hoewel zowel werkverslaafden als bevlogen werknemers op zoek zijn naar uitdagingen in het werk, verschillen ze in hun drijfveren. Bevlogen types, zoals Mark en Dieneke, werken hard en gaan uitdagingen aan omdat ze het leuk vinden.

Werkverslaafden of werknemers die hiertoe neigen, zoals Gaby en Nicole, zien uitdagingen als mogelijkheden om te presteren (voor de buitenwereld, in de zin van salaris en carrière) of om waardering te ontvangen van collega's en leidinggevendenden (Erik). Al met al bevestigen onze resultaten het beeld uit de literatuur dat bevlogen werknemers hun motivatie uit het werk *zelf* halen en werkverslaafden voor hun motivatie afhankelijk zijn van de buitenwereld. Daarom concluderen wij: *Bevlogen werknemers zijn intrinsiek gemotiveerd, terwijl werkverslaafden extrinsiek gemotiveerd zijn (stelling 1).*

Identificatie met het werk

Naast de motivatie om hard te werken kan een andere oorzaak van het harde werken te maken hebben met de mate van identificatie met het werk. Van bevlogen werknemers is bekend dat zij zich identificeren met hun werk (Schaufeli et al., 2008). Werkverslaafden gaan een stap verder; ze kunnen niet zonder hun werk (ze zijn hun werk) en ze geloven dat hun werk niet zonder hen kan. Daarom kunnen ze moeilijk delegeren of hun werk loslaten en hebben ze problemen om werk en privé met elkaar te combineren. Werkverslaafden zijn zo sterk betrokken bij hun werk opdat ze zich beter voelen over zichzelf (Porter, 1996). Ze voelen zich schuldig wanneer ze niet aan het werk zijn en zijn bovendien bang om te falen en om niet goed genoeg te presteren (Taris et al., 2010a). Werk-privéproblemen en angstige gevoelens zijn indicatoren van over-identificatie met het werk, omdat het blijkbaar niet 'werken met mate' betreft; de negatieve gevolgen van werk zijn voor de werknemer zelf en voor zijn of haar sociale omgeving evident. Deze extreme identificatie met het werk en de daarmee verbonden negatieve gevolgen worden niet aangetroffen bij bevlogen werknemers.

Jeroen is commercieel directeur van een bedrijf dat bouwmaterialen levert. Hij fungeert als vraagbaak voor het hele bedrijf. Hij voelt zich daarom belangrijk voor het bedrijf en het bedrijf is belangrijk voor hem: 'Ik ben nu eenmaal een vakidoot.' Echter, ondanks het feit dat hij helemaal voor zijn werk gaat, vindt hij het ook belangrijk om zo nu en dan het werk te laten voor wat het is en tijd te besteden aan andere dingen. Peter is werkzaam bij een overheidsdienst als themaleider infrastructuur en ruimte. Hij kan in zijn werk veel betekenen voor de maatschappij en haar burgers; die rol vindt hij belangrijk en prettig. Hij werkt hard en efficiënt, maar let erop dat hij niet helemaal opgeslokt wordt door zijn werk. Hoewel zijn werk heel belangrijk is voor hem, besteedt hij ook veel tijd aan zijn gezin en aan andere sociale contacten.

Werknemers met een innerlijke drang om te werken, al dan niet bevlogen, lijken hun eigen belangrijkheid voor het bedrijf (of hun cliënten) te overschatten. Daniëlle is arbeidsbemiddelaar bij een gemeente en geeft aan dat haar werk haar leven is. Ze voelt zich dan ook wel eens schuldig als ze haar werk niet af heeft en toch 's avonds op de bank zit. Een middag vrij nemen voelt voor haar niet fijn: 'Dan ga ik net zo lief verder met werken.' Ze moet ook wel zo in haar werk staan, vindt ze, want 'het geluk van mijn cliënten hangt af van mijn werk'. Tom, een technisch stagiair, met een bestuursfunctie bij een studentenvereniging werkt hard voor zijn vereniging, enerzijds omdat hij het leuk vindt, maar ook omdat ze

hem nodig hebben. Hetzelfde geldt voor Erik: 'Ik wil dat mensen binnen de organisatie niet om mij heen kunnen.'

