



UNIVERSITEIT GENT

Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen

Academiejaar 2007-08

Eerste Examenperiode

Werkverslaving en persoonlijkheid: een onderzoek

Scriptie neergelegd tot het behalen van de graad van Licentiaat in de Psychologie,

Optie Bedrijfspsychologie en Personeelsbeleid

door

Marijke Marcelis

Promotor & begeleiding: Prof. Dr. P. Vlerick

Ondergetekende, Marcelis Marijke, geeft toelating tot het raadplegen van de scriptie door derden.

Handtekening

## ABSTRACT

In deze scriptie worden de interrelaties tussen persoonlijkheid, werkverslaving en gepercipieerd leiderschap bestudeerd in een toevallige steekproef (N = 250) van medewerkers in Vlaamse Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW) middels een zelfrapporteringsvragenlijst. Er werden vijf exploratieve onderzoeksvragen geformuleerd. De resultaten geven aan dat de totaalscore op werkverslaving en excessief werken positief geassocieerd zijn met drie persoonlijkheidsfactoren, meer in het bijzonder consciëntieusheid, neuroticisme en openheid. Compulsief werken is positief geassocieerd met consciëntieusheid en neuroticisme. Van de vijf persoonlijkheidsfactoren is neuroticisme het sterkst gerelateerd met werkverslaving. Leidinggevenden rapporteerden gemiddeld genomen meer werkverslaving dan niet-leidinggevenden. Tenslotte wordt de relatie tussen persoonlijkheid en werkverslaving noch gemodereerd, noch gemedieerd door het al dan niet leiding geven. Beperkingen en implicaties van de resultaten worden vermeld.

## VOORWOORD

Een scriptie mag worden beschouwd als een bekroning van een wetenschappelijke opleiding. Dankzij het schrijven van deze scriptie heb ik veel bijgeleerd en dit heeft me eveneens geholpen om te groeien als persoon. Dit werk had ik nooit kunnen voltooien zonder de hulp van enkele belangrijke mensen, welke ik dan ook graag mijn dank zou willen betuigen.

In de eerste plaats zou ik Prof. Dr. Peter Vlerick, mijn promotor en begeleider, willen bedanken om mij bij te staan met zijn vakkennis en kundigheid. Dankzij hem heeft mijn onderzoek richting en vorm gekregen. Tevens ben ik dankbaar voor de tijd die hij vrijmaakte om me bij te staan met zijn raad.

Vervolgens wil ik alle respondenten van de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn in Vlaanderen bedanken voor de deelname aan mijn onderzoek. Zonder deze mensen was ik nooit tot dit resultaat kunnen komen.

Dankzij de steun van mijn ouders, mijn vriend Stijn, en beste vrienden en vriendinnen heb ik me door deze, soms moeilijke, scriptietijd kunnen worstelen. Ze stonden me altijd bij op momenten dat ik even de moed verloor. Mijn ouders gaven me de kans om deze opleiding te volgen en daar zal ik hen eeuwig dankbaar voor blijven. Het heeft me gevormd tot wie ik nu ben en sterker gemaakt als persoon.

Marcelis Marijke

Gent, Mei 2008.

## INHOUDSOPGAVE

Inhoudsopgave.....	i
Overzicht van de tabellen .....	iii
Overzicht van de figuren .....	iv
Inleiding.....	1
Probleemstelling .....	1
Werkverslaving.....	3
Persoonlijkheid .....	8
De vijf factoren van persoonlijkheid .....	10
Persoonlijkheid op de werkvloer .....	11
Werkverslaving en persoonlijkheid .....	12
Werkverslaving en leiderschap.....	14
Werkverslaving, persoonlijkheid en leiderschap.....	15
Methode .....	16
Respondenten .....	16
Meetinstrumenten .....	16
Werkverslaving.....	16
Persoonlijkheid .....	19
Leiderschap.....	20
Controlevariabelen.....	20
Andere variabelen.....	21
Procedure .....	22
Data-analyse .....	22
Resultaten .....	25
Psychometrische kenmerken van de meetschalen .....	25
Onderzoeksvraag 1 .....	27
Onderzoeksvraag 2 .....	29
Onderzoeksvraag 3 .....	29
Onderzoeksvraag 4 .....	30
Onderzoeksvraag 5 .....	32
Discussie.....	34

Beperkingen en suggesties voor verder onderzoek .....	39
Implicaties voor de praktijk.....	41
Referenties .....	43

**OVERZICHT VAN DE TABELLEN**

Tabel 1. Demografische kenmerken van de steekproef (N = 250).....	17
Tabel 2. Psychometrische kenmerken van de meetschalen.....	25
Tabel 3. Pearson intercorrelaties .....	26
Tabel 4. Multipele regressie van werkverslaving op persoonlijkheid (N = 224) .....	27
Tabel 5. Multipele regressie van excessief werken op persoonlijkheid (N = 228) .....	28
Tabel 6. Multipele regressie van compulsief werken op persoonlijkheid (N = 227) .....	28
Tabel 7. Resultaten van de hiërarchische multipele regressie-analyse (N = 224).....	31
Tabel 8. Logistische binaire regressie van persoonlijkheid op leiderschap (N = 231)...	33
Tabel 9. Meervoudige regressie-analyse van werkverslaving op persoonlijkheid (N = 224).....	33
Tabel 10. Multipele regressie van persoonlijkheid en leiderschap op werkverslaving (N = 224).....	34

**OVERZICHT VAN DE FIGUREN**

Figuur 1. Leiderschap als moderator/mediator in de relatie tussen persoonlijkheid en werkverslaving. ....	16
Figuur 2. Leiderschap als mediator in de relatie tussen persoonlijkheid en werkverslaving. ....	24
Figuur 3. De mate van werkverslaving bij leidinggevenden en niet-leidinggevenden na controle voor geslacht en leeftijd.....	30



## **INLEIDING**

### **Probleemstelling**

De laatste jaren ging er veel aandacht naar drug- en alcoholmisbruik op de werkvloer. Er zat echter vertraging in de ontdekking van andere verslavende gedragingen die even destructief kunnen zijn voor een organisatie. Bepaalde gedragingen, zoals gokken of overmatig eten, worden vaak gezien als misbruik van een substantie, en worden daarom negatief benaderd. Excessief werken wordt daarentegen in de lucht geprezen door de maatschappij. De werknemer die meer presteert dan de opgelegde standaard beschouwt men als de meest waardevolle werkkraacht. Hij of zij die net het noodzakelijke doet wordt echter niet met applaus onthaald (Porter, 1996).

De centrale vraag is: Waarom zouden mensen veel tijd besteden aan hun werk als dat niet noodzakelijk is om comfortabel te kunnen leven? Het antwoord op deze vraag hangt af van het gehanteerde theoretische kader. De afgelopen jaren zijn er verschillende paradigma's ontstaan voor de bestudering van werkverslaving. Een aantal daarvan heeft een sterke psychologische component, terwijl andere meer medisch gekleurd zijn. De drie belangrijkste paradigma's beschouwen werkverslaving respectievelijk als verslaving, als aangeleerd gedrag en als manifestatie van onderliggende persoonlijkheidstrekken (Taris & Schaufeli, 2003). Het onderzoek in deze scriptie is gericht op het laatste paradigma, waar men werkverslaving ziet als een uiting van onderliggende persoonlijkheidstrekken.

Werkverslaving werd door velen beschouwd als een gedragspatroon dat een onderliggende psychopathologie maskeert, zoals bij alcoholisme, een gedragspatroon dat als copingmechanisme begint en al gauw uitmondt in een verslaving. Na verloop van tijd werd de term werkverslaving meer en meer ingeburgerd en toepasbaar op een grote groep mensen (Peiperl & Jones, 2001).

De Amerikaanse dominee Warren Oates gebruikte de term voor het eerst (McMillan, O'Driscoll, & Burke, 2003). Sindsdien is het woord wereldwijd bekend geraakt. Referenties naar werkverslaving komen steeds vaker voor in de pers en het dagelijkse taalgebruik (Spence & Robbins, 1992). In de academische literatuur was er tot voor kort weinig interesse in het fenomeen (Peiperl & Jones, 2001).

Werkverslaving is een veelomvattend fenomeen dat implicaties heeft voor zowel het functioneren in het werk- en het privé-domein, alsook voor de gezondheid en het welbevinden van de persoon. Eerder onderzoek heeft zulke verbanden gelegd (Scott, Moore & Miceli, 1997). Als werkverslaving mensen dwingt om veel tijd aan hun werk te besteden ten koste van andere (sociale) bezigheden, mag worden verwacht dat werkverslaafden en niet-werkverslaafden van elkaar verschillen in termen van de kwaliteit en kwantiteit van de persoonlijke relaties die zij onderhouden met anderen, alsook in de mate waarin zij vinden dat het werk en de privé-sfeer met elkaar interfereren (Taris, Schaufeli, van Hoogenhuyze, & Zon, 2003). Het algemene thema in de werkverslaving-stress literatuur is dat werkverslaafden zich focussen op het werk ten koste van hun persoonlijke relaties. De interferentie bestaat erin dat zij een veel grotere betekenis hechten aan het werk dan aan hun relaties en dat ze over een beperkt aantal copingbronnen beschikken. Zij zien een investering in persoonlijke relaties als een bedreiging voor hun werkleven (McMillan, O'Driscoll, & Brady, 2004). Workaholics zouden daarenboven veel meer perfectionisme bezitten dan anderen en zijn veel minder bereid om verantwoordelijkheden te delegeren (Spence & Robbins, 1992). Deze onderzoekers vonden eveneens dat werkverslaafden meer jobstress rapporteren en vaak een gevoel van overwelming door hun verantwoordelijkheden en verwachtingen ervaren.

De cruciale vraag met betrekking tot organisaties luidt als volgt: Moet een organisatie rekening houden met werkverslaving? Wegen de voordelen van het selecteren van werkverslaafden op tegen de kosten? (Scott et al., 1997).

Uit de voorgaande bevindingen kan geconcludeerd worden dat men bij de rekrutering en de selectie zeer nauwkeurig te werk moet gaan, om te vermijden dat eventuele werkverslaafden in een verkeerde werkkrol terechtkomen. In deze scriptie wordt onderzocht welke factoren aan de grondslag kunnen liggen van werkverslaving, meer in het bijzonder wordt de focus gelegd op persoonlijkheid. Hiermee duikt een volgende vraag op.

Wat maakt persoonlijkheid dan zo belangrijk voor een organisatie? Een reden die voortkomt uit de wetenschappelijke literatuur is dat managers veel aandacht besteden aan persoonlijkheid en hier veel belang aan hechten bij de rekrutering en selectie van hun werknemers. Een studie toont aan dat managers de persoonlijkheid zo

hard laten doorwegen bij de aanwerving omdat ze bijna even belangrijk is als algemene intelligentie (Dunn, Mount, Barrick, & Ones, 1995). Het is zeer moeilijk een manager te vinden die zegt dat hij bij de selectie mensen verkiest met volgende eigenschappen: zorgeloos, lui, onverantwoordelijk, impulsief, enzovoort. Managers staan ook niet te springen om angstige, vijandige en depressieve werknemers in dienst te nemen (Barrick & Mount, 2005). In ontelbare selectieprocedures wordt gebruik gemaakt van persoonlijkheidstesten, wat wil zeggen dat persoonlijkheid een doorslag kan geven voor het al dan niet geselecteerd worden voor een gewenste functie.

De relatie tussen werkverslaving en persoonlijkheid werd reeds eerder bestudeerd, al is het onderzoek schaars. Tot op de dag van vandaag werd er tevens nog niet gekeken naar de rol van leiderschap in de relatie tussen persoonlijkheid en werkverslaving. In deze scriptie wordt getracht deze lacune op te vullen met behulp van een exploratief onderzoek. In wat volgt wordt dieper ingegaan op de concepten werkverslaving, persoonlijkheid, leiderschap en hun definiëring, waarna een uiteenzetting volgt van de onderzoeksvragen.

## **Werkverslaving**

Het begrijpen van het werk en zijn natuur heeft recentelijk veel aandacht getrokken. Dit is te wijten aan dynamische veranderingen in werkpatronen, werkonzekerheid en transformaties die hebben plaatsgevonden in de betekenis van werk (Harpaz, 1999). Vooruitgang in de technologie laat mensen toe om constant in contact te blijven met de werkvloer. Mobiele telefoons, faxmachines, videoconferenties, en laptops maken het mogelijk voor de meeste werknemers om niet enkel het werk, maar zelfs de hele werkomgeving met zich mee te nemen, naar huis, op vakantie en naar publieke plaatsen, die vroeger een barrière vormden tussen werk- en niet-werkactiviteiten. Vervolgens zijn er indicaties dat zoveel mogelijk plannen op een 24-urendag een aanvaarde manier van leven is geworden. Werk is altijd al een belangrijke levensactiviteit geweest (Porter, 2001). 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 et al., 2003).

De werktijd blijft stijgen, en andere activiteiten bezetten evenveel of zelfs meer tijd dan vroeger. Meer in het bijzonder gaan mensen hun dagen verlengen door slaap op te geven. Hiermee wordt verwezen naar de term slaapdeprivatie. Uit onderzoek blijkt dat ongeveer 70 miljoen Amerikanen hiermee te kampen hebben. Deze gegevens zijn afkomstig van 'The National Commission on Sleep Disorders at the National Institutes of Health in Bethesda, Md'. De studies van deze commissie tonen aan dat werkgerelateerde problemen zoals toegenomen stress, een tekort aan aandacht en een gedaalde productiviteit veroorzaakt worden door een tekort aan slaap of een slechte kwaliteit van slaap (Overman, 1999). Deze trend heeft serieuze implicaties voor gezondheid en veiligheid, zowel op de werkvloer als in de vrije tijd (Porter, 2001). In de volgende alinea worden enkele nadelige gevolgen van werkverslaving toegelicht.

