

Universiteit Utrecht
Master Arbeids- en Organisationspsychologie 2009-2010
Masterthesis

Willen workaholics en bevlogen werknemers leren of presteren?

Het 2x2 doeloriëntatie raamwerk als verklaring voor een verschillende onderliggende
motivatie

Nick Braakman
03-01-2011

Begeleider:
Corine van Wijhe, MSc

Tweede beoordelaar:
Dr. Maria Peeters

Inhoudsopgave

Samenvatting & Abstract	3
Inleiding	4
<hr/>	
Wat is werkverslaving?	5
Wat is bevlogenheid?	7
Werkverslaving en bevlogenheid	9
Doeloriëntatie	11
Doel van het onderzoek	14
Studie 1	14
<hr/>	
Methoden	15
Resultaten	17
Conclusie	19
Studie 2	21
<hr/>	
Methoden	26
Resultaten	27
Conclusie	31
Discussie	32
<hr/>	
Interpretatie van de resultaten	32
Beperkingen van het huidige onderzoek	38
Vervolgonderzoek	39
Implicaties	41
Conclusie	42
Referentielijst	43
Bijlage A	51

Samenvatting

Deze studie onderzoekt het verschil in onderliggende motivatie tussen werkverslaving en bevologenheid. De verwachting was dat leerdoelen uit het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk, relaties aangaan met bevologenheid, en dat prestatiedoelen en het leervermijding-doel samenhangen met werkverslaving. Om dit te kunnen toetsen werd in Studie 1 een Nederlandse Doeloriëntatie vragenlijst gevalideerd. De resultaten van Studie 1 wezen uit dat de vragenlijst over het algemeen betrouwbaar en acceptabel valide is. De resultaten van Studie 2 lieten voor bevologenheid een positieve relatie met het leertoenadering-doel en een negatieve relatie met het leervermijding-doel zien. Voor werkverslaving werd een positieve relatie met het leervermijding-doel en het prestatietoenadering-doel gevonden. Onverwachts werden geen relaties gevonden voor het prestatievermijding-doel. De verwachtingen worden grotendeels bevestigd, wat leidt tot nieuwe invalshoeken voor onderzoek naar bijvoorbeeld de vraag of dispositionele of situationele doelen betere voorspellers zijn van het onderliggende motivatieverschil tussen bevologenheid en werkverslaving.

Abstract

This study focuses on the difference in underlying motivation between workaholism and work engagement. It was hypothesized that the mastery goals originating from the 2x2 Goal Orientation framework are related to work engagement, and both performance goals and the mastery-avoidance goal are related to workaholism. In order to study this, Study 1 aimed to validate the Dutch Goal Orientation Questionnaire. The results showed an overall reliable and acceptably valid questionnaire. The results of Study 2 showed a positive relation for the mastery-approach goal, as well as a negative relation for the mastery-avoidance goal, with work engagement. Positive relations between the mastery-avoidance and performance-approach goals, and workaholism were also found. Unexpectedly, the performance-avoidance goal is unrelated to both work engagement and workaholism. In general it can be concluded that the results support the expectations. This provides new research angles such as whether dispositional or situational achievement goals better predict the underlying motivational difference between work engagement and workaholism.

Inleiding

In de huidige Nederlandse samenleving speelt werk een grote rol. Uit cijfers van het CBS blijkt dat 8,6 miljoen mensen in 2009 werk hadden. Met een totale beroepsbevolking van circa 11 miljoen mensen betekent het dat ongeveer 78% van de beroepsgeschikte bevolking een baan heeft. Niet alleen het percentage van de beroepsgeschikte bevolking geeft het belang van werken aan, het percentage overwerkers is eveneens een goede indicator. Uit cijfers van het CBS blijkt dat 38% van de werkende mensen regelmatig overwerken in 2009. In vergelijking tot 2000 was dit getal 33%. Het verschil van 5% over 9 jaar is niet groot, het geeft wel een toename in overwerk aan over de jaren (CBS, 2010).