Met andere woorden, werkverslaafden of het gecombineerde bevlogen-verslaafde type (Danielle, Tom en Erik) over-identificeren zich met hun werk, terwijl bevlogen medewerkers (Jeroen en Peter) beter in staat zijn hun eigen identiteit los te zien van hun prestaties en ook andere zaken buiten het werk belangrijk vinden. We concluderen derhalve: *Bevlogen werknemers identificeren zich met hun werk, werkverslaafden over-identificeren zich met hun werk (stelling 2).*

Loslaten van het werk

Bevlogen werknemers gaan helemaal op in hun werk omdat ze het zo leuk vinden, waarbij ze uiterst geconcentreerd aan het werk zijn en de tijd voorbij lijkt te vliegen; dit wordt ook wel absorptie genoemd (Schaufeli et al., 2002). Als het werk eenmaal voorbij is, kunnen ze echter moeiteloos hun aandacht richten op andere zaken, zoals het gezinsleven of hobby's, zo bleek uit een eerdere interviewstudie onder bevlogen werknemers (Schaufeli et al., 2001). Bevlogen werknemers kunnen dus ook zonder hun werk. Bij werkverslaafden ligt dit anders. Zij kunnen hun werk heel erg moeilijk loslaten. Zo is bij werkverslaafde artsen gebleken dat zij op hun werk verschijnen, zelfs wanneer ze ziek zijn (Schaufeli et al., 2009). De fascinatie van werkverslaafden met werk heeft een dwangmatig karakter; ze hebben problemen om afstand te nemen van hun werk (McMillan et al., 2001). Ze vinden dat ze moeten blijven werken zolang er nog meer te doen is, wat ertoe leidt dat zij blijven werken, ondanks dat ze niet aan het werk (hoeven te) zijn (Van Wijhe et al., 2011). Het ervaren van een onweerstaanbare drang om te werken lijkt bovendien samen te hangen met een slechte nachtrust (Kubota et al., 2011).

Erik slaapt bijvoorbeeld altijd slecht van zondag op maandag, omdat hij dan al met zijn gedachten bij zijn werk is. Ook Martin, manager bij een technisch bedrijf, kan zijn werk moeilijk loslaten. Hij wordt meestal om vier uur 's ochtends wakker en ligt dan al over zijn werk te piekeren. Tijdens de avondmaaltijd met zijn gezin kan hij zijn werk wel loslaten, maar daarna gaat hij wel gelijk weer aan het werk. Hij houdt eigenlijk altijd wel contact met het werk; 's avonds is hij bijvoorbeeld continue *online*. Als hij op vakantie gaat, probeert hij zijn werk thuis te laten. Maar alleen omdat zijn vrouw en kinderen dat willen.

Peter kan zijn werk juist goed loslaten. Hij ligt er dan ook niet wakker van. Elke avond denkt hij ongeveer een kwartier na over zijn werk, maar weet de knop dan om te zetten. Hetzelfde geldt voor Leonie, directeur van een training- en adviesbureau. Ze kan gemakkelijk haar werk uit haar gedachten bannen als ze niet aan het werk is, en haar nachtrust lijdt er niet onder. Als ze op vakantie is, gaat bovendien de telefoon uit. Leonie: 'Ik kan heerlijk genieten wanneer ik niet werk, maar ik moet er niet aan denken dat ik geen werk heb.'

Een opvallend gegeven is dat Erik en Martin, beiden werknemers met hoge scores op werkverslaving, aan niets anders kunnen denken dan aan hun werk. Zelfs als ze met andere dingen bezig zijn, zijn ze in gedachten bij hun werk. Ze zijn dus vaak mentaal afwezig. Peter en Leonie kunnen daarentegen de keuze maken om hun werk tijdelijk achter zich te laten en zich te richten op andere zaken, zoals

familie of ontspannende bezigheden. Daarmee concluderen wij: *In tegenstelling tot bevlogene werknemers kunnen werkverslaafden hun werk moeilijk loslaten (stelling 3).*

Combineren van werk en privé

Een factor die naast de (on)mogelijkheid om het werk los te laten een rol lijkt te spelen in het leven buiten het werk, is de mate waarin werknemers eerlijk zijn tegen zichzelf. Bevlogenen hebben controle over hoe en waar ze hard werken; ze zijn 'in charge' wat betreft hun eigen werktijden en hun loopbaan; ze kunnen gemakkelijker stoppen met werk (Van Wijhe et al., 2011) en veranderen sneller van loopbaan wanneer ze geen plezier meer hebben in hun werk (Schaufeli et al., 2001). Werkverslaafden zeggen ook te kunnen doen wat ze willen, maar in werkelijkheid maken ze gebruik van *cognitieve dissonantie reductie*; ofwel ze verkeren in een staat van ontkenning (Porter, 1996). Ze verzekeren zich ervan dat ze sowieso niets kunnen veranderen aan de situatie. Zo proberen werkverslaafden voor zichzelf en voor anderen te 'verklaren' maar eigenlijk dus te rechtvaardigen dat ze zo hard en zo veel werken.