Bonebright, Clay en Ankenmann (2000) vonden een positief verband tussen gedrevenheid en werk-privé conflict. Daarnaast vonden ze eveneens een negatief verband tussen gedrevenheid en levenssatisfactie. Werkverslaving zorgt met andere woorden voor een stijgende trend in de conflicten tussen werk en vrije tijd en leidt tot een lagere levenstevredenheid. Werkverslaafden zouden daarenboven vaker te kampen krijgen met huwelijksproblemen. Meer in het bijzonder zijn de sterkte en de cohesie van een huwelijk geassocieerd met het al dan niet excessief werken van één van de partners (Robinson, Flowers & Carroll, 2001). Zelfs de volwassen kinderen van workaholics ondervinden nadelen door de werkverslaving van hun ouders. Kinderen van werkverslaafde ouders komen vaker terecht in een depressie. Meer in het bijzonder rapporteren de kinderen van werkverslaafde vaders meer angst (Robinson & Kelley, 1998). Taris, Schaufeli en Verhoeven (2005) kwamen tot de veronderstelling dat workaholics harder werken dan anderen, maar hier niet extra voor beloond worden. Dit bevestigt het idee dat werkverslaafden intrinsiek gemotiveerd zijn om hard te werken. Werkverslaving kan eveneens een negatieve invloed uitoefenen op de gezondheid. Zo rapporteerden Sparks, Cooper, Fried en Shirom (1997) in hun review een klein positief verband tussen verhoogde gezondheidssymptomen en het aantal werkuren. Gedrevenheid blijkt vervolgens positief gerelateerd met jobstress, subjectieve gezondheidsklachten, bevlogenheid en burnout (Andreassen, Ursin & Eriksen, 2007).

Al deze bevindingen tonen aan dat harde werkers geconfronteerd kunnen worden met een veelvoud aan nadelen door hun werkverslaving.

De term addictie of verslaving wordt vaak gebruikt om de tendentie te karakteriseren zich over te geven aan bepaalde types van gedrag op een ongebruikelijke en mogelijks schadelijke wijze. Verslaafden vinden het vaak moeilijk of onmogelijk om zulk gedrag te beëindigen zonder hulp van buitenaf, of zelfs met die hulp. Het buitensporige gedrag schenkt bepaalde voordelen aan de persoon, met als gevolg dat het gedrag in kwestie blijft aanhouden, ook al treden er bepaalde ongewilde consequenties op. Sommige personen vinden het gemakkelijker om een verslaving op te geven in tegenstelling tot anderen. Een mogelijk verschil kan gevonden worden in de situaties waarin mensen zich bevinden. Veel mensen begonnen te roken tijdens de oorlog omwille van de stress die deze situatie met zich meebracht. Zij hadden ook geen moeite om ermee te stoppen na de oorlog, omdat de stress verdwenen was. Maar dit is duidelijk niet voldoende. Verslaafde mensen blijven vaak getrouwd met hun verslaving ondanks een verandering in de situatie. Dit doet de mogelijkheid rijzen dat er een *addictieve persoonlijkheid* kan bestaan, meer in het bijzonder het type persoon dat vlot verslaafd raakt aan bepaalde gedragingen die zichzelf bekrachtigen, en zich blijven voordoen ondanks een verandering in de uitlokkende omstandigheden (Eysenk, 1997). Terracciano en Costa (2004) onderzochten de link tussen de dimensies van het Vijf-Factoren Model en rookverslaving. Hiervoor bevroegen ze een groep rokers en een controlegroep. De rokers scoorden enerzijds significant hoger op neuroticisme, anderzijds significant lager op altruïsme en consciëntieusheid. Grant en Langan-Fox (2007) vonden op hun beurt een positief verband ( $r = .27$ ) tussen neuroticisme en het misbruik van substanties. Het misbruiken van substanties kan voor een tijdelijke verlamming van emotionele distress zorgen. Maar het excessief en routinematig gebruik kan een direct, negatief effect hebben op de gezondheid als gevolg van de omgekeerde fysiologische impact. De keuze voor bepaalde copingstrategieën kan dus nadelig zijn voor het welzijn (Grant & Langan-Fox, 2007).

Deze bevindingen waren voor deze scriptie een eerste aanzet om de link te leggen tussen werkverslaving en persoonlijkheid. Kan werkverslaving opgevat worden als een combinatie van persoonlijkheidsfactoren of is het een op zichzelf staand fenomeen? (Taris & Schaufeli, 2003).

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 werkverslaafd 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 allerlei nuanceringen en preciseringen. Zo kunnen de redenen die mensen hebben om hard te werken heel verschillend zijn. Waar echte 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 (Taris & Schaufeli, 2003). Eenvoudige definities in termen van het aantal uren dat mensen spenderen aan hun werk, zijn dus onbevredigend en onzuiver. Andere definities van werkverslaving leggen daarom een verband met de onderliggende motivaties om hard te werken (Taris et al., 2003).

Scott et al. (1997) noemen drie belangrijke kenmerken van werkverslaving. Het eerste kenmerk van werkverslaving is dat werkverslaafden zeer veel tijd aan hun werk besteden, indien ze daar de kans toe krijgen. Dit gedrag gaat zelfs zo ver dat men belangrijke sociale, familiale of ontspannende activiteiten gaat opgeven. Het tweede kenmerk is dat werkverslaafden persistent en zeer frequent aan het werk denken ook al zijn ze niet aan het werk. Het derde element in hun definitie van werkverslaving is dat workaholics meer werken dan redelijkerwijze van hen verwacht wordt.

Spence en Robbins (1992) op hun beurt, suggereerden ook dat een werkverslaafde aan drie eisen moet voldoen. Ten eerste, de workaholic moet een hoge werkbetrokkenheid vertonen. Vervolgens is de workaholic gedreven om te werken omwille van een innerlijke drang. En tenslotte vindt hij of zij geen plezier in het werk. Deze onderzoekers vonden geen correlaties tussen de drie kenmerken. Iemand met een hoge werkbetrokkenheid is niet per se gedreven, of heeft geen gebrek aan werkplezier. Spence en Robbins (1992) opteerden ervoor om de workaholic met de enthousiaste werknemer te contrasteren. Deze laatste wordt gedefinieerd als iemand met een hoge werkbetrokkenheid (zoals de workaholic) en plezier in het werk, maar niet gedreven door een innerlijke drang.

Ondanks deze brede en gevarieerde definities is het wenselijk om meer onderzoek te verrichten naar werkverslaving (Burke, 2000).

Werkverslaving wordt in deze scriptie gedefinieerd als een onweerstaanbare innerlijke drang om hard te werken. Het is een combinatie van compulsief en excessief werken (Taris & Schaufeli, 2003). Er wordt onderzocht of werkverslaving relevant is voor een steekproef van leidinggevende en niet-leidinggevende werknemers uit de publieke sociale sector. De keuze om een steekproef te bevragen uit de sociale sector stamt voort uit vorige onderzoeken. De meeste studies richten zich immers op managers of studenten (Burke, 1999a; 1999b; 2001). De sociale sector kwam tot op heden zelden aan bod. Een uitzondering betreft het onderzoek van Spence en Robbins (1992), die een steekproef van sociale werkers in Noorwegen bevroegen. In het onderzoek van Burke, Matthiesen & Pallesen (2006) werd de relatie tussen persoonlijkheid en werkverslaving bij werknemers uit de gezondheidszorg bestudeerd. Naast schaarste aan onderzoek inzake werkverslaving bij werknemers uit de non-profit sector blijkt dat er tot op heden nog geen onderzoek omtrent werkverslaving in Vlaanderen heeft plaatsgevonden. Deze scriptie beoogt een bijdrage te leveren tot het invullen van deze lacune.

Buelens en Van den Broeck (2007) onderzochten verschillen tussen de publieke en private sector in België wat betreft werkmotivatie. Dit construct wordt vaak gedefinieerd als lang werken en intensieve uren. Het kan niet als een synoniem van werkverslaving beschouwd worden, maar mogelijks wel als een gelijkaardig construct. Deze onderzoekers rapporteerden dat werknemers uit de publieke sector minder extrinsiek gemotiveerd zijn in vergelijking met hun collega's uit de private sector. Ze zijn met andere woorden minder gemotiveerd door hun salaris, maar eerder door het verlangen om in een ondersteunende omgeving te werken. De werknemers uit de publieke sector gaven aan minder uren te werken en waren minder betrokken bij hun organisatie.

In onderhavig onderzoek zal bestudeerd worden of de resultaten met betrekking tot werkverslaving consistent zijn met deze die werden gevonden voor werkmotivatie door Buelens en Van den Broeck (2007).

## Persoonlijkheid

Het werkveld van persoonlijkheid houdt zich bezig met individuele verschillen en met de persoon als geheel. Persoonlijkheidsonderzoek bestudeert hoe individuen verschillen in hun percepties en hoe deze percepties hun invloed uitoefenen op het functioneren (Pervin, 1993). Persoonlijkheid is een in de psychologie uitermate populaire term, met als gevolg dat een precieze definitie van het begrip onmogelijk is. Een mogelijke definitie van persoonlijkheid luidt als volgt: Persoonlijkheid is de verzameling van kenmerken die voortdurend in het gedrag van een persoon 'doorklinken' en die hem of haar van anderen onderscheiden. De precieze betekenis van de term wordt sterk gekleurd door de aard van de theoretische uitgangspunten en de wijze waarop ze kan worden achterhaald (Reber, 2004).

In deze scriptie wordt uitgegaan van de trekbenadering. Al de theorieën binnen deze benadering gaan uit van de veronderstelling dat persoonlijkheid een compendium is van persoonlijkheidstrekken ofwel van karakteristieke gedrags-, denk-, gevoels- of reactievormen. Voor het achterhalen van de afzonderlijke onderliggende persoonlijkheidsdimensies is in meer recente benaderingen gebruikt gemaakt van factoranalyse. Een trektheorie die recentelijk veel in de belangstelling staat en aan aanhang wint is die van de Big Five, waarbij wordt uitgegaan van vijf elementaire trekdimensies waarvan alle overige trekken combinaties zijn (Reber, 2004). Het tot stand komen van deze vijf overkoepelende persoonlijkheidsdimensies wordt zo dadelijk verder uitgediept.

De laatste jaren ondersteunen veel studies dat er vijf basisdimensies zijn die het grootste deel van de variantie in de menselijke persoonlijkheid omvatten (Robbins, 2005). In plaats van oneindige discussies tussen contesterende systemen, die het hele werkveld lam legden, kwamen coöperatief onderzoek en op elkaar bouwende bevindingen naar voren. Het Vijf-Factoren Model schenkt een gemeenschappelijke taal voor psychologen van verscheidene tradities, een basisfenomeen voor persoonlijkheidstheoristen, een natuurlijk raamwerk om verder onderzoek te organiseren en een gids voor de begrijpelijke metingen van individuen, die van waarde kan zijn voor opvoedkundige, industriële/organizationele, en klinisch psychologen. Het benoemen van de factoren liep niet onmiddellijk van een leien dakje. De analisten



kregen te kampen met een jarenlange onenigheid over de factortitels (McCrae & John, 1992).

Het voorbije decennium is getuige geweest van een snelle convergentie met betrekking tot de structuur van persoonlijkheid. Het lijkt heel waarschijnlijk dat wat Norman (1963) voorstelde als “een inspanning in de richting van een geschikte taxonomie voor persoonlijkheidseigenschappen”, uitgebloeid is tot een algemene theoretische structuur, met stimulerende links naar psycholinguïstiek en crossculturele psychologie, cognitieve theorie en andere gebieden van psychologie. Verder onderzoek zal ongetwijfeld nog verandering brengen, en op vele vlakken is meer verduidelijking vereist (Digman, 1990).

Digman (1990) geeft in zijn review een overzicht van de vroege historie van de vijf overkoepelende dimensies van persoonlijkheid. Alles begon bij Klages (1926), die suggereerde dat een zorgvuldige analyse van de taal een hulpmiddel kon zijn bij het begrijpen van de persoonlijkheid. Dit stimuleerde Baumgarten (1933) om gemeenschappelijke persoonlijkheidstermen uit de Duitse taal te bestuderen. De woordenboekstudies van Klages en Baumgarten oefenden een invloed uit op Allport en Odbert (1936). Zij startten een eigen taalstudie, wat op zijn beurt een directe invloed had op toekomstig onderzoek. Dit begon met het systematische werk van Cattell (1943). Deze onderzoeker baseerde zich op factoranalytische studies. Deze manier van analyse werd als een meer objectieve benadering beschouwd om de duizenden persoonlijkheidstermen uit de Engelse taal te organiseren. Hij kwam uit bij een complex systeem dat bestond uit 16 primaire factoren en 8 tweede-orde factoren. Fiske (1949) repliceerde dit onderzoek en vond een vijf-factoren oplossing. In twijfel over de betekenis van deze factoren, verspreidde hij interpretaties die niet ver van de hedendaagse opvattingen liggen. Vervolgens rapporteerden Tupes en Christal (1961) hun factoranalyse van de 30 bipolaire schalen van Cattell. Hun bevindingen strookten niet met deze van Cattell. Ze vonden net als Fiske vijf factoren. Hun onderzoeksresultaten stonden vermeld in een technisch rapport van de American Air Force en kwamen niet aan het licht voor andere persoonlijkheidsonderzoekers. Norman (1963) had echter kennis van het bestaan van deze gegevens en repliceerde de vijf-factoren structuur als “een stap in de richting van een adequate taxonomie van persoonlijkheidseigenschappen”.

Borgatta (1964) en Smith (1967) vonden op hun beurt eveneens vijf stabiele factoren. Het domein van de persoonlijkheidseigenschappen is dus meer dan 20 jaar geleden succesvol geanalyseerd. Niet één maal, maar door vijf competente, onafhankelijke onderzoekers die allemaal tot dezelfde conclusie kwamen: het domein van persoonlijkheid kan op een adequate manier beschreven worden door vijf constructen (Digman, 1990). De vijf factoren worden in de volgende paragraaf uitvoeriger besproken.