Uit bovenstaande cijfers komt naar voren dat mensen hard werken, en steeds harder gaan werken. Dat blijkt ook uit de wetenschappelijke literatuur, McMillan, Brady, O'Driscoll en Marsh (2002) stellen bijvoorbeeld dat de afgelopen 20 jaar wekelijkse werkuren omhoog zijn gegaan. Een rede waarom mensen harder zijn gaan werken kan ten eerste het vervagen van de grenzen tussen het werk- en privéleven zijn (Fleetwood, 2007). Werknemers kunnen in toenemende mate gebruik maken van flexibele regelingen op het werk waarmee zij bijvoorbeeld hun eigen tijd kunnen indelen. Ten tweede groeit de mogelijkheid om nieuwe technologieën (zoals Blackberries), waarmee makkelijk op afstand gewerkt kan worden, te gebruiken (Madson, 2003). Deze veranderingen kunnen een mogelijke verklaring zijn van een toename in werkuren en werkstress (Peters, Dulk & Lippe, 2004) en daarmee waarom mensen zoveel werken (Jones, Burke & Westman, 2006; Ng, Sorensen & Feldman, 2007).

Het kan ook zijn dat sommige mensen gevoeliger zijn om hard te werken dan andere. Bij sommige mensen gaat dat zelfs zo ver dat er een compulsieve drang is om te werken. Mensen die zich zo gedragen worden ook wel 'werkverslaafden' genoemd (Scott, Moore & Micelli, 1997; Schaufeli, Taris & Bakker, 2006). Er bestaan echter ook mensen die hard werken uit interesse voor en met plezier in hun werk, ook wel bevlogen werknemers genoemd (o.a. Schaufeli & Bakker, 2001). Dit begrip beschrijft eveneens de neiging om hard te werken, maar is verschillend van werkverslaving in het opzicht dat er positieve ervaringen, zoals energie en welzijn, mee gekoppeld zijn (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008).

Nu het aantal mensen dat overwerkt zo hoog is en het aantal werkuren toeneemt, is het van belang om aandacht te besteden aan onderzoek waarin veel en hard werken centraal staat. Wat leidt er toe dat de ene persoon hard werkt en er aan verslaafd raakt, en de ander zijn energie haalt uit het werk? Zou er een onderliggende motivatie ten grondslag liggen aan het verschil? Het huidige onderzoek heeft als doel om antwoord te geven op deze vragen, of specifiek, om duidelijkheid te scheppen of het verschil in uitkomst tussen werkverslaving en bevlogenheid verklaard kan worden aan de hand van een onderliggend motivationeel construct.

Wat is werkverslaving?

Oates (1971) heeft als eerste de term werkverslaving (*workaholism* in het Engels) in gebruik genomen. Hij gebruikte het woord om zijn eigen dwangmatigheid om constant te werken te beschrijven en opperde zowel een aantal eigenschappen die werkverslaafden zouden vertonen als de negatieve consequenties die de eigenschappen veroorzaken. Nadat Oates (1971) de term voor het eerst in gebruik had genomen won het onderwerp snel aan populariteit onder non- of semi-wetenschappelijke “literatuur” (Robinson, 1998). In tegenstelling tot deze beweging bleef de empirische studie naar werkverslaving sterk achter. Recent is er onderzoek gedaan naar hoeveel empirische onderzoeken er zijn over werkverslaving. Van de 131 artikelen over werkverslaving waren er slechts 28 empirisch van aard (Ng, Sorensen, & Feldman, 2007).

Het relatief kleine aantal empirische artikelen dat gepubliceerd is over werkverslaving komt voornamelijk omdat er veel onduidelijkheid is onder wetenschappers over hoe werkverslaving gedefinieerd moet worden (Burke, Matthiesen & Pallesen, 2006). Onze kennis over het begrip is daarom nog vrij beperkt (McMillan, O’Driscoll, & Burke, 2003). Een van de redenen dat werkverslaving lastig te definiëren blijft, is dat er veel discussie is onder wetenschappers of werkverslaving een positief, een negatief, of een zowel positief als negatief begrip is. Anders gezegd, kan werkverslaving tot positieve, negatieve of zowel positieve als negatieve gevolgen leiden?