Rob is een bevlogene mede-eigenaar van een loopbaanadviesbureau. Hij is heel goed in staat om zijn eigen grenzen te bewaken. Volgens hem vormt een goede balans tussen werk en privé een noodzakelijke voorwaarde voor een bevredigend leven. Hij verdeelt zijn tijd evenredig tussen werk, gezin en hobby's, zodat zijn andere levensdoelen er niet onder lijden. Daniëlle zegt daarentegen: 'Ik zie mijn vriendinnen bijna nooit meer, maar dit gaat niet ten koste van de kwaliteit van mijn vriendschappen.' Hoewel ze elke doordeweekse avond uitgeput is, vindt ze het allemaal wel meevallen hoe hard ze werkt. Bovendien, zo zegt ze: 'Ik werk net zo lief als dat ik winkel.' Nicole zegt huiselijk ingesteld te zijn, maar ze voelt zich in werkelijkheid meer verantwoordelijk voor haar werk dan voor haar relatie. Als ze weet dat er 's avonds collega's aan het werk zijn, dan vindt ze dat ze ook weer aan het werk moet. 'Ik zou wel anders willen, maar dat kan op dat moment niet.' Ze geeft aan dat haar vriend het niet begrijpt omdat hij niet een dergelijk hoge werkdruk heeft. 'Tja, daarom werk ik soms stiekem, het is niet anders.' Erik voelt zich regelmatig schuldig als hij niet aan het werk is. Vooral als een taak niet is afgerond. Hij kan het echter niet laten om na het afronden van die taak, die hij toch even afmaakt, vervolgens weer aan een nieuwe taak te beginnen: 'Dat gevoel van voldoening als iets afgerond is, duurt altijd maar heel even.'

Opvallend is dat een verstoorde werk-privébalans bij compulsieve werknemers toch 'goed' of 'in balans' kan voelen, zoals bij Daniëlle. Aan de andere kant erkennen sommige bevlogene werkverslaafden, zoals Nicole, dat ze wel graag minder hard zouden willen werken, maar de mogelijkheden ertoe niet zien. De innerlijke drang die werkverslaafden, zoals Erik, ertoe aanzet om hard te werken, is namelijk te sterk en de voldoening slechts van korte duur. Waar Rob een reëel beeld lijkt te hebben van zijn werk-privébalans, lijken werkverslaafden niet 'eerlijk' tegen zichzelf te zijn. Met andere woorden, de ervaren werk-privébalans lijkt te worden 'aangepast' aan de manier waarop de geïnterviewden in hun werk staan. Het lijkt er dus op dat werkverslaafde werknemers iets anders verstaan onder balans dan bevlogene werknemers. Zij bagatelliseren de situatie of zien deze als een onveranderbaar gegeven; 'zo erg is het allemaal niet' en bovendien 'kun je er

toch niets aan doen'. Werkverslaafden moeten tenslotte een verhaal hebben om zo hard te werken: zij lijken hun wereld, inclusief de werk-privébalans dus rondom het werk te organiseren.

Hoewel uit onderzoek blijkt dat werkverslaafde werknemers meer moeite hebben met het combineren van werk en privé dan bevlogen werknemers (o.a. Schaufeli et al., 2008), lijken werkverslaafde werknemers zich daarbij neer te leggen. We concluderen op grond van de interviews: *Werkverslaafden worden geregisseerd door hun (werk)omstandigheden en bevlogen werknemers hebben zelf de regie in handen als het gaat over de rol van werk in hun leven (stelling 4).*