### **De vijf factoren van persoonlijkheid**

Er is evidentie dat bijna alle metingen van de persoonlijkheid onder te brengen zijn onder de Big Five (Burke et al., 2006). De vijf-factorenstructuur werd heroverd door verschillende analyses van trekadjectieven in verschillende talen, factoranalytische studies van bestaande persoonlijkheidsvragenlijsten, en beslissingen aangaande de dimensionaliteit van bestaande metingen door expert beoordelaars (McCrae & John, 1992). De structuur van individuele verschillen in persoonlijkheid is uniform over verscheidene culturen, is in feite universeel (McCrae & Costa, 1997) en blijft relatief stabiel over de tijd (Costa & McCrae, 1988).

In deze scriptie wordt gebruik gemaakt van het Vijf-Factoren Model voor de definiëring van de vijf persoonlijkheidsdimensies. Deze vijf dimensies worden doorgaans benoemd als Extraversie (E), Altruïsme (A), Consciëntieusheid (C), Neuroticisme (N) en tenslotte Openheid voor ervaringen (O). Gebaseerd op Costa en Widiger (1994) worden in deze scriptie de vijf dimensies als volgt gedefinieerd:

Extraversie verwijst naar de kwantiteit en intensiteit van interpersoonlijke interacties, het activiteitsniveau, de behoefte aan stimulatie en vreugde. Personen die hoog scoren op extraversie zijn gezellig, actief, praatgraag, persoonsgeoriënteerd, optimistisch en houden van plezier. Personen die laag scoren op deze dimensie zijn gereserveerd, nuchter, afstandelijk, onafhankelijk en kalm.

Altruïsme is net als extraversie een interpersoonlijke dimensie. Ze refereert naar het soort interacties van een persoon langs een continuüm van medelijden tot antagonisme. Personen die hoog scoren op dit domein zijn goedhartig, te vertrouwen, behulpzaam, vergevingsgezind en altruïstisch. Gretig om anderen te helpen zijn ze

geneigd ontvankelijk en empathisch op te treden. Ze geloven dan ook dat anderen zich net als hen gedragen. Zij die laag scoren op altruïsme zijn cynisch, grof, verdacht, weinig behulpzaam en prikkelbaar.

Consciëntieusheid meet de mate van organisatie, doorzetting, controle en motivatie in doelgericht gedrag. Mensen die hoog scoren op deze dimensie zijn georganiseerd, betrouwbaar, harde werkers, punctueel, ambitieus, nauwgezet en volhardend. Personen die laag scoren op consciëntieusheid zijn doelloos, onbetrouwbaar, lui, onvoorzichtig, laks en hedonistisch.

Neuroticisme verwijst naar het chronische niveau van emotionele aanpassing en instabiliteit. Een hoge score op neuroticisme identificeert personen met een tendens tot psychologisch leed. Deze dimensie bevat eveneens onrealistische ideeën, buitensporige verlangens en moeite om frustraties te dulden, veroorzaakt door het niet opvolgen van een drang.

Openheid voor ervaringen betreft het actieve zoeken naar en de appreciatie van ervaringen voor het eigen belang. Open individuen zijn nieuwsgierig en verbeeldingsvol. Zij ervaren het hele gamma van emoties veel levendiger dan gesloten personen. Personen die laag scoren op openheid zijn conventioneel in hun overtuigingen en attitudes, en conservatief in hun smaak. Ze zijn dogmatisch en onbuigzaam in hun overtuigingen.

### **Persoonlijkheid op de werkvloer**

Wetenschappelijk onderzoek heeft aangetoond dat persoonlijkheidsmetingen een predictieve validiteit hebben voor een hele reeks industriële, werk- en organisatiegerelateerde criteria (Hogan, De Fruyt & Rolland, 2006).

Zo blijken drie van de vijf dimensies van de persoonlijkheid – neuroticisme, extravertie, en consciëntieusheid – het meest relevant te zijn voor succes in de carrière (Judge, Higgins, Thoresen, & Barrick, 1999). Judge et al. (1999) onderzochten de relatie tussen de Big Five enerzijds en algemene mentale vaardigheden en succes in de carrière anderzijds. Twee aspecten van succes in de carrière werden onderzocht: intrinsiek (jobsatisfactie) en extrinsiek (inkomen, status) succes. Consciëntieusheid was

een positieve predictor van intrinsiek en extrinsiek carrière succes. Neuroticisme was negatief gecorreleerd met extrinsiek succes.

Judge, Heller en Mount (2002) vonden in hun meta-analyse sterke correlaties tussen de persoonlijkheidsfactoren en jobsatisfactie. Neuroticisme ( $r = -.29$ ), extraversie ( $r = .25$ ) en consciëntieusheid ( $r = .26$ ) waren het sterkst gerelateerd aan deze variabele.

In de meta-analyse van Barrick en Mount (1991) kwam naar voor dat één dimensie van persoonlijkheid, consciëntieusheid, consistente relaties vertoonde met alle criteria voor jobperformantie voor alle bestudeerde beroepsgroepen. Met andere woorden, individuen die doelgericht, volhardend en plichtsgevoelig zijn, presteren over het algemeen beter in hun job. Voor de overige dimensies waren de correlaties afhankelijk van de criteria en beroepsgroepen. Neuroticisme was positief gecorreleerd met jobperformantie bij professionals. Bezorgde, nerveuze en emotionele professionals zijn betere performers. Voor altruïsme werden geen significante resultaten gevonden, wat suggereert dat dit geen belangrijke predictor is voor jobperformantie, zelfs voor functies met een sociale inslag. De bevindingen voor altruïsme stonden in contrast met de resultaten die de onderzoekers vonden voor extraversie. In de wetenschap werd ook een sterke en consistente relatie gevonden tussen consciëntieusheid en Organizational Citizenship Behavior (Robbins, 2005).

Uit voorgaande bevindingen blijkt dat persoonlijkheid een grote rol speelt op de werkvloer en gerelateerd is aan heel wat werkgerelateerde variabelen. In deze scriptie gaan we na of de persoonlijkheidsfactoren eveneens geassocieerd zijn met werkverslaving.

### **Werkverslaving en persoonlijkheid**

Het onderzoek naar de relatie van werkverslaving met een bredere theoretische context, persoonlijkheid, staat nog maar in de kinderschoenen (Burke et al, 2006).

Burke et al. (2006) bestudeerden de relatie van persoonlijkheidsfactoren met de drie componenten van werkverslaving zoals omschreven door Spence en Robbins (1992) bij een steekproef van werknemers in de gezondheidszorg in Noorwegen. De drie onderzoekers gebruikten zes persoonlijkheidsfactoren, waaronder de Big Five. De studie bracht aan het licht dat enkele factoren significant gerelateerd waren aan de drie

componenten van werkverslaving (werkbetrokkenheid, gedrevenheid door een innerlijke drang en plezier in het werk) van Spence en Robbins (1992). Extraversie en openheid voor ervaringen waren positief gerelateerd aan plezier in het werk, terwijl neuroticisme positief gerelateerd was aan gedrevenheid. Altruïsme vertoonde een kleine negatieve correlatie met gedrevenheid en was positief gecorreleerd met plezier in het werk. Consciëntieusheid had in deze studie geen significante relaties met de drie componenten van werkverslaving.

Clark, Livesley, Schroeder en Irish (1996) vonden echter dat werkverslaving wel significant positief gerelateerd is aan consciëntieusheid ( $r = .53$ ). Deze onderzoekers vonden eveneens een positieve relatie tussen neuroticisme en werkverslaving ( $r = .35$ ). Uit diverse andere onderzoeken bleek eveneens dat consciëntieusheid relevant is voor werkgerelateerde variabelen (Barrick & Mount, 1991; Judge et al., 1999; Robbins, 2005). De tegenstrijdige bevindingen in de wetenschappelijke literatuur met betrekking tot persoonlijkheid en werkverslaving waren voor deze scriptie een aanzet om deze relatie van naderbij te bekijken. Een andere reden voor het onderzoek in deze scriptie ligt in het gegeven dat er nog zeer weinig onderzoek verricht werd met betrekking tot de relatie tussen persoonlijkheid en werkverslaving.

Gezien de schaarste van onderzoek naar de relatie tussen persoonlijkheid en werkverslaving, de diversiteit van de operationalisering van deze twee constructen in de wetenschap en de inconsistente onderzoeksresultaten in de wetenschappelijke literatuur werd geopteerd om geen a-priori hypothesen te formuleren en hebben de onderzoeksvragen een eerder exploratief karakter. In de eerste onderzoeksvraag van deze scriptie wordt nagegaan of persoonlijkheid geassocieerd is met werkverslaving. Er wordt gekeken of de scores op de vijf persoonlijkheidstreken, namelijk extraversie, altruïsme, consciëntieusheid, neuroticisme en openheid een bijdrage leveren in de voorspelling van werkverslaving bij een steekproef van leidinggevenden en niet-leidinggevenden uit de publieke sociale sector. Vervolgens wordt nagegaan welke persoonlijkheidstrek het sterkst samenhangt met de score op werkverslaving.

Onderzoeksvraag 1: Is er een verband tussen de vijf factoren van persoonlijkheid en werkverslaving?

Onderzoeksvraag 2: Welke van de vijf factoren van persoonlijkheid is het sterkst gerelateerd met werkverslaving?

### **Werkverslaving en leiderschap**

In deze scriptie wordt leiderschap benaderd als een hiërarchische positie in een organisatie en zo wordt deze variabele dan ook geoperationaliseerd. In deze scriptie worden respondenten bestempeld als leider indien ze leiding geven aan ondergeschikten. In de wetenschappelijke literatuur is er tot nog toe niets te vinden over de rol van leiderschap in de voorspelling van werkverslaving.

Buelens en Van den Broeck (2007) onderzochten verschillen tussen de private en de publieke sector in België wat betreft werkmotivatie. Werkmotivatie wordt volgens hen vaak gedefinieerd als lang werken en het kloppen van intensieve uren. Zoals eerder in deze scriptie werd aangegeven kan werkmotivatie niet als een synoniem van werkverslaving beschouwd worden, maar het kan wel bekeken worden als een gelijkaardig construct. Deze onderzoekers vonden een aantal interessante resultaten met betrekking tot leidinggevend en uit de publieke sector. Werknemers werkzaam op een hoger niveau binnen de publieke organisaties rapporteerden meer werkuren en meer betrokkenheid dan personen op de lagere niveaus van de organisatie. Ze rapporteerden ook meer werk-familie conflict. Deze scriptie probeert aan het licht te brengen of dit ook geldt voor leidinggevend en binnen de publieke sector wat betreft scores op werkverslaving.

In de studies rond werkverslaving werden managers vaak als één grote groep benaderd en werd geen onderscheid gemaakt tussen leidinggevend en niet-leidinggevend en (Burke, 1999b; 2004). Daarom tracht deze studie met behulp van een exploratief onderzoek de rol van leiderschap in de relatie tussen persoonlijkheid en werkverslaving te bestuderen. Meer in het bijzonder worden drie onderzoeksvragen geformuleerd. Eerst wordt nagegaan of er een verschil is in de scores op werkverslaving tussen leidinggevend en niet-leidinggevend en.

Onderzoeksvraag 3: Is er een verschil in de mate van werkverslaving tussen leidinggevend en niet-leidinggevend en?

## Werkverslaving, persoonlijkheid en leiderschap

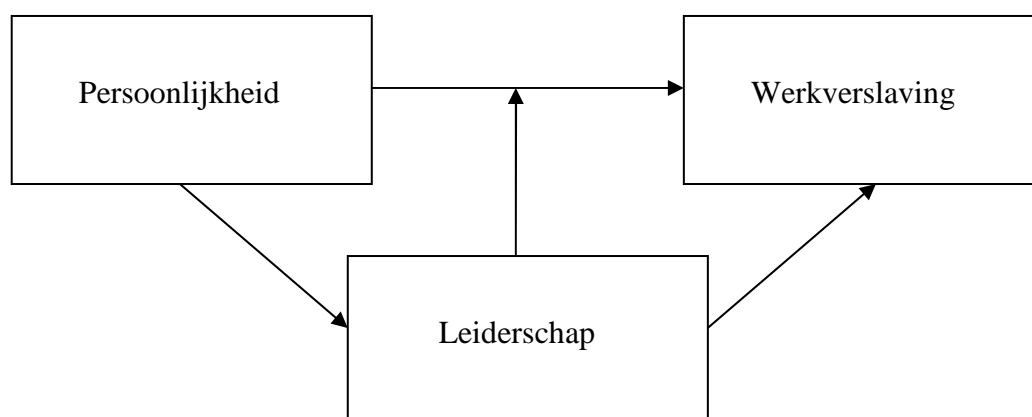
Volgens Ones, Mount, Barrick en Hunter (1994) scoren leiders hoger op extraversie, consciëntieusheid, en openheid in vergelijking met volgelingen op de Big Five persoonlijkheidsdimensies in organizationele settings. In de meta-analyse met betrekking tot persoonlijkheid en leiderschap van Judge, Bono, Ilies, en Gerhardt (2002) werden correlaties gevonden tussen leiderschap en de vijf factoren van persoonlijkheid. Judge et al. (2002) vonden dat neuroticisme ( $r = -.24$ ), extraversie ( $r = .31$ ), openheid ( $r = .24$ ) en consciëntieusheid ( $r = .28$ ) gecorreleerd waren met leiderschap, terwijl altruïsme slechts een kleine correlatie vertoonde ( $r = .08$ ). De algemene correlatie van de Big Five met leiderschap was .48.