Veel wetenschappers zijn, in navolging tot Oates (1971), het eens met het idee dat werkverslaving per definitie slecht is omdat het vergelijkbaar is met andere

verslavingen zoals alcoholisme (Robinson, 1989; Killinger, 1991; Schaef & Fassel, 1988).

Andere wetenschappers zijn van mening dat werkverslaving een positieve eigenschap is (Machlowitz, 1980; Korn, Pratt & Lambrou, 1987; Cantarow, 1979). Zij benadrukte voornamelijk de voordelen voor de organisatie en de hoge productiviteit van werkverslaafden.

Tenslotte zijn veel wetenschappers van mening dat werkverslaving zowel positief als negatief kan worden gezien (Scott et al., 1997; Naughton, 1987). Één van de meest vooraanstaande definities over werkverslaving definieert werkverslaving als zowel een positief als negatief concept (Spence & Robbins, 1992). De definitie betreft de zogenaamde werkverslaving *triade* (Spence & Robbins, 1992). Deze *triade* bestaat uit *werkbetrokkenheid*, *drijfveer* en *werkplezier*. Verschillende combinaties van deze drie componenten resulteren in verschillende types werkverslaafden: (1) *niet-enthousiaste* werkverslaafden die hoog scoren op betrokkenheid, hoog in *drijfveer* en laag in *werkplezier*, (2) *enthousiaste* werkverslaafden die hoog scoren op *betrokkenheid*, hoog in *drijfveer* en hoog in *werkplezier*, en (3) *werk enthousiasten* die hoog scoren op *betrokkenheid*, laag in *drijfveer* en hoog in *werkplezier* (Spence en Robbins, 1992).

Dit laat zien dat er weinig consensus is over de betekenis van het concept werkverslaving. Uit de literatuur komt wel naar voren dat menig wetenschappers het er over eens zijn dat hard werken een kernonderdeel is van werkverslaving. Zij besteden meer tijd aan werken dan anderen (Buelens & Poelmans, 2004; Mudrack & Naughton, 2001) en Noord-Amerikaanse werkverslaafden blijken zelfs tussen de 50 en 60 uur per week te werken. (Brett & Stroh, 2003; Burke, 1999). Om meer duidelijkheid te creëren is er een belangrijk onderzoek gedaan door McMillan en O'Driscoll (2006), waarin zij 9 definities bestudeerden naar overlappende elementen. In 7 van de 9 definities werden 'excessief hard werken' en 'het gedreven worden door een innerlijke drijfveer' beschreven als kerncomponenten van de definitie.

Dit is in overeenstemming met de definitie van Scott et al. (1997). Na intensieve bestudering van de tot dan toe beschikbare literatuur zijn zij tot de conclusie gekomen dat werkverslaving bestaat uit drie kerncomponenten. De drie door hen gevonden componenten van werkverslaving zijn: (1) werkverslaafden besteden een groot deel van hun tijd (wanneer ze de kans krijgen) aan

werkgerelateerde activiteiten, ze zijn dus excessief harde werkers. (2) werkverslaafden hebben moeite met afstand nemen van het werk en denken vaak en lang aan het werk wanneer ze niet aan het werk zijn. Dit geeft aan dat werkverslaafden geobsedeerd zijn door hun werk en daarom gedreven worden om veel te werken, ze zijn dus compulsieve werkers. (3) De derde eigenschap in Scott et al.'s (1997) definitie is dat werkverslaafden meer werk doen dan wat nodig is om te voldoen aan de organisatie en economische verplichtingen.