Omggaan met signalen uit de sociale omgeving

Ook verschillen werkverslaafden en bevlogen werknemers in de mate waarin ze signalen oppikken wanneer ze te hard werken. Wanneer bevlogen werknemers het idee hebben dat ze te hard werken, nemen ze zelf het initiatief om de situatie te veranderen, mede omdat ze ook nog andere dingen willen doen dan alleen werken (Schaufeli et al., 2001). Uit eerder onderzoek is gebleken dat werkverslaving samenhangt met verminderde sociale contacten (Ng et al., 2007) en verslechterde partnerrelaties (Bakker et al., 2009). Dit lijkt erop te wijzen dat werkverslaafden veel moeite hebben om signalen uit hun sociale omgeving op te pikken en dienovereenkomstig te handelen. Door hun preoccupatie met werk (Robinson, 1997) hebben werkverslaafden als het ware oogkleppen op. Ze krijgen wel signalen uit hun omgeving, van familieleden of collega's die vinden dat ze te hard werken, maar nemen deze niet serieus of vatten dergelijke signalen juist op als erkenning voor hun inzet. Op die manier hebben de signalen dus een paradoxaal effect; ze versterken de neiging om te werken in plaats van deze af te zwakken. Werkverslaafden negeren ook lichamelijke signalen die voortekenen kunnen zijn van serieuze gezondheidsproblemen (Robinson, 2007). Zelfs als ze eigenlijk te ziek zijn om te werken, gaan ze aan het werk (Schaufeli et al., 2009).

Frank, een bevlogen verkoopmanager bij een middelgroot bedrijf, wil niet het gevoel hebben dat hij constant op zijn tenen moet lopen. Volgens hem zijn 'moe zijn van je werk' en 'geen zin meer hebben in je werk' kenmerken van te hard werken. Dit zijn voor hem dan ook redenen om op tijd te stoppen. Desondanks krijgen bevlogen werknemers ook weleens het commentaar dat ze te hard werken, bijvoorbeeld wanneer ze een lunch overslaan. Janneke is bevlogen en vat commentaar echter niet op als een signaal dat ze te hard werkt. 'Te hard werken is als je in een tredmolen zit van werken, eten en slapen, en geen tijd meer hebt voor andere dingen.' Janneke houdt goed in de gaten of ze haar werk nog wel leuk vindt. Ze stopt op een werkdag met werken als ze geen zin meer heeft. Ook heeft ze al twee keer ergens ontslag genomen, omdat haar werkplezier was verdwenen.

Erik, de ICT-programmamanager, weet dat hij te hard werkt. Niet dat hij dat zelf zo ervaart, maar de signalen uit zijn omgeving maken hem dat duidelijk. Veel mensen om hem heen, onder wie zijn vrouw en zijn collega's, zeggen dat hij te hard werkt, maar hij ziet dat eigenlijk alleen maar als een compliment. 'Collega's zeggen dat alleen maar tegen me omdat ze dan zelf eigenlijk te weinig werken.'

Paula, een medisch secretaresse, hoort vaak van anderen dat ze te hard werkt. Ze

vindt zelf van niet. Te hard werken is volgens haar als je dag en nacht werkt. Ongeveer 12 uur per dag werken is volgens haar heel redelijk.

Bas is functioneel beheerder bij een communicatiebedrijf. Het komt vaak voor dat zijn collega's hem waarschuwen dat hij te hard werkt. Ze noemen hem daarom geregeld een 'workaholic'. Hij vindt zelf echter niet dat hij te hard werkt, omdat hij zijn werk leuk vindt. Als hij ziek is, gaat hij gewoon naar zijn werk. Hij voelt zich anders schuldig over het feit dat iemand anders zijn werk moet overnemen, of is bang dat het werk niet op tijd af is. Erwin, supervisor bij een technisch bedrijf, weet *wel* dat hij te hard werkt, maar wil zijn werkuren liever niet bijstellen. 'Ik weet en voel het als ik weer te laat thuis ben om mijn dochter in bed te kunnen leggen. *Te* is als het ten koste gaat van mijn gezin. En dat is redelijk vaak het geval.'

Erik, Paula, Bas en Erwin lijken alle vier op hun eigen manier de signalen te negeren die hen waarschuwen dat ze te hard werken. Erik is zich bewust van de signalen uit zijn omgeving, maar interpreteert deze onterecht als een compliment. Paula weet dat andere mensen vinden dat ze te hard werkt, maar denkt dat het wordt veroorzaakt door een verschillende zienswijze op wat 'gezond' is. Bas negeert ziektesymptomen omdat hij moet werken van zichzelf, en Erwin weet dat hij te hard werkt, maar wil niets aan zijn gedrag veranderen. Bevlogen werknemers daarentegen vinden het belangrijk om plezier te hebben in hun werk en stoppen met werken wanneer dat niet meer het geval is.