Naast de bivariate relaties tussen persoonlijkheid en leiderschap wordt in de wetenschappelijke literatuur leiderschap soms als moderator (Wang & Walumba, 2007) en/of als mediator (Murry, Sivasubramaniam & Jacques, 2001; Pillai, Williams, Lowe & Jung, 2003) geconceptualiseerd. Doch de rol van leiderschap in de relatie tussen persoonlijkheid en werkverslaving is tot op heden nog niet eerder bestudeerd geweest. Daarom worden in deze scriptie twee exploratieve onderzoeksvragen geformuleerd betreffende de modererende of mediërende rol van leiderschap in deze relatie (cf. figuur 1). De vierde onderzoeksvraag luidt dan ook als volgt:

Onderzoeksvraag 4: Treedt leiderschap op als moderator tussen persoonlijkheid en werkverslaving?

In de vijfde onderzoeksvraag wordt exploratief onderzocht of leiderschap optreedt als mediator tussen de persoonlijkheidsfactoren en werkverslaving. Er wordt nagegaan of de vijf factoren van persoonlijkheid op een directe manier gerelateerd zijn met werkverslaving, of dat deze relatie indirect via leiderschap verloopt.

Onderzoeksvraag 5: Treedt leiderschap op als mediator in de relatie tussen persoonlijkheid en werkverslaving?



**Figuur 1.** Leiderschap als moderator/mediator in de relatie tussen persoonlijkheid en werkverslaving.

## METHODE

### Respondenten

Tabel 1 laat de demografische eigenschappen zien van de steekproef (N = 250). De steekproef bestond hoofdzakelijk uit vrouwen (72,4%). De meeste respondenten waren ouder dan 30 jaar (58%), genoten een opleiding in het hoger onderwijs (62%), werkten volgens een contract van onbepaalde duur (85,2%) en hadden een voltijdse betrekking (73,6%). De steekproef bestaat voor 22,8% uit leidinggevenden (N = 57) en 77,2% niet-leidinggevenden (N = 193).

### Meetinstrumenten

#### Werkverslaving

Werkverslaving wordt in deze scriptie geoperationaliseerd door gebruik te maken van een verkorte, Nederlandse versie van de Work Addiction Risk Test (Taris et al., 2003; Taris et al., 2005) in combinatie met de gedrevenheidschaal van de WorkBat van Spence en Robbins (1992).



**Tabel 1.** Demografische kenmerken van de steekproef (N = 250)

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Geslacht</i>		
Man	69	27.6
Vrouw	181	72.4
<i>Leeftijd</i>		
< 30	105	42.0
> 30	145	58.0
<i>Opleidingsniveau</i>		
Lager middelbaar onderwijs	2	0.8
Hoger middelbaar onderwijs	45	18.0
Hoger onderwijs	155	62.0
Universitair onderwijs	46	18.4
Andere	2	0.8
<i>Contracttype</i>		
Onbepaalde duur	213	85.2
Bepaalde duur	37	14.8
<i>Arbeidsregime</i>		
Voltijds	184	73.6
Deeltijds	66	26.4
<i>Leidinggevend</i>		
Ja	57	22.8
Neen	193	77.2

Samen vormt deze combinatie de DUWAS, de Dutch Work Addiction Scale, welke bestaat uit twee kerncomponenten: Working Excessively (WE) en Working Compulsively (WC). Normaliter worden in de DUWAS bijkomstig vier vragen gesteld met betrekking tot overwerk en het aantal uren dat men werkt. Werkverslaving wordt in deze scriptie echter niet gedefinieerd als het aantal uren dat men aan het werk besteedt wat deze bevraging overbodig maakt.

De *excessief werken-schaal* vindt zijn origine in de Work Addiction Risk Test (Robinson, 1999). De WART is overgenomen voor gebruik in Nederland, waarbij de excessief werken-schaal gebruikt werd als een verkorte versie van de WART. Volgens Flowers en Robinson (2002) kunnen de items van de WART verdeeld worden over vijf dimensies, namelijk dwangmatig gedrag, controlebehoefte, onvermogen om te delegeren, in zichzelf opgaan/communicatieproblemen en resultaatgerichtheid. De WART beslaat dus een breed scala aan symptomen en gedragingen die niet altijd even makkelijk herleid kunnen worden tot de drie door Scott et al. (1997) genoemde kernelementen van werkverslaving (hard werken, veel denken aan werk en meer werken dan nodig) (Taris & Schaufeli, 2003). Taris en Schaufeli (2003) besluiten dan ook dat alleen de dwangmatig gedrag-subschaal van de WART inhoudelijk goed aansluit bij breed geaccepteerde conceptualisaties van werkverslaving. De benaming van de dwangmatig gedrag-schaal dekt echter de inhoud er niet van. Zeven van de negen 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. Vandaar dat er een andere naam geprefereerd wordt: excessief werken (Taris & Schaufeli, 2003). De excessief werken-schaal bestaat uit negen items (bijvoorbeeld “Ik voel me schuldig als ik niet aan het werk ben”).

De *compulsief werken-schaal* vindt zijn oorsprong in de WorkBat (Spence & Robbins, 1992) en werd aanvankelijk de gedrevenheidschaal genoemd (Taris & Schaufeli, 2003). Werkbetrokkenheid en vooral gedrevenheid lijken 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 (Taris & Schaufeli, 2003). De gedrevenheidschaal of compulsief werken-schaal bestaat uit zeven items (bijvoorbeeld “Ik zou willen dat ik me minder betrokken voelde bij mijn werk”). Naast de scores op de subschalen werd binnen het onderzoek in deze scriptie eveneens gekeken naar de *totaalscore op werkverslaving*.

De items van de combinatie van de verkorte Nederlandse versie van de WART (Taris & Schaufeli, 2003) en de gedrevenheidschaal van de WorkBat (Spence & Robbins, 1992) worden gescoord op een 4-puntenschaal (0 = nooit, 4 = altijd).

## Persoonlijkheid

De vijf factoren van persoonlijkheid worden gemeten met behulp van schalen van de IPIP, de International Personality Item Pool. De schalen zijn vrij beschikbaar voor gebruik voor wetenschappelijke doeleinden. Men begon aan het IPIP project door gebruik te maken van een itemformaat dat langer is dan de gewone trekadjectieven, meer gecontextualiseerde items, compacter en dus korter dan de items die in de meeste moderne persoonlijkheidsvragenlijsten worden gebruikt. De resulterende pool van 1252 Engelse items werd de International Personality Item Pool (IPIP) gedoopt. Er werd een vergelijkende studie opgezet tussen karakteristieken van de 30 facet schalen van de NEO-PI-R en 30 gelijkende constructen van de IPIP pool. Gemiddeld bevatten de IPIP schalen 10 items. Het gemiddelde van de Cronbach alfa's ligt een beetje hoger voor de IPIP schalen (.80) dan voor de NEO schalen (.75) (Goldberg, 1999). Er werden nog meerdere vergelijkende studies gedaan en telkens kwam de IPIP uitstekend naar voren. Dit wijst er op dat de IPIP een goed instrument is voor de operationalisering van persoonlijkheid.

Goldberg (1999) rapporteerde dat de items van de IPIP een goede betrouwbaarheid hebben en over een goede predictieve validiteit beschikken. Recent onderzoek toont nogmaals aan dat de  $\alpha$ -coëfficiënten van de IPIP-schalen overeenkomen met de betrouwbaarheden van de originele schalen en deze in bepaalde gevallen zelfs overtreffen (Goldberg, Johnson, Eber, Hogan, Ashton, Cloninger & Gough, 2006). Gow, Whiteman, Pattie & Deary (2005) onderzochten de interne consistentie en de concurrente validiteit van de IPIP-schalen in Schotland. De resultaten van deze studie waren bemoedigend met betrekking tot de IPIP-schalen. In de drie samples uit het onderzoek werd de vijf-factorenstructuur bevestigd. Ondertussen is de oorspronkelijke pool van 1252 items uitgegroeid tot een verzameling van meer dan 2000 items, en nieuwe itemsets worden jaar na jaar toegevoegd en verfijnd. (Goldberg et al., 2006).

In deze scriptie wordt elke persoonlijkheidsfactor met behulp van tien items gemeten. De IPIP-schalen werden vertaald naar het Nederlands. De schalen bestaan telkens uit vijf positief en vijf negatief ladende items. Er wordt bijgevolg gebruik gemaakt van 50 items, telkens tien items voor de vijf factoren.. De 50 items vormen vijf

schalen, in het bijzonder voor de vijf persoonlijkheidsdomeinen zoals ze worden gemeten door de NEO-PI-R: extraversie ("Ik maak gemakkelijk vrienden"), altruïsme ("Ik aanvaard anderen zoals ze zijn"), consciëntieusheid ("Ik ben altijd voorbereid"), neuroticisme ("Ik heb vaak stemmingswisselingen") en openheid ("Ik geloof in het belang van kunst"). De items worden gescoord op een 5-puntenschaal. De respondenten werden gevraagd aan te duiden in welke mate zij akkoord gingen met de stelling (1 = helemaal niet akkoord; 5 = helemaal akkoord). Voor elke factor wordt een schaalscore berekend, welke bestaat uit de som van de tien items per factor, dit na spiegeling van de negatief ladende items.

### **Leiderschap**

Leiderschap wordt in deze scriptie dichotoom bevraagd, namelijk: de respondent bekleedt een leidinggevende positie in de organisatie (= 1) of de respondent bekleedt geen leidinggevende positie in de organisatie (= 0). Meer in het bijzonder gaat het hier om zelfgepercipieerd leiderschap. Indien men een leidinggevende positie bekleedt, geeft men leiding over ondergeschikten.

### **Controlevariabelen**

Geslacht en leeftijd worden in dit onderzoek ingebouwd als controlevariabelen omdat op vlak van deze variabelen in vorig onderzoek verschillen zijn gevonden met betrekking tot werkverslaving. Geslacht wordt dichotoom bevraagd in deze studie (0 = man, 1 = vrouw). Leeftijd werd categorisch gemeten (1 = jonger dan 20, 2 = 20-30, 3 = 31-40, 4 = 41-50 en 5 = ouder dan 50). Voor leeftijd werd vervolgens met behulp van hercodering een hulpveranderlijke aangemaakt (0 = jonger dan 30, 1 = ouder dan 30) aangezien slechts één respondent jonger dan 20 jaar was.

Spence en Robbins (1992) vergeleken mannelijke en vrouwelijke sociaal werkers in een academische positie op hun werkverslaving triade (werkbetrokkenheid, gedrevenheid en plezier in het werk). In deze steekproef scoorden de vrouwen significant hoger dan mannen op gedrevenheid en plezier in het werk. Voor werkbetrokkenheid werden geen verschillen gevonden. Burke (1999a) vond dat

vrouwen minder betrokken waren bij hun werk, minder tijd spendeerden aan hun jobs, minder uren doorbrachten op hun werk, en minder overwerk deden in vergelijking met mannen. De vrouwen rapporteerden wel meer jobstress en perfectionisme dan de mannen in deze steekproef. Mannen en vrouwen rapporteerden gelijke niveaus van plezier in het werk, gedrevenheid, jobbetrokkenheid, en moeilijkheden met delegeren.

Kanai en Wakabayashi (2001) deden een onderzoek naar werkverslaving bij Japanse werknemers. Ze vergeleken de verschillende leeftijdsgroepen met betrekking tot hun score op werkverslaving. De mate van gedrevenheid was het laagst bij werknemers jonger dan 24 jaar en de scores stegen met de leeftijd. Gedrevenheid was het hoogst bij de groep van 40 jaar en ouder. De oudere werknemers rapporteerden meer plezier in het werk en was het hoogst bij de groep ouder dan 50 jaar.

Deze bevindingen laten toe leeftijd en geslacht als controlevariabelen in te bouwen in het onderzoek.

### **Andere variabelen**

Er werden nog een aantal andere demografische variabelen bevraagd die niet werden opgenomen in het onderzoek van deze scriptie. Zo werd gevraagd volgens welk *contract* de respondenten tewerkgesteld waren (1 = contract onbepaalde duur, 2 = contract bepaalde duur), volgens welk *regime* ze tewerkgesteld waren (1 = voltijds, 2 = deeltijds) en het hoogst genoten *opleidingsniveau* (1 = lager middelbaar onderwijs, 2 = hoger middelbaar onderwijs, 3 = hoger onderwijs, 4 = universitair onderwijs, 5 = andere). Aan de leidinggevendenden werd gevraagd over hoeveel *ondergeschikten* zij de leiding hadden.

## **Procedure**

Een anonieme zelfrapporteringsvragenlijst werd op elektronische wijze verspreid in enkele Vlaamse Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW). De steekproef bestond finaal uit 250 medewerkers. De vragenlijsten werden online beschikbaar gesteld voor de respondenten via Thesistools, een online tool voor enquêtes. Er werd eerst telefonisch contact opgenomen met een medewerker op de personeelsdienst van elk OCMW met de vraag of de organisatie wou deelnemen aan het onderzoek. Vervolgens werd een e-mail verzonden naar deze persoon met de nodige informatie over het onderzoek en een link naar de website van de vragenlijst. De contactpersoon verspreidde het webadres via interne e-mail onder de medewerkers. Deelname aan het onderzoek gebeurde op vrijwillige en anonieme basis. De respondenten waren zich niet bewust van het opzet van de studie. Het onderzoek werd geïntroduceerd als een onderzoek naar de relatie tussen de houding ten opzichte van het werk en de persoonlijkheid. De steekproef bestaat zowel uit leidinggevenden als niet-leidinggevenden. Indien de participanten nog vragen hadden konden ze de onderzoeker steeds telefonisch of via mail bereiken. Er werd eveneens aangeboden om een toelichting te geven bij de resultaten van het onderzoek. De gebruikte procedure laat niet toe om een uitspraak te doen over de mate waarin de steekproef representatief is voor de populatie van Vlaamse OCMW medewerkers, noch om de antwoordrespons te kwantificeren.