Alhoewel in de definitie van Scott et al. (1997) impliciet de onderdelen excessief hard werken en het hebben van een compulsieve drijfveer terug te vinden zijn, gaan zij uit van een definitie die zowel positieve als negatieve werkverslaving incorporeert. Een idee waar, volgens Schaufeli et al. (2006), van afgestapt moet worden. Zij zijn van mening dat werkverslaving als 'slecht' gezien moet worden, en dat de 'goede' werkverslaving verklaard kan worden met het concept bevlogenheid (Schaufeli et al., 2006). Dit stellen zij voor in navolging van Porter (1996, p. 71), die wetenschappers opriep 'terug te gaan naar de oorspronkelijke betekenis (als een concept dat vergelijkbaar is met een verslaving en zich kenmerkt door een oncontroleerbare drang om te werken) en vanaf daar nieuw onderzoek te starten.' Schaufeli, Taris en Bakker (2008) namen daarom de definitie dat werkverslaving bestaat uit het hebben van een innerlijke drive om te werken en excessief hard werken als uitgangspunt. Na de definitie van Scott et al. (1997) onderzocht te hebben, zijn zij tot de conclusie gekomen dat het derde onderdeel van hun definitie, zoals zij vermoedden, een specificatie van het eerste onderdeel is en dat werkverslaving ook zonder deze specificatie goed gemeten kan worden (Schaufeli et al., 2008). In dit onderzoek wordt daarom eveneens deze definitie aangehouden.

Wat is Bevlogenheid?

In de woorden van Buelens en Poelmans (2004, p.454) worden *work enthusiasts*, zoals beschreven in de theorie van Spence en Robbins (1992), beschreven als de "gelukkige harde werkers die enthousiast zijn, interessante mensen ontmoeten, van hun werk houden en conflict uit de weg gaan op het werk en thuis, waarschijnlijk vanwege hun positieve attitude en een hoge mate van intelligentie."

Deze beschrijving van de *work enthusiast* sluit goed aan bij een meer recent concept genaamd bevlogenheid, de positieve tegenhanger van burnout (Maslach et

al., 2001). Het wordt meer recent ook gezien als de positieve tegenhanger van werkverslaving. Dat wil zeggen, omdat werkverslaving onder andere door Schaufeli et al. (2006) wordt gezien als negatief concept, kan bevlogenheid worden gezien als de verklaring voor de eerder genoemde positieve vormen van werkverslaving.

Ook bevlogenheid wordt net als werkverslaving gekenmerkt door hard werken (Schaufeli et al., 2006). Aan de andere kant is er een belangrijk verschil met werkverslaving. Bevlogenheid wordt namelijk ook gekenmerkt met het hebben van plezier in het werk en het lekker in je vel zitten (Schaufeli & Bakker, 2003). Bevlogenheid is ontstaan uit het onderzoek naar burnout (Shimazu & Schaufeli, 2009). Bevlogenheid kan volgens de eerst gevormde theorie gezien worden als de tegenhanger op een continuüm van burnout (Maslach & Leiter, 1997). Volgens Schaufeli, Leiter en Maslach (2009) zakken werknemers af van een positieve *state of mind*, wat zij bevlogenheid noemde, tot een negatieve *state of mind* (burnout). Maslach en Leiter (1997, p. 24) schrijven over bevlogenheid en burnout over een proces, waar: “energie in uitputting verandert, betrokkenheid in cynisme, en competentie in een gebrek aan competentie”.

Maslach & Leiter (1997) zagen bevlogenheid en burnout als één dimensionaal continuüm. Schaufeli & Bakker (2004) waren het niet eens met deze conclusie, vooral omdat dit automatisch de assumptie met zich meebrengt dat burnout en bevlogenheid perfect negatief met elkaar correleren (Schaufeli & Bakker, 2004). Tevens konden op deze manier burnout en bevlogenheid niet apart gemeten worden en kon daarom de onderlinge relatie niet beter worden onderzocht (Schaufeli & Bakker, 2004).

Schaufeli & Bakker (2004) stelde daarom een andere benadering voor en formuleerde een tweede theorie met burnout en bevlogenheid als onafhankelijke concepten. Het grote verschil tussen de voorgaande en deze theorie is dat er geen sprake is van een één-dimensionaal continuüm. Zij beargumenteren dat verwacht kan worden dat iemand die zich niet opgebrand