Zo lijkt het erop dat bevlogen werknemers zichzelf in bescherming nemen door signalen dat ze te hard werken serieus te nemen, maar werkverslaafde werknemers hebben hier moeite mee. Dus: *In tegenstelling tot bevlogen werknemers negeren werkverslaafden signalen uit hun omgeving die erop wijzen dat ze te hard werken (stelling 5).*

Werkverslaving en bevlogenheid over tijd

Hoewel er dus diverse verschillen lijken te bestaan tussen werkverslaving en bevlogenheid, zou het wellicht toch kunnen voorkomen dat werknemers in de loop van de tijd 'switchen' tussen verschillende psychologische toestanden (of ze zelfs tegelijkertijd ervaren). Het lijkt erop dat burn-out daarbij een belangrijke rol vervult. Zo zijn er empirische aanwijzingen dat werkverslaving tot burn-out kan leiden; dat wil zeggen voortdurend lang en hard werken kan mentale uitputting tot gevolg hebben (Maslach, 1986; Van Wijhe et al., 2012a). Bovendien is bekend dat sommige bevlogen werknemers in het verleden opgebrand zijn geweest (Schaufeli et al., 2001) en ten slotte wordt wel gesteld dat 'in order to burn out one has first to be "on fire"' (Maslach et al., 2001). Wat het laatste betreft, bevlogen medewerkers zouden een obsessie voor hun werk kunnen ontwikkelen en daar vervolgens mentaal door uitgeput kunnen raken. Anderzijds is het ook denkbaar dat werkverslaafden – al dan niet door toedoen van hun omgeving of uitval door een burn-out – tot inkeer kunnen komen en een betere balans vinden tussen werk en privé, zonder hun passie kwijt te raken.

Leonie (nu bevlogen) stond door jarenlang geobsedeerd te zijn door haar werk op het randje van overspannenheid. Anders dan vroeger gaat de telefoon nu uit op vakantie. Dat heeft ze door schade en schande moeten leren voor haar eigen best-

wil. 'Mijn man heeft voor mij op de rem moeten trappen. Achteraf besepte ik pas hoe ver ik was gegaan.' Frank is een bevlogen vertegenwoordiger, maar gezien zijn prestatiedrang lijkt hij zich op het hellend vlak te bevinden om werkverslaafd te worden. Hij heeft dit in het verleden al eens eerder meegemaakt. Bij zijn vorige werkgever begon hij heel bevlogen, maar doordat het een snelgroeiende organisatie was, kreeg hij steeds meer verantwoordelijkheden; er werd constant een beroep op hem gedaan. Dit prikkelde zijn prestatiedrang en hij verloor toen de controle over zijn tijdsindeling. Hij is nu nog steeds heel gevoelig voor positieve feedback en heeft dat nodig om bevlogen te blijven.

Gaby kan haar werk nu beter loslaten. Tot anderhalf jaar geleden herkende ze zich volledig in de kenmerken van een werkverslaafde. Totdat ze 'knakte': na een lange periode van werkverslaving is ze uiteindelijk met burn-outklachten uitgevallen. Na een herstelperiode van twee maanden is ze op een andere afdeling gere-integreerd. Vanaf dat moment heeft ze de knop omgedraaid. Ze voelt zich nu niet meer schuldig als ze niet aan het werk is. Ze slaapt ook niet meer slecht door haar werk. Momenteel werkt ze nog wel hard om alles uit zichzelf te halen en om de waardering die ze daarvoor krijgt. Netty werkte vroeger ook te hard. Ze verloor vaak de tijd uit het oog, waardoor ze aan weinig andere dingen toekwam dan haar werk. 'Ik stelde te veel doelen voor mezelf en ging door totdat mijn geleverde producten de gewenste kwaliteit hadden.' Nu is ze tot het inzicht gekomen dat ze een aanvulling nodig heeft op haar werk om gelukkig te zijn. Ze is tevreden over de huidige balans in haar leven.

In de eerste plaats lijkt het, gelet op de ervaring van werknemers, niet mogelijk om zowel bevlogen als werkverslaafd in het werk te staan (hoewel het vragenlijst-onderzoek wel gecombineerde typen opleverde, zoals Gaby en Netty – zie Discussie). Ze blijken echter wel in de tijd in elkaar over te kunnen gaan. Het proces van bevlogenheid naar werkverslaving lijkt zich sluipend te voltrekken. Bij Frank lijken (te) zware verantwoordelijkheden daarvoor de *trigger* geweest te zijn. Gaby, Netty en Leonie hebben elk een proces van werkverslaving naar bevlogenheid ondergaan, of zitten daar middenin. De overgang van werkverslaving naar bevlogenheid verliep bij Leonie via het zelfinzicht dat ze meer nodig heeft in haar leven dan werk. Bij Gaby was de overgang vrij abrupt, namelijk via een burn-out. Bij Netty was er evenmin sprake van een geleidelijk proces: haar man trapte voor haar op de rem. Alhoewel het omslagproces er voor iedereen anders uitziet, kunnen we concluderen: *Werkverslaving kan omslaan in bevlogenheid en vice versa (stelling 6)*.