## **Data-analyse**

Voor de statistische analyses werd gebruikt gemaakt van SPSS 16.0 voor Windows. De respondenten met missing values werden door SPSS met behulp van 'listwise deletion' uit de analyses verwijderd. Vooreerst werden de psychometrische kenmerken van de schalen en de Pearson correlaties berekend.

Voor de eerste onderzoeksvraag werd een multipale regressie uitgevoerd van werkverslaving en de subcomponenten op de vijf persoonlijkheidsfactoren. Hierbij werd gecontroleerd voor geslacht en leeftijd. Voor de tweede onderzoeksvraag werd gekeken naar de regressiegewichten van de voornoemde regressies. De persoonlijkheidsfactor

met de hoogste gestandaardiseerde regressiecoëfficiënt is het sterkst gerelateerd met werkverslaving.

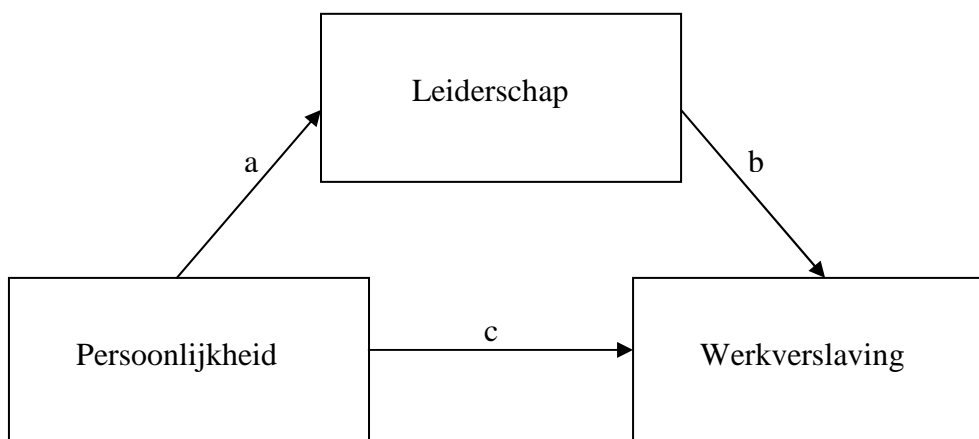
Voor de derde onderzoeksvraag werd een enkelvoudige variantieanalyse uitgevoerd. Op deze manier kon nagegaan worden of er een significant verschil bestond in de score op werkverslaving tussen leidinggevend en niet-leidinggevend.

Om het moderatoreffect na te gaan van leiderschap werden vervolgens hiërarchische regressieanalyses uitgevoerd met respectievelijk de totaalscore van werkverslaving, excessief werken en compulsief werken als afhankelijke variabelen. Vervolgens werden vijf interactietermen (E\*leider, A\*leider, C\*leider, N\*leider, O\*leider) aan de analyse toegevoegd om het veronderstelde moderatie-effect van leiderschap tussen persoonlijkheid en werkverslaving te toetsen. Deze werden berekend door multiplicatie van de gestandaardiseerde scores van persoonlijkheid en de dummyvariabele voor leiderschap. Een niet-leidinggevende krijgt op de productvariabele de score 0 en een leidinggevende zijn of haar gestandaardiseerde score op de persoonlijkheidstrekk. De onafhankelijke variabelen zijn voor deze onderzoeksvraag in vier stappen ingevoerd in de hiërarchische regressie. In een eerste stap werden de controlevariabelen, geslacht en leeftijd, ingevoerd. Vervolgens werden in een tweede stap de gestandaardiseerde scores op de vijf factoren van persoonlijkheid ingevoerd om te kijken naar het hoofdeffect van deze variabele. In de derde stap werd tevens de dummyvariabele voor leiderschap ingevoerd. In de vierde stap werden ten slotte de vijf interactietermen tussen persoonlijkheid en leiderschap ingevoerd.

Om een antwoord te formuleren op de vijfde onderzoeksvraag werd gebruik gemaakt van het mediatiemodel van Baron en Kenny (1986). Zoals te zien is op figuur 2 veronderstelt dit model een systeem van drie variabelen zodat twee causale paden de afhankelijke variabele voeden: de directe impact van de onafhankelijke variabele (pad c) en de impact van de mediator (pad b). Er is ook een pad van de onafhankelijke variabele naar de mediator (pad a).

Een variabele functioneert als mediator als aan volgende voorwaarden beantwoord wordt: (1) variaties in de onafhankelijke variabele (persoonlijkheid) brengen variaties in de veronderstelde mediator (leiderschap) teweeg (pad a), (2) variaties in de mediator zorgen voor significante variaties in de afhankelijke variabele (werkverslaving) (pad b), en (3) als voor pad a en b gecontroleerd wordt, zal de eerdere relatie tussen de

onafhankelijke en afhankelijke variabele niet langer significant zijn. Het sterkste mediatie-effect doet zich voor als pad c gelijk is aan nul.



**Figuur 2.** Leiderschap als mediator in de relatie tussen persoonlijkheid en werkverslaving.

Als pad c gereduceerd wordt tot nul kan men spreken van een dominante mediator. Indien het pad niet gelijk is aan nul, spelen er mogelijk andere mediërende variabelen mee (Baron & Kenny, 1986). Er kan met andere woorden sprake zijn van een volledige mediatie of een partiële mediatie. Bij een volledige mediatie heeft de onafhankelijke variabele geen direct effect op de afhankelijke variabele, maar wordt deze relatie indirect gemedieerd door de mediatorvariabele, in dit geval leiderschap. Bij een partiële mediatie is de relatie tussen de onafhankelijke en afhankelijke variabele nog significant, maar deze wordt afgezwakt indien voor de mediatorvariabele gecontroleerd wordt.



## RESULTATEN

### Psychometrische kenmerken van de meetschalen

Tabel 2 toont de psychometrische kenmerken van de verschillende meetschalen: het aantal beantwoorde items (= N), het aantal items per schaal, de gemiddelden (= M), de standaarddeviaties (= SD), de minimum en maximum score en de range van alle substantiële variabelen die werden opgenomen in het onderzoek. In de laatste kolom van de tabel zien we de Cronbach alfa's van de continue schalen. De interne consistentie van de schalen is voldoende tot goed. De alpha-coëfficiënt voor de altruïsmeschaal was oorspronkelijk .58. Na verwijdering van twee items ("Ik doe een goed woord voor iedereen" en "Ik ben op mijn hoede voor andermans gedachten") kreeg de schaal een interne consistentie van .65.

**Tabel 2.** Psychometrische kenmerken van de meetschalen

Variabelen	N	Aantal items	M	SD	Range	Min	Max	$\alpha$
1. Extraversie	245	10	33.22	5.252	30	20	50	.77
2. Altruïsme	248	8	31.43	3.906	24	15	39	.65
3. Consciëntieusheid	247	10	38.11	5.151	29	20	49	.75
4. Neuroticisme	245	10	23.93	6.862	34	10	44	.87
5. Openheid	243	10	35.03	5.352	26	22	48	.70
6. WE	246	9	20.49	4.382	18	12	30	.77
7. WC	245	7	14.03	4.075	19	7	26	.83
8. Werkverslaving	241	16	34.56	7.586	33	21	54	.87

WE = Excessief werken; WC = Compulsief werken

De respondenten hebben een gemiddelde schaalscore van 34.56 op werkverslaving. De gemiddelde itemscore op werkverslaving bedraagt meer in het bijzonder 2.16. Volgens de algemene Nederlandse normen van de DUWAS voor de totaalscore van werkverslaving spreken we hier van een lage score (Schaufeli & Taris, 2004).

De variatie ( $SD = 7.586$ ) binnen de steekproef is eerder groot, met een minimum score van 21 en een maximum score van 54. Deze bevinding was voor deze scriptie de aanzet om binnen de toevallige steekproef van Vlaamse OCMW medewerkers te bestuderen wat ten grondslag ligt aan deze uiteenlopende scores.

Tabel 3 geeft de Pearson intercorrelaties voor de continue variabelen binnen deze studie weer. Acht van de tien correlaties (80%) tussen de vijf factoren van persoonlijkheid zijn significant verschillend van nul ( $p < .05$ ).

**Tabel 3.** Pearson intercorrelaties

Variabelen	2	3	4	5	6	7	8
1. Extraversie	.079	.221**	-.327**	.334**	-.017	-.150*	-.102
2. Altruïsme	-	.180**	-.310**	.082	-.010	-.025	-.017
3. Consciëntieusheid		-	-.333**	.127*	.026	.049	.031
4. Neuroticisme			-	-.208**	.211**	.377**	.321**
5. Openheid				-	.144*	.017	.092
6. WE					-	.605**	.905**
7. WC						-	.887**
8. Werkverslaving							-

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ ; WE = Excessief werken; WC = Compulsief werken

De twee componenten van werkverslaving, excessief werken en compulsief werken, zijn significant gecorreleerd. Respondenten die hoog scoren op compulsief werken hebben eveneens een hoge score op excessief werken ( $r = .61$ ,  $p < .01$ ).

Een factoranalyse met oblieke rotatie toonde aan dat de conceptualisatie en operationalisering van werkverslaving middels deze twee variabelen grofweg gezien factorieel valide was. Een gecorreleerde twee-factorenoplossing verklaarde 45,6% van de variantie.

Drie van de vijf persoonlijkheidsfactoren zijn significant gecorreleerd met de componenten van werkverslaving. Extraversie is negatief gecorreleerd met compulsief werken/gedrevenheid. Neuroticisme is positief gecorreleerd met beide componenten en met de totaalscore van werkverslaving. Openheid vertoont tenslotte een positief verband met excessief werken.

### Onderzoeksvraag 1

Voor de eerste onderzoeksvraag werd de relatie tussen de vijf factoren van persoonlijkheid en werkverslaving bestudeerd. De resultaten van de meervoudige regressievergelijking voor onderzoeksvraag 1, waarbij werkverslaving en de subcomponenten werden geregresseerd op de vijf factoren van de persoonlijkheid, staan weergegeven in tabel 4. Er werd gecontroleerd voor geslacht en leeftijd. In de tabel worden de t-toetsen en de gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten ( $\beta$ ) voorgesteld. Er werd een significantieniveau van .05 gehanteerd.

**Tabel 4.** Multipelle regressie van werkverslaving op persoonlijkheid (N = 224)

	Werkverslaving (totaalscore)		
	$\beta$	t	sig.
Extraversie	-.06	-.595	.552
Altruïsme	.24	1.765	.079
Consciëntieusheid	.29**	2.872	.004
Neuroticisme	.50***	6.025	.000
Openheid	.20*	2.082	.039

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ ; Controlevariabelen: geslacht en leeftijd

Uit de resultaten blijkt dat drie van de vijf factoren een significant verband vertonen met de totaalscore van werkverslaving voor wat betreft de eerste onderzoeksvraag. Consciëntieusheid, neuroticisme en openheid zijn alledrie significant positief gerelateerd aan werkverslaving; respectievelijk  $\beta = .29$ ,  $p < .01$ ,  $\beta = .50$ ,  $p < .001$  en  $\beta = .20$ ,  $p < .05$ . Met andere woorden, een hoge score op consciëntieusheid, neuroticisme of openheid zal geassocieerd zijn met een hoge score op werkverslaving. In de tabel wordt geen significant verband teruggevonden tussen extraversie en altruïsme enerzijds en de totaalscore voor werkverslaving anderzijds.

Er werd eveneens een regressie-analyse uitgevoerd van de twee subschalen van werkverslaving op de vijf persoonlijkheidsfactoren. Hierbij werd eveneens gecontroleerd voor geslacht en leeftijd. De resultaten worden weergegeven in tabel 5 en tabel 6.

Uit tabel 5 blijkt dat consciëntieusheid, neuroticisme en openheid een positief significant verband vertonen met excessief werken; respectievelijk  $\beta = .12, p < .05$ ,  $\beta = .21, p < .001$  en  $\beta = .13, p < .05$ . Een hoge score op consciëntieusheid, neuroticisme of openheid zal geassocieerd zijn met een hoge score op excessief werken.

**Tabel 5.** Multiële regressie van excessief werken op persoonlijkheid (N = 228)

	Excessief werken (WE)		
	$\beta$	t	sig.
Extraversie	- .01	- .206	.837
Altruïsme	.12	1.404	.162
Consciëntieusheid	.12*	2.099	.037
Neuroticisme	.21***	4.320	.000
Openheid	.13*	2.293	.023

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ ; Controlevariabelen: geslacht en leeftijd

In tabel 6 kan opgemerkt worden dat enkel consciëntieusheid en neuroticisme positief significant gerelateerd zijn met compulsief werken; respectievelijk  $\beta = .18, p \leq .001$  en  $\beta = .29, p < .001$ . Meer in het bijzonder zal een hoge score op consciëntieusheid of neuroticisme geassocieerd zijn met een hoge mate van compulsief werken.