Discussie

In dit onderzoek wilden we achterhalen hoe werkverslaving en bevlogenheid in het werk zich tot elkaar verhouden. Zijn het te onderscheiden of zelfs elkaar uitsluitende categorieën? En – indien het te onderscheiden categorieën zijn – op basis waarvan zijn ze dan te onderscheiden? Als uitgangspunt van onze interviewstudie hebben we de thema's gebruikt waarop werkverslaafde en bevlogen medewerkers van elkaar verschillen volgens het huidige wetenschappelijk onderzoek:

motivatie om hard te werken, identificatie met het werk, loslaten van het werk, combineren van werk en privé en omgaan met signalen uit de omgeving. Daarbij was vervolgens het doel om de kennis over deze thema's aan te vullen en te nuanceren aan de hand van uitspraken van onze geïnterviewden. Op basis hiervan bekeken we tot slot of werkverslaving en bevlogenheid elkaar uitsluiten of tegelijkertijd bij medewerkers kunnen voorkomen.

Ten eerste, wat drijft verslaafde en bevlogen werknemers? In lijn met Van Beek et al. (2012) vonden we dat werkverslaafde werknemers vooral extrinsiek gemotiveerd zijn om hard te werken, terwijl bevlogen werknemers tot hard werken aangezet worden door intrinsieke beweegredenen (*stelling 1*). Ten tweede kwam uit de interviews naar voren dat werkverslaafden hard werken doordat zij zich over-identificeren met hun werk (*stelling 2*). Met betrekking tot het derde thema, loslaten van werk, vonden we dat werkverslaafden hun werk veel moeilijker kunnen loslaten dan bevlogen werknemers (*stelling 3*). Hun denken en doen wordt in sterke mate bepaald door hun werk, wat bepalend is voor de verdeling van hun werk- en privéleven (*stelling 4*) en signalen van anderen dat ze te hard werken, worden genegeerd (*stelling 5*). Werkverslaafden hebben dan ook minder activiteiten buiten hun werk dan bevlogen werknemers, die zich met evenveel enthousiasme op andere bezigheden dan hun werk kunnen storten. Werkverslaafden zijn dus in meerdere opzichten niet beschikbaar voor hun familie en vrienden (Fassel, 1990). Dat komt overeen met de bevinding uit ander onderzoek dat werkverslaving positief (Bakker et al., 2009) en bevlogenheid negatief samenhangt met werk-privé-interferentie (Peeters et al., 2009).

Hoewel alle geïnterviewden aangeven hun werk uitdagend te vinden, lijkt het erop dat de innerlijke drang van werkverslaafden in feite een cognitieve constructie is waarmee ze – voor zichzelf en voor anderen – proberen te rechtvaardigen waarom ze zo hard werken. Waar werkverslaafden geregisseerd worden door hun (werk)omstandigheden, lijken bevlogen werknemers zelf de regie in handen te hebben als het gaat over de rol van werk in hun leven (*stelling 4*). De sterke innerlijke drang van werkverslaafden om excessief te werken uit zich in een over-identificatie met het werk (*stelling 2*), het niet los kunnen laten van hun werk (*stelling 3*) en het negeren van signalen uit de omgeving dat men te hard werkt (*stelling 5*). Ons onderzoek liet zien dat bevlogen werknemers over het algemeen minder vaak te horen krijgen dat ze te hard werken. Wellicht omdat ze weten wanneer het tijd is om te stoppen met werken, namelijk wanneer ze er geen plezier meer aan beleven. Ze vinden het belangrijk om plezier in hun werk én in hun privéleven te houden. Het feit dat werkverslaafden signalen van anderen uit hun (werk)omgeving negeren, is niet eerder expliciet onderzocht. Wel omschrijft Porter (1996) dat werkverslaafden geneigd zijn om hun problemen te ontkennen en veelal externe beloningen (promotie, bonussen) als rechtvaardiging voor hun excessieve werkgedrag gebruiken. Tegelijkertijd is echter ook gevonden dat veel werkverslaafden vinden dat ze te weinig tijd doorbrengen met familie en vrienden (Kemeny, 2002). Ondanks het feit dat werkverslaafden zich enigszins bewust lijken te zijn van de negatieve signalen uit hun omgeving, leidt dit niet tot een verandering in hun tijdsbestedingspatroon: minder werken en meer tijd doorbrengen met anderen.

Het laatste punt – in hoeverre zijn werkverslaving en bevlogenheid elkaar uitsluitende categorieën – levert een belangrijke bevinding van ons onderzoek op, namelijk dat het onderscheid tussen bevlogenheid en werkverslaving niet absoluut is; het vragenlijstonderzoek wees uit dat werknemers tegelijkertijd in enige mate zowel bevlogen als werkverslaafd kunnen zijn. Ofwel, hun bevlogenheid vertoont dwangmatige trekken. Zoals Spence en Robbins (1992) reeds beschreven aan de hand van hun werkverslavingstriade, bestaan er naast enthousiaste (bevlogen) werknemers én werkverslaafden kennelijk ook enthousiaste werkverslaafden. Dat zijn in ons geval dus werknemers die zowel hoog op bevlogenheid als werkverslaving scoren. Recentelijk vonden Van Beek et al. (2011) dat de arbeidsmotivatie van deze groep zowel intrinsiek als extrinsiek van aard is. Enthousiaste werkverslaafden zijn enerzijds, evenals hun bevlogen collega's, geboeid door het werk dat ze doen, terwijl anderzijds hun zelfwaarde, evenals bij werkverslaafden, afhankelijk is van de waardering die ze van anderen ontvangen voor hun harde werken. Naast deze inhoudelijke verklaring kan het zo zijn dat werkverslaafde werknemers veelal in een staat van ontkenning verkeren; ze onderkennen de gevolgen van hun destructieve werkgedrag niet en houden zich – en anderen – voor dat ze hun werk leuk vinden. Het is aannemelijk dat een dergelijke ontkenning makkelijker te handhaven is bij het invullen van een vragenlijst dan wanneer werknemers worden geïnterviewd. Dit zouden ook redenen kunnen zijn van het feit dat we de ervaring van werkverslaving en bevlogenheid tegelijkertijd niet hebben kunnen bevestigen gedurende de interviews.

Een andere indicatie van de niet altijd even duidelijke scheidslijn tussen werkverslaafden en bevlogen werknemers is dat werkverslaving en bevlogenheid elkaar lijken te kunnen afwisselen in de loop van de tijd. Bevlogen werknemers kunnen gaandeweg werkverslaafd raken, terwijl andersom, werkverslaafden door verworven zelfinzicht hun obsessie kunnen overwinnen en met passie en bevlogenheid hun werk kunnen doen (*stelling 6*).

Afsluiting

Deze interviewstudie is uniek in zijn soort. Hoewel werkverslaving en bevlogenheid al enige jaren bestudeerd worden met behulp van kwantitatief vragenlijstonderzoek, toont deze studie aan dat het ook zinvol is om de betrokkenen zelf hun verhaal te laten doen. Aangezien de bevindingen echter gebaseerd zijn op een bescheiden aantal semigestructureerde interviews, zijn deze exploratief van aard en dienen zij met enige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd. Een andere evidente beperking is de selectiemethode die is gehanteerd in het huidige onderzoek. Doordat de werving via een oproep in een nieuwsblad heeft plaatsgevonden en de betrokkenen zichzelf hebben aangemeld, is het aannemelijk dat de resultaten niet representatief zijn voor de algemene Nederlandse beroepsbevolking. Dat werd echter ook niet beoogd. In dit onderzoek was het ons te doen om in gesprek te komen met een aantal mensen dat van zichzelf vindt dat ze erg hard werkt om zodoende achter hun beweegredenen te komen. Door 23 werkverslaafde en bevlogen werknemers te bevragen over hun motivatie om hard te werken en over hun

leven buiten het werk, konden we belangrijke nuanceringen aanbrengen in het absolute onderscheid tussen werkverslaving en bevoegenheid dat wordt gesuggereerd door vragenlijsten die doorgaans in onderzoek naar bevoegenheid en werkverslaving worden gebruikt.