**Tabel 6.** Multiële regressie van compulsief werken op persoonlijkheid (N = 227)

	Compulsief werken (WC)		
	$\beta$	t	sig.
Extraversie	- .04	- .797	.426
Altruïsme	.13	1.822	.070
Consciëntieusheid	.18*	3.369	.001
Neuroticisme	.29**	6.880	.000
Openheid	.07	1.323	.187

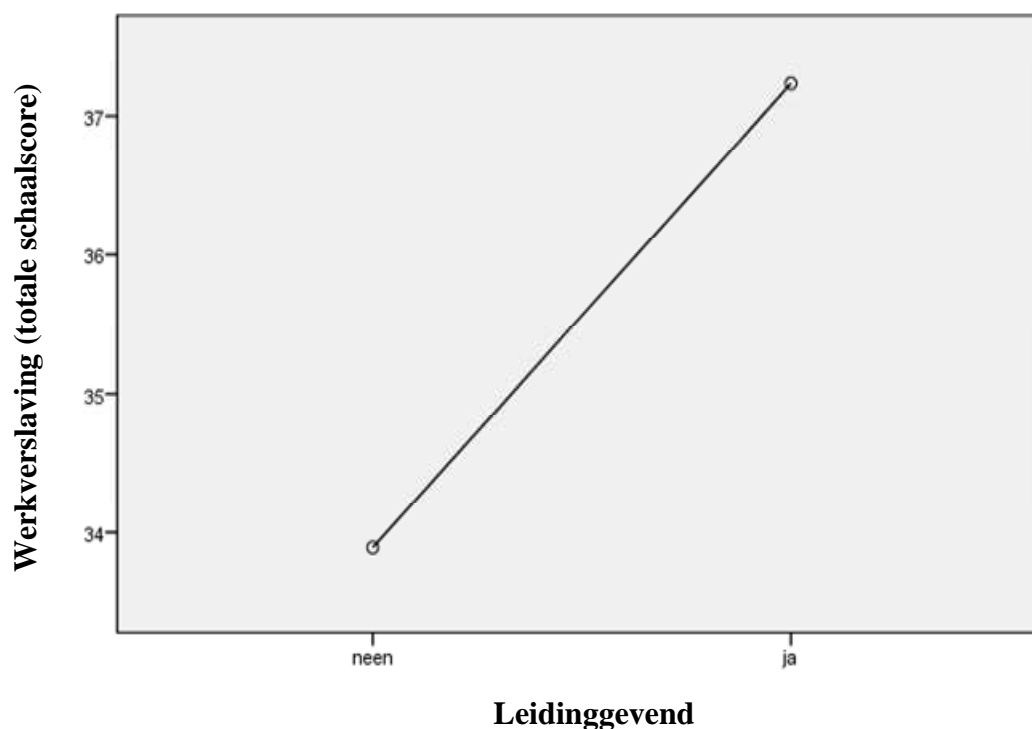
\*  $p < .01$ , \*\*  $p < .001$ ; Controlevariabelen: geslacht en leeftijd

## Onderzoeksvraag 2

Voor de tweede onderzoeksvraag werd gekeken naar welke van de vijf persoonlijkheidsfactoren het sterkst samenhangt met werkverslaving. Om een antwoord te formuleren op deze vraag werd gekeken naar de gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten ( $\beta$ ) van de significante resultaten in tabellen 4, 5 en 6. De regressiecoëfficiënten vertellen ons welke predictor het grootste belang heeft in de relatie tussen persoonlijkheid en werkverslaving. Elke gestandaardiseerde coëfficiënt geeft het aantal veranderde standaarddeviaties op de afhankelijke variabele weer, welke geproduceerd wordt door een verhoging van één standaarddeviatie op de onafhankelijke variabele. Neuroticisme heeft hier telkens het hoogste gewicht. Met andere woorden, een verandering van één standaarddeviatie in de score op neuroticisme brengt bijvoorbeeld een verhoging van 0.50 standaarddeviaties teweeg in de totaalscore op werkverslaving. Neuroticisme is bijgevolg het sterkst gerelateerd aan werkverslaving.

## Onderzoeksvraag 3

Om na te gaan of er verschil is in de mate van werkverslaving tussen de niet-leidinggevenden en de leidinggevenden werd een enkelvoudige variantie-analyse uitgevoerd met respectievelijk de totaalscore op werkverslaving, excessief werken en compulsief werken als afhankelijke variabelen en leiderschap als onafhankelijke variabele. Uit de analyse blijkt dat er een significant verschil is tussen deze groepen voor wat betreft de totaalscore,  $F(1, 239) = 8.854, p < .01$ . Leidinggevenden en niet-leidinggevenden verschillen in de mate van werkverslaving. Meer in het bijzonder blijkt dat leidinggevenden ( $M = 37.16$ ) gemiddeld genomen meer werkverslaving rapporteren dan niet-leidinggevenden ( $M = 33.77$ ) (cf. figuur 3). Dit resultaat werd eveneens vastgesteld voor de aparte subschalen van werkverslaving. Meer specifiek rapporteren leidinggevenden significant meer excessief werken,  $F(1,244) = 13.332, p < .001$ , en compulsief werken,  $F(1, 243) = 2.826, p < .10$ , dan niet-leidinggevenden.



**Figuur 3.** De mate van werkverslaving bij leidinggevenden en niet-leidinggevenden na controle voor geslacht en leeftijd.

#### Onderzoeksvraag 4

Voor de vierde onderzoeksvraag werd bestudeerd of leiderschap een rol speelt als moderator in de relatie tussen persoonlijkheid en werkverslaving. Tabel 7 bevat de resultaten van de hiërarchische multipale regressie-analyse.

Hierbij werden de totale somscore van werkverslaving en de twee aparte subcomponenten geresseerd op de vier blokken van predictorvariabelen.

In een eerste stap werden respectievelijk de totaalscore van werkverslaving, excessief werken en compulsief werken als afhankelijke variabelen geresseerd op de controlevariabelen (geslacht en leeftijd). In een tweede blok werd het hoofdeffect van de vijf factoren van persoonlijkheid nagegaan. In een derde blok werd eveneens de predictor leiderschap toegevoegd om het hoofdeffect te meten. In een vierde en laatste stap werden de vijf interactietermen tussen persoonlijkheid en leiderschap toegevoegd.

Enkel de  $\beta$ -coëfficiënten van deze laatste stap worden in tabel 7 weergegeven. De  $\Delta R^2$  geeft per stap de additionele verandering weer die de toevoeging van een verzameling predictoren teweegbrengt in de verklaarde variantie.

**Tabel 7.** Resultaten van de hiërarchische multiële regressie-analyse (N = 224)

	Werkverslaving		WE		WC	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<i>Controlevariabelen</i>		.005		.021		.006
Geslacht (0 = m, 1 = v)	-.07		-.10		-.01	
Leeftijd (1 = < 30, 2 = > 30)	.00		-.08		.08	
<i>Persoonlijkheid</i>		.165***		.096***		.199***
Extraversie (E)	-.03		-.02		-.03	
Altruïsme (A)	.09		.07		.10	
Consciëntieusheid (C)	.22**		.15		.26***	
Neuroticisme (N)	.47***		.33***		.53***	
Openheid (O)	.09		.10		.05	
<i>Leiderschap</i>		.024*		.034**		.009
Leider (0 = neen, 1 = ja)	.15*		.19**		.08	
<i>Interactietermen</i>		.008		.007		.014
E*leider	.00		.02		-.01	
A*leider	.05		.03		.05	
C*leider	-.07		-.02		-.13	
N*leider	-.06		.00		-.11	
O*leider	.05		.09		-.00	

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ ; WE = Excessief werken; WC = Compulsief werken

Uit de tabel kan afgeleid worden dat bij de totale schaalscore van werkverslaving het tweede model, waarin de persoonlijkheidsfactoren werden opgenomen, significant meer verklaring biedt dan het model met enkel de controlevariabelen,  $F(5, 216) = 8.588$ ,  $p < .001$ , met  $\Delta R^2 = .165$ .

Het derde model waarin de dummyvariabele leiderschap werd toegevoegd is op zijn beurt significant beter dan het model met enkel de controlevariabelen en de persoonlijkheidsfactoren,  $F(1, 215) = 6.345, p < .01$ , met  $\Delta R^2 = .024$ . Voor excessief werken biedt het model met het hoofdeffect van de persoonlijkheidsfactoren en dit met het hoofdeffect van leiderschap significant meer verklaring dan dit met enkel de controlevariabelen. Voor compulsief werken biedt enkel het model met het hoofdeffect van persoonlijkheid een significant betere verklaring.

Het model met de interactietermen biedt zowel voor de totaalscore op werkverslaving als voor de schaalscores van de subcomponenten geen additionele verklaring bovenop de hoofdeffecten van persoonlijkheid en leiderschap. Hieruit kan besloten worden voor de vierde onderzoeksvraag dat leiderschap niet fungeert als moderatorvariabele in de relatie tussen de vijf persoonlijkheidstrekken en werkverslaving.

### **Onderzoeksvraag 5**

Om te kijken of leiderschap als mediator optreedt in de relatie tussen persoonlijkheid en werkverslaving werd het model van Baron en Kenny (1986) gevolgd.

De eerste stap in dit model gaat de relatie na tussen de onafhankelijke variabele en de mediator. Hiervoor werd een logistische binaire regressie uitgevoerd met leiderschap als dichotome (binaire) afhankelijke variabele en de vijf persoonlijkheidsfactoren op intervalniveau als onafhankelijke variabelen. De resultaten worden weergegeven in tabel 8. Geen enkele persoonlijkheidsfactor heeft een significant verband met de mediatorvariabele, leiderschap. Een bijkomende logistische regressie waarin ook de onafhankelijke variabelen gedichotomiseerd werden middels een mediaansplit leverde geen betekenisvolle significante resultaten op. Hieruit kan geconcludeerd worden dat aan de eerste voorwaarde voor een mediatie-effect niet werd voldaan. Volledigheidshalve werden de volgende twee stappen eveneens uitgevoerd van de mediatie-analyse.



**Tabel 8.** Logistische binaire regressie van persoonlijkheid op leiderschap (N = 231)

	Leiderschap	
	$\beta$	Sig.
Extraversie	-.03	.452
Altruïsme	.02	.748
Consciëntieusheid	.01	.778
Neuroticisme	-.05	.107
Openheid	.05	.140

$p < .05$

In de tweede stap wordt gekeken of er een significante relatie is tussen de onafhankelijke variabele (persoonlijkheid) en de afhankelijke variabele (werkverslaving). Hiervoor werd een multi-pele regressie-analyse uitgevoerd. Voor de resultaten van deze analyse wordt verwezen naar tabel 9. In tegenstelling tot de meervoudige regressie-analyse voor de eerste onderzoeksvraag werd niet gecontroleerd voor geslacht en leeftijd omdat het mediatie-effect van leiderschap hier specifiek onderzocht wordt.

Hier valt op dat zowel consciëntieusheid, neuroticisme en openheid een positief significant verband vertonen met werkverslaving; respectievelijk  $\beta = .18$ ,  $p < .01$ ,  $\beta = .41$ ,  $p < .001$  en  $\beta = .15$ ,  $p < .05$ . Met deze resultaten is aan de tweede voorwaarde voor het model van Baron en Kenny (1986) voldaan.

**Tabel 9.** Meervoudige regressie-analyse van werkverslaving op persoonlijkheid (N = 224)

	Werkverslaving (totaalscore)		
	$\beta$	t	sig.
Extraversie	-.05	-.700	.485
Altruïsme	.09	1.415	.159
Consciëntieusheid	.18**	2.754	.006
Neuroticisme	.41***	5.750	.000
Openheid	.15*	2.286	.023

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

In de derde en laatste stap van het model wordt de mediatorvariabele opgenomen in de regressie. Hiervoor wordt eveneens een multiële regressie uitgevoerd waarbij gecontroleerd wordt voor leiderschap. Resultaten van deze analyse worden weergegeven in tabel 10. De relatie tussen neuroticisme, consciëntieusheid en openheid en werkverslaving blijft significant wanneer gecontroleerd wordt voor leiderschap. De relaties zijn zelfs versterkt. Dit kan afgeleid worden uit de regressiecoëfficiënten ( $\beta$ ) in de tabel.

**Tabel 10.** Multiële regressie van persoonlijkheid en leiderschap op werkverslaving (N = 224)

	Werkverslaving (totaalscore)		
	$\beta$	t	sig.
Extraversie	-.06	-.581	.562
Altruïsme	.19	1.392	.165
Consciëntieusheid	.27**	2.729	.007
Neuroticisme	.50***	6.119	.000
Openheid	.18*	2.013	.045
Leiderschap (= 0) <sup>a</sup>	-3.33**	-2.997	.003

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ ; <sup>a</sup> Leidinggevend (= 1) werd als referentiecategorie gebruikt in deze analyse.

Hieruit kan met zekerheid besloten worden dat aan de derde voorwaarde voor mediatie niet voldaan is en dat leiderschap meer in het bijzonder niet als mediator optreedt in de relatie tussen persoonlijkheid en werkverslaving.

## DISCUSSIE

In deze scriptie werd getracht een bijdrage te leveren aan het onderzoek naar de relatie tussen persoonlijkheid en werkverslaving enerzijds en de mogelijke modererende en mediërende rol van leiderschap in de relatie tussen vijf persoonlijkheidsfactoren en werkverslaving anderzijds.

Er werden 250 Vlaamse OCMW medewerkers bevraagd middels een online zelfrapporteringsvragenlijst. Uit de resultaten blijkt dat de OCMW medewerkers in de steekproef algemeen gezien gemiddeld laag scoren op werkverslaving. Een eventuele verklaring voor deze lage score kan liggen in het gegeven dat de respondenten werkzaam zijn binnen een organisatie uit de publieke sector. Buelens en Van den Broeck (2007) deden een onderzoek in Belgische organisaties binnen de private en de publieke sector. De respondenten uit de publieke sector gaven aan minder werk-privé conflict te ondervinden in vergelijking met hun collega's uit de private sector. De onderzoekers rapporteerden dat werknemers uit de publieke sector een bewuste keuze maken wat betreft de balans tussen werk en privé. De respondenten binnen deze scriptie kiezen er mogelijk bewust voor om te werken binnen de publieke sector en streven bewust een gebalanceerd werk- en privé-leven na. Mogelijks krijgen ze hierdoor minder te kampen met werkverslaving.

Binnen de steekproef lagen de scores op werkverslaving echter ver uit elkaar. Er werden extreem lage en extreem hoge scores gerapporteerd. Een mogelijke verklaring voor deze bevinding kan liggen in het onderscheid tussen leidinggevenden en niet-leidinggevenden. Uit de resultaten blijkt dat leidinggevenden, die voor 23% deel uitmaakten van de steekproef, gemiddeld genomen meer werkverslaving rapporteren dan niet-leidinggevenden, zowel wat betreft de totaalscore op werkverslaving als de score op de twee aparte subschalen, excessief en compulsief werken (cf. onderzoeksvraag 3). Studies met betrekking tot werkverslaving tonen aan dat het fenomeen samenhangt met de gepercipieerde balans tussen het werk- en privé-leven. (Aziz & Zickar, 2006; Burke, 2001).