Literatuur

- Achterhuis, H. (1984). *Arbeid, een eigenaardig medicijn*. Baarn: Ambo.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2009). The crossover of work engagement between working couples: A closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*, 24, 220-236.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. & Burke, R.J. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 23-33.
- Beckers, D.G.J., Linden, D. van der, Smulders, P.G.W., Kompier, M.A.J., Veldhoven, J.P.M. van & Yperen, N.W. van (2004). Working overtime hours: Relations with fatigue, work motivation, and the quality of work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46, 1282-1289.
- Beek, I. van, Hu, Q., Schaufeli, W.B., Taris, T.W. & Schreurs, B.H.J. (2012). For fun, love or money: What drives workaholic, engaged and burned-out employees at work? *Applied Psychology: An International Review*, 61, 30-55.
- Beek, I. van, Taris, T. & Schaufeli, W.B. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 468-482.
- Carr, A. (2004). *Positive psychology: The science of happiness and human strengths*. London: Brunner-Routledge.
- Fassel, D. (1990). *Working ourselves to death: The high cost of workaholism and the rewards of recovery*. New York: Harper-Collins.
- Halbesleben, J.R.B., Harvey, J. & Bolino, M.C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1452-1465.
- Kemeny, A. (2002). Driven to excel: A portrait of Canada's workaholics. *Canadian Social Trends*, 64, 2-7.
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A. & Schaufeli, W.B. (2011). Association between workaholism and sleeping problems among hospital nurses. *Industrial Health*, 48, 864-871.
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A. & Schaufeli, W.B. (2012). The empirical distinctiveness of work engagement and workaholism among hospital nurses in Japan: The effect on sleep quality and job performance. *Ciencia & Trabajo*, 14, 31-36.
- Maslach, C. (1986). Stress, burnout and workaholism. In R.R. Killberg, P.E. Nathan & R.W. Thoreson (eds.), *Professionals in distress: Issues, syndromes and solutions in psychology* (pp. 53-73). Washington, DC: American Psychological Association.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- McMillan, L.H.W., O'Driscoll, M.P., 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.
- Ng, T.W.H., Sorensen, K.L. & Feldman, D.C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111-136.

- Oates, W. (1971). On being a 'workaholic' (a serious jest). *Pastoral Psychology*, 19, 16-20.
- Peeters, M.C.W., Watez, C., Demerouti, E. & Regt, W. van (2009). Work-family culture, work-family interference and well-being at work: Is it possible to distinguish between a positive and a negative process? *Career Development International*, 14, 700-713.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70-84.
- Robinson, B.E. (1997). Work addiction and the family: Conceptual research considerations. *Early Child Development and Care*, 137, 77-92.
- Robinson, B.E. (2007). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them*. New York: New York University Press.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2001). Werk en welbevinding. Naar een positieve benadering in de arbeids- en gezondheidspsychologie. *Gedrag & Organisatie*, 14, 229-253.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Bevlogenheid, een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie*, 17, 89-112.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., Heijden, F.M.M.A. van der & Prins, J.T. (2009). Workaholism among medical residents: Is it a combination of working excessively and working compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, 16, 249-272.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. & Bakker, A.B. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (ed.), *Work hours and work addiction* (pp. 193-252). Northampton (UK): Edward Elgar.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., Le Blanc, P.M., Peeters, M.C.W., Bakker, A.B. & Jonge, J. de (2001). Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer. *De Psycholoog*, 36, 422-428.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. & Rhenen, W. van (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Schaufeli, W.B., Wijhe, C.I. van, Taris, T.W. & Peeters, M.C.W. (2011). Werkverslaving: Een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie*, 24, 43-63.
- Scott, K.S., Moore, K.S. & Miceli, M.P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.
- Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Spence, J.T. & Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- Steers, R.M., Porter, L.W. & Bigley, G.A. (1996). *Motivation and leadership at work*. New York: McGraw-Hill.
- Taris, T.W., Beek, I. van & Schaufeli, W.B. (2010a). Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The mediational effect of workaholism. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 12, 1-7.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B. & Shimazu, A. (2010b). The push and pull of work: About the difference between workaholism and work engagement. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (red.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 39-53). New York: Psychology Press.
- Warton, A. & Blair-Loy, M. (2006). Long work hours and family life: A cross-national study of employees' concerns. *Journal of Family Issues*, 27, 415-436.

- Wijhe, C.I. van, Peeters, M.C.W. & Schaufeli, W.B. (2011). To stop or not to stop? That's the question. About persistence and mood of workaholic and work engaged employees. *International Journal of Behavioral Medicine*, 18, 361-372.
- Wijhe, C.I. van, Peeters, M.C.W. & Schaufeli, W.B. (in druk - 2012a). Enough is enough! Cognitive antecedents of workaholism and its aftermath. *Human Resource Management*.
- Wijhe, C.I. van, Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B. & Ouweneel, E. (in druk - 2012b). Rise and shine. Recovery experiences of workaholic and non-workaholic employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.