Een eerste mogelijke verklaring kan liggen in het gegeven dat leidinggevenden minder de kans krijgen om thuis te werken in vergelijking met niet-leidinggevenden. Felstead, Jewson, Phizacklea en Walters (2002) vonden immers dat niet-leidinggevenden binnen de publieke sector vaker de opportuniteit krijgen om thuis te werken. Hun onderzoek toont aan dat 40,9% van organisaties uit de publieke sector dit werkschema aanbieden. Doordat leidinggevenden hun werk-privé balans sneller als minder evenwichtig percipiëren, rapporteren ze mogelijk hogere scores op werkverslaving.

Werknemers op hogere niveaus binnen publieke organisaties rapporteren eveneens meer werkuren en meer organisatiebetrokkenheid in vergelijking met werknemers op lagere niveaus (Buelens & Van den Broeck, 2007). Dit kan een tweede verklaring vormen voor de hogere score op werkverslaving. Door de omvang van de tijd die leidinggevenden doorbrengen op het werk vergroot mogelijks de kans op werkverslaving.

Doordat de werk-privé balans van leidinggevenden in de publieke sector minder gerespecteerd wordt, krijgen deze personen mogelijk sneller te kampen met problemen in de thuissituatie, bijvoorbeeld meer problemen binnen het huwelijk (Robinson et al., 2001). Door de problemen in de privé-situatie is het zeer waarschijnlijk dat leidinggevenden nog harder werken en meer tijd doorbrengen op de werkplaats. Ze gaan zich met andere woorden storten op het werk om hun frustraties te beheersen, wat op zijn beurt nieuwe conflicten kan uitlokken in de thuissituatie. Op deze manier vergroot de kans om te belanden in een vicieuze cirkel. Hard werken vormt met andere woorden voor de leidinggevenden een vermijdend copingmechanisme om hun persoonlijke problemen uit de weg te gaan, wat vervolgens kan uitmonden in een verslaving. Dit biedt tenslotte een derde eventuele verklaring voor de grote variatie in de scores op werkverslaving binnen de steekproef.

Vervolgens werd gekeken naar de relatie tussen de vijf persoonlijkheidsdimensies van het Vijf-Factoren Model en werkverslaving. De resultaten tonen aan dat een hoge score op consciëntieusheid, neuroticisme en openheid geassocieerd is met een hoge mate van werkverslaving (cf. onderzoeksvraag 1).

Wat betreft *consciëntieusheid* ligt het resultaat in de verwachte richting. Een positief verband werd teruggevonden voor zowel de totaalscore van werkverslaving als voor de subcomponenten. Burke et al. (2006) vonden geen verband tussen deze persoonlijkheidstrekk en werkverslaving, terwijl eerder wetenschappelijk onderzoek opvallende verbanden vond tussen consciëntieusheid en andere werkgerelateerde variabelen (Barrick & Mount, 1991; Judge et al., 1999; Robbins, 2005). Clark et al. (1996) beweerden eveneens het tegendeel door aan te tonen dat consciëntieusheid een significant positief verband heeft met werkverslaving. Een mogelijke verklaring ligt in het gegeven dat personen die hoog scoren op deze dimensie harde werkers, nauwgezet en volhardend zijn (Costa & Widiger, 1994). Op basis van deze definitie lijkt het zeer

waarschijnlijk dat hoog consciëntieuze werknemers sneller geneigd zijn om in werkverslaving te vervallen. Zellars, Perrewé en Hochwarter (2000) vermelden echter dat hoogscoorders op deze dimensie snel het hart van een probleem ontdekken en met hun actieve copingmechanismen, zoals organisatie en planning, in staat zijn om stressvolle situaties effectief en efficiënt te behandelen. Voor deze personen zal werkverslaving mogelijks niet beladen worden met een negatieve connotatie.

Vervolgens blijkt dat *neuroticisme* een positief verband had met de mate van werkverslaving, zowel met de totaalscore als met de subcomponenten, excessief werken en compulsief werken. Burke et al. (2006) vonden dit resultaat ook terug wat betreft deze persoonlijkheidstrek voor de gedrevenheidschaal/compulsief werken. Personen die hoog scoren op neuroticisme kunnen moeilijk omgaan met frustraties als gevolg van het niet ingaan op een bepaalde drang (Costa & Widiger, 1994). Werkverslaving werd in deze scriptie gedefinieerd als een onweerstaanbare innerlijke drang om hard te werken (Taris & Schaufeli, 2003). Dit kan een verklaring bieden voor de positieve relatie tussen neuroticisme en werkverslaving. Hoog neurotische personen willen gedurig beantwoorden aan de innerlijke drang om hard te werken. Indien ze dit niet doen leidt dit tot frustraties die ze moeilijk kunnen aanvaarden.

Daarnaast had *openheid* in deze scriptie een positief verband met werkverslaving, meer in het bijzonder met excessief werken. Personen die in hoge mate openstaan voor nieuwe ervaringen zijn met andere woorden sneller geneigd om werkverslaafd te worden. De link tussen openheid en werkverslaving werd in eerder onderzoek nog niet teruggevonden. Zellar et al. (2000) stellen dat personen die hoog scoren op deze dimensie bewuster zijn van hun omgeving en van de rolstressoren in de complexe omgeving van bepaalde jobs zoals onderwijs, verpleegkunde en sociaal werk. Omdat ze voortdurend geneigd zijn om nieuwe dingen te leren hebben ze een positieve attitude tegenover leren en nieuwe ervaringen. Het is meer waarschijnlijk dat zij de uitdagingen, die voortkomen uit rolstressoren, zien als een kans om te groeien en zichzelf te ontwikkelen. Deze personen zijn eerder geneigd om elke nieuwe uitdaging die zich voordoet op de werkplek aan te gaan. Hard werken zal deze personen dan ook mogelijks niet afschrikken.

Tenslotte werden voor *altruïsme* en *extraversie* geen betekenisvolle verbanden gevonden met werkverslaving. Burke et al. (2006) vonden voor altruïsme een licht verband met gedrevenheid. Verder onderzoek is nodig naar de relatie tussen deze twee persoonlijkheidsfactoren en andere mogelijke indicatoren van werkgerelateerd welbevinden dan werkverslaving.

Er werd vervolgens gekeken naar welke van de vijf persoonlijkheidsfactoren het sterkst geassocieerd is met werkverslaving (cf. onderzoeksvraag 2). Uit de resultaten bleek dat voor de steekproef in dit onderzoek neuroticisme het sterkst samenhangt met werkverslaving, zowel met de totaalscore als met de twee subcomponenten, excessief en compulsief werken. In eerder onderzoek naar de relatie tussen persoonlijkheid en werkverslaving kwam al naar voren dat neuroticisme een belangrijke rol speelt bij het al dan niet werkverslaafd zijn (Burke et al., 2006; Clark et al., 1996). In de wetenschappelijke literatuur werd een duidelijke link gevonden tussen neuroticisme en allerlei verslavingen. Rookverslaafden blijken bijvoorbeeld meer neurotisch dan personen die niet roken (Terracciano & Costa, 2004). Volgens Grant en Langan-Fox (2007) hangt neuroticisme ook samen met substantiemisbruik. In lijn met deze bevindingen kan gespeculeerd worden dat hoog neurotische personen vermijdende copingstrategieën toepassen om te ontsnappen aan psychologisch leed en frustraties. In onderhavig onderzoek werden consistente resultaten gevonden met betrekking tot werkverslaving. Een hoog neurotisch persoon stort zich mogelijks op zijn of haar werk als gevolg van persoonlijke problemen. Door afleiding te zoeken op de werkvloer probeert men deze frustraties te beheersen. Uit onderzoek blijkt echter dat routinematig buitensporig gedrag een negatief effect kan uitoefenen op de gezondheid (Grant & Langan-Fox, 2007). Een mogelijke suggestie voor verder onderzoek is om de verschillende soorten verslavingen – waaronder ook werkverslaving – en hun relatie met de persoonlijkheidsfactoren te vergelijken.

Hierbij moet vermeld worden dat in alle voornoemde studies gebruikt werd gemaakt van andere meetinstrumenten, waardoor de resultaten met enige voorzichtigheid vergeleken moeten worden.

Tenslotte werd gekeken naar de modererende (cf. onderzoeksvraag 4) en mediërende (cf. onderzoeksvraag 5) rol van leiderschap in de relatie tussen persoonlijkheid en werkverslaving.

Uit de resultaten bleek dat leiderschap noch een modererende, noch een mediërende rol vertolkt in deze relatie. Mogelijk weerspiegelt dit resultaat het feit dat in deze scriptie zelfgepercipieerd leiderschap gemeten werd. Er was geen mogelijkheid tot objectieve controle van de hiërarchische positie. Doordat het om een zelfrapportering gaat, vormt dit mogelijks een beperking voor het onderzoek en heeft dit invloed uitgeoefend op de resultaten. Verder onderzoek, waarbij leiderschap wordt gemeten op intervalniveau en/of anders gedefinieerd en geoperationaliseerd wordt, kan meer verduidelijking brengen.

### **Beperkingen en suggesties voor verder onderzoek**

Deze scriptie bevat een aantal beperkingen waarmee men rekening dient te houden bij de interpretatie van de bevindingen.

Het uitgevoerde onderzoek is cross-sectioneel van aard, wat de mogelijkheid om uitspraken te doen over de richting van effecten sterk beperkt (Buist, Dekovic, Meeus & Van Aken, 2004). Zulke designs zijn niet geschikt om causale verbanden te testen. Ze kunnen geen evidentie bieden voor de temporele volgorde van de variabelen (De Lange, Taris, Kompier, Houtman & Bongers, 2003). De gevonden verbanden tussen de variabelen kunnen in twee richtingen fungeren. In dit onderzoek werd bijvoorbeeld gevonden dat neuroticisme een positief verband vertoont met werkverslaving. Neuroticisme kan een effect hebben op de mate van werkverslaving, maar deze relatie kan evenzeer in de andere richting geïnterpreteerd worden. Deze beperking kan uit de weg geruimd worden door in toekomstig onderzoek gebruik te maken van longitudinale studies. Op die manier kan gekeken worden in welke richting de relatie tussen persoonlijkheid en werkverslaving verloopt enerzijds, en kunnen eventuele korte- en langetermijn gevolgen van werkverslaving geïdentificeerd worden anderzijds.

Een tweede beperking ligt in het gegeven dat voor deze scriptie gebruik werd gemaakt van de DUWAS (Dutch Work Addiction Scale) voor de operationalisering van werkverslaving (Schaufeli & Taris, 2004; Taris & Schaufeli, 2003). Tot nu toe zijn er nog geen studies voorhanden die gebruik maken van deze vragenlijst. De meeste onderzoekers hanteren de volledige WorkBat van Spence en Robbins (2002). Dit bemoeilijkt de vergelijking van de gevonden resultaten met deze van eerdere

onderzoeken, aangezien de DUWAS een combinatie vormt van subcomponenten van de WART (Robinson, 1999) en de WorkBat (Spence & Robbins, 1992). De afzonderlijke componenten, excessief werken en compulsief werken, werden binnen hun originele schalen reeds onderzocht op validiteit en betrouwbaarheid. Een interessante suggestie voor verder onderzoek kan bestaan in de studie van de psychometrische kwaliteiten van het gebruikte meetinstrument in onderhavig onderzoek. Er kan bijvoorbeeld gekeken worden naar de klinische, factoriële, construct- en predictieve validiteit van de DUWAS.

Ten derde werd in deze scriptie gebruik gemaakt van zelfrapporteringsvragenlijsten. Dit kan mogelijk een beperking vormen. Meer in het bijzonder speelt sociale wenselijkheid een rol bij zelfrapporteringen. Voor de zelfrapportering van werkverslaving zal het effect in deze scriptie echter miniem zijn, aangezien eerdere resultaten uit de wetenschappelijke literatuur hebben aangetoond dat werkverslaafden een accurate perceptie hebben van hun niveau van werkverslaving bij zelfrapportering (McMillan et al., 2004).

Een vierde beperking heeft betrekking op de steekproef. Er werd een toevallige steekproef van Vlaamse OCMW medewerkers getrokken. Hierbij werd geen onderscheid gemaakt tussen verschillende functiecategorieën. Het onderzoek van Buelens en Van den Broeck (2007) heeft echter uitgewezen dat de jobinhoud een belangrijke rol speelt in de mate van werkmotivatie. Dit construct kan theoretisch mogelijk samenhangen met werkverslaving en wordt gedefinieerd als lang werken en intensieve uren. Verder onderzoek kan uitwijzen of de jobinhoud gerelateerd is aan de mate van werkverslaving. De steekproef werd bijgevolg getrokken uit organisaties uit de publieke sector. In vele onderzoeken duiken verschillen op met betrekking tot werkgerelateerde variabelen tussen de publieke en de private sector. Waarom zou men geen verschillen kunnen vinden in de mate van werkverslaving tussen de publieke en de private sector? In toekomstig onderzoek kan bestudeerd worden of werkverslaving sector- of functieafhankelijk is. Een laatste opmerking bij de steekproef is dat dit onderzoek zich beperkt tot een specifieke groep van werknemers uit OCMW's binnen de publieke sector en daarom mogelijk niet representatief is. De bevindingen kunnen dus niet zonder meer gegeneraliseerd worden naar werknemers uit de private sector of een ander type organisaties.



Een laatste mogelijke beperking betreft de operationalisering van leiderschap binnen dit onderzoek. Voor deze studie werd het zelfgepercipieerd leiderschap dichotoom gemeten. Er was geen mogelijkheid tot controle van de reële hiërarchische positie. Hierbij moet vermeld worden dat de groep leidinggevendenden kleiner was dan de groep niet-leidinggevendenden. Meer in het bijzonder kunnen we niet spreken van een gematchte steekproef. Dit kan een vertekend beeld geven van de resultaten. In de wetenschappelijke literatuur kunnen we verschillende leiderschapsstijlen terugvinden, zoals transactioneel, transformationeel en laissez-faire leiderschap (Eagly, Johannesen-Schmidt & van Engen, 2003). Het is mogelijk om in toekomstig onderzoek (a) de relatie tussen particuliere leiderschapsstijlen en werkverslaving bij leiders en hun ondergeschikten te bestuderen en (b) om het verschil tussen de zelfgepercipieerde leiderschapsstijl en de leiderschapsstijl zoals die wordt gepercipieerd door ondergeschikten te exploreren.

### **Implicaties voor de praktijk**

De bevindingen uit deze scriptie hebben een aantal mogelijke implicaties voor de praktijk. Bij de steekproef in dit onderzoek was de gemiddelde score voor werkverslaving eerder laag. Dit wil echter niet zeggen dat werkverslaving niet belangrijk is voor een organisatie. Een hoge mate van werkverslaving kan immers nadelige gevolgen hebben voor zowel de persoon als de organisatie (Bonebright et al., 2000; Robinson et al., 2001; Robinson & Kelly, 1998). Werkgevers kunnen daarom een aantal acties ondernemen om werkverslaving te voorkomen op de werkvloer.

Het is wenselijk om het evenwicht tussen het werk- en privé-leven van medewerkers te respecteren. Hierdoor krijgen werknemers de kans om voldoende tijd te investeren in hun vrije tijd, met als gevolg dat men minder persoonlijke problemen in de thuissituatie gaat percipiëren. De werknemer gaat op die manier minder snel toevlucht zoeken tot het werk om hieraan te ontsnappen. Mogelijks minimaliseert dit de kans op werkverslaving. Ten tweede zijn hoog neurotische personen over het algemeen bezorgd en nerveus en ze hebben moeite om frustraties te hanteren als gevolg van het niet beantwoorden aan een innerlijke drang. De werkgever kan bepaalde programma's en opleidingen invoeren om beter te leren omgaan met zulke frustraties en stresssituaties.

Op die manier kunnen hoog neurotische personen gemakkelijker afstand nemen van het werk. Een organisatie kan deze acties tevens naar de buitenwereld uitspelen om zich te profileren als aantrekkelijke werkgever voor potentiële sollicitanten.

De link tussen persoonlijkheid en werkverslaving kwam in dit onderzoek sterk naar voor. In veel organisaties wordt bij de selectieprocedure gebruik gemaakt van persoonlijkheidstesten. De resultaten van deze testen wegen vaak even sterk door als de intelligentie van potentiële kandidaten. Doordat sterk neurotische personen mogelijks meer kans hebben om in werkverslaving te vervallen kan deze persoonlijkheidstrek gebruikt worden als een selectiecriteria voor sollicitanten, meer in het bijzonder voor leidinggevende functies.

Leiders rapporteren in dit onderzoek gemiddeld genomen meer werkverslaving vergeleken met niet-leiders. Dit kan nadelige gevolgen opleveren voor de levenssituatie van de leidinggevend en hun gezondheid. Robinson et al. (2001) rapporteerden bijvoorbeeld dat de sterkte en de cohesie binnen een huwelijk geassocieerd is met de aan- of afwezigheid van het excessief werken van één partner. Huwelijksproblemen zijn dus niet uit den boze bij werkverslaafden. Zelfs kinderen lijden onder de werkdrang van hun ouders (Robinson & Kelley, 1998). Doordat de werkverslaafde partner vaak in de thuissituatie geconfronteerd wordt met problemen is het mogelijk dat deze persoon zich nog meer op het werk gaat storten. Een mogelijke oplossing ligt in het ontwikkelen van een opleiding die werkverslaafden leert met hun werkdrang om te gaan, zodat het geen nadelige gevolgen met zich meebrengt voor de domeinen buiten het werk. Meer in het bijzonder kan het nuttig zijn om een coach in te schakelen die vooral de leidinggevend en bijstaat. Deze coach kan een adviserende rol innemen, waarbij de leidinggevende hulp krijgt aangeboden om te kunnen weerstaan aan de continue innerlijke drang om te werken, wat ten goede kan komen aan de levenssituatie en de gezondheid van de werknemer.

Deze studie heeft een bijdrage geleverd aan het onderzoek naar twee antecedenten van werkverslaving, persoonlijkheid en leiderschap. Meer in het bijzonder blijkt volgens de resultaten dat werkverslaving geassocieerd is met bepaalde persoonlijkheidsfactoren en dat de mate van werkverslaving verschilt tussen leidinggevend en niet-leidinggevend en.

## REFERENTIES

- Allport, G. W. & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: a psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47, (1, Whole No. 211).
- Andreassen, C. S., Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, “workaholism”, and health. *Psychology and Health*, 22(5), 615-629.
- Aziz, S., & Zickar, M. J. (2006). A Cluster Analysis Investigation of Workaholism as a Syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 52-62.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2005). Yes, Personality Matters: Moving on to More Important Matters. *Human Performance*, 18(4), 359-372.
- Baumgarten, F. (1933). Die Charaktereigenschaften. In F. Baumgarten (Ed.), *Beiträge zur Charakter – und Persönlichkeitsforschung*. (Vol. Nr. 1). Bern, Switzerland: A. Francke.
- 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(4), 469-477.
- Borgatta, E. F. (1964). The Structure of Personality Characteristics. *Behavioral Science*, 12, 8-17.
- Buelens, M., & Van den Broeck, H. (2007). An Analysis of Differences in Work Motivation between Public and Private sector Organizations. *Public Administration Review*. 67(1), 65 -74.
- Buist, K. L., Dekovic, M., Meeus, W., & van Aken, M. A. G. (2004). Gehechtheid en internaliserend en externaliserend probleemgedrag bij adolescenten. *Kind en Adolescent*, 25, 132-149.

- Burke, R. J. (1999a). Workaholism in Organisations: Gender Differences. *Sex Roles, 41*(5/6), 333-345.
- Burke, R. J. (1999b). Workaholism among women managers: Work and life satisfactions and psychological well-being. *Equal Opportunities International, 18*(7), 25-35.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in Organizations: Concepts, Results and Future Research Directions. *International Journal of Management Reviews, 2*(1), 1-16.
- Burke, R. J. (2001). Workaholism Components, Job Satisfaction, and Career Progress. *Journal of Applied Social Psychology, 31*(11), 2339-2356.
- Burke, R. J. (2004). Workaholism among Norwegian managers: Work and well-being outcomes. *Journal of Organizational Change Management, 17*(5), 459-470.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Personality Correlates of Workaholism. *Personality and Individual Differences, 40*, 1223-1233.
- Cattell, R. B. (1943). The description of personality: Basic traits resolved into clusters. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 38*, 476-506.
- Clark, L. A., Livesley, W. J., Schroeder, M. L., & Irish, S. L. (1996). Convergence of two systems for assessing specific traits of personality disorder. *Psychological Assessment, 8*, 294-303.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1988). Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 853-863.
- Costa, P. T., & Widiger, T. A. (1994). Personality disorders and The Five-Factor Model of personality. Washington, DC: American Psychological Association.
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., & Bongers, P.M. (2003). "The Very Best of the Millenium": Longitudinal Research and the Demand-Control-(Support) Model. *Journal of Occupational Health Psychology, 8*(4), 282-305.
- Digman, J. M. (1990). Personality Structure: Emergence of the Five-Factor Model. *Annual Review of Psychology, 41*, 417-440.
- Dunn, W. S., Mount, M. K., Barrick, M. R., & Ones, D. S. (1995). Relative Importance of Personality and General Mental Ability in Managers' Judgments of Applicant Qualifications. *Journal of Applied Psychology, 80*(4), 500-509.

- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & van Engen, M. L. (2003). Transformational, Transactional, and Laissez-Faire Leadership Styles: A Meta-Analysis Comparing Women and Men. *Psychological Bulletin*, *129*(4), 569-591.
- Eysenck, H. J. (1997). Addiction, Personality and Motivation. *Human Psychopharmacology*, *12*, 79-87.
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A., & Walters, S. (2002). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal*, *12*(1), 54-76.
- Fiske, D. W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, *44*, 329-344.
- Flowers, C., & Robinson, B. E. (2002). A structural and discriminant analysis of the Work Addiction Risk Test. *Educational and Psychological Measurement*, *62*, 517-526.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. In I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, & F. Ostendorf (Eds.), *Personality Psychology in Europe*, Vol. 7 (pp. 7-28). Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press.
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., & Gough, H. C. (2006). The International Personality Item Pool and the future of public-domain personality measures. *Journal of Research in Personality*, *40*, 84-96.
- Gow, A. J., Whiteman, M. C., Pattie, A., & Deary, I. J. (2005). Goldberg's 'IPIP' Big-Five factor markers: Internal consistency and concurrent validation in Scotland. *Personality and Individual Differences*, *39*, 317-329.
- Grant, S., & Langan-Fox, J. (2007). Personality and the Occupational Stressor-Strain Relationship: The Role of the Big Five. *Journal of Occupational Health Psychology*, *12*(1), 20-33.
- Harpaz, I. (1999). The Transformation of Work Values in Israel. *Monthly Labor Review*, 46-50.
- Hogan, R. T., De Fruyt, F., & Rolland, J. -P. (2006). The validity of personality measures for personnel selection: using personality psychology to solve business problems. *Psychologie française*, *51*, 245-264.

- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 765-780.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 530-541.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across the Life Span. *Personnel Psychology, 52*, 621-651.
- Kanai, A., & Wakabayashi, M. (2001). Workaholism among Japanese blue-collar employees. *International Journal of Stress Management, 8*(2), 129-145.
- Klages, L. (1926). *Die Grundlagen der Charakterkunde*. Leipzig, Germany: Barth.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr. (1997). Personality Trait Structure as a Human Universal. *American Psychologist, 52*, 509-516.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the Five-Factor Model and its applications. *Journal of Personality, 2*, 175-215.
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., & Brady, E. C. (2004). The impact of workaholism on personal relationships. *British Journal of Guidance & Counseling, 32*(2), 171-186.
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., & Burke, R. J. (2003). Workaholism: A review of theory, research, and future directions. In Cooper, C.L. & Robertson, I.T. (Eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology, 18* (pp. 167-189). New York: Wiley.
- Murry, W. D., Sivasubramaniam, N., & Jacques, P. H. (2001). Supervisory support, social exchange relationships, and sexual harassment consequences : A test of competing models. *The Leadership Quarterly, 12*, 1-29.
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 66*, 574-583.
- Ones, D. S., Mount, M. K., Barrick, M. R., & Hunter, J. E. (1994). Personality and performance: A critique of the Tett, Jackson, and Rothstein (1991) meta-analysis. *Personnel Psychology, 47*, 147-156.

- Overman, S. (1999). Rise and sigh. *HR Magazine*, 44(5), 68-74.
- Peiperl, M., & Jones, B. (2001). Workaholics and Overworkers: Productivity or Pathology?. *Group and Organization Management*, 26(3), 369-393.
- Pervin, L. A. (1993). *Personality: Theory and Research*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Pillai, R., Williams, E. A., Lowe K. B., & Jung, D. I. (2003). Personality, transformational leadership, trust and the 2000 U.S. presidential vote. *The Leadership Quarterly*, 14, 161-192.
- Porter, G. (1996). Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching the Negative Outcomes of Excessive Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 70-84.
- Porter, G. (2001). Workaholic Tendencies and the High Potential for Stress Among Co-Workers. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 147-164.
- Reber, A. S. (2004). *Woordenboek van de Psychologie*. Amsterdam: Bert Bakker.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 199-210.
- Robinson, B. E., Flowers, C., & Carroll, J. (2001). Work Stress and Marriage: A Theoretical Model Examining the Relationship Between Workaholism and Marital Cohesion. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 165-175.
- Robinson, B. E. & Kelley, L. (1998). Adult Children of Workaholics : Self-Concept, Anxiety, Depression, and Locus of Control. *The American Journal of Family Therapy*, 26, 223-238.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2004). Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). Geraadpleegd op 21 april 2007, op <http://www.schaufeli.com/downloads/tests/Scoring%20DUWAS.pdf>.
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314.
- Smith, G. M. (1967). Usefulness of Peer Ratings of Personality in Educational Research. *Educational and Psychological Measurement*, 27, 976-984.

- Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y., & Shirom, A. (1997). The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*, 391-408.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism, Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment, 58*(1), 160-178.
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2003). Werk, werk en nog eens werk: Over de conceptualisering, oorzaken en gevolgen van werkverslaving. *De Psycholoog, 38*, 506-512.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., van Hoogenhuyze, C. L. P., & Zon, A. C. B. (2003). Werkverslaving, stress, en gezondheid: ontwikkeling en validatie van een Nederlandse workaholisme-schaal. *Gedrag en Gezondheid, 31*(1), 2-18.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and Implications for Job Strain and Work-Nonwork Conflict. *Applied Psychology: An International Review, 54*(1), 37-60.
- Terracciano, A., & Costa, P. T. Jr. (2004). Smoking and the Five-Factor Model of personality. *Addiction, 99*, 472-481.
- Tupes, E. C., & Christal, R. E. (1961). *Recurrent personality factors based on trait ratings* (Tech. Rep. No. ASD-TR-61-97 No.). Lackland Air Force Base, TX: U.S. Air Force.
- Wang, P., & Walumba, F. O. (2007). Family-friendly Programs, Organizational Commitment, and Work Withdrawal: The Moderating Role of Transformational Leadership. *Personnel Psychology, 60*, 397-427.
- Zellars, K. L., Perrewé, P. L., & Hochwarter, W. A. (2000). Burnout in Health Care: The Role of the Five Factors of Personality. *Journal of Applied Social Psychology, 30*(8), 1570-1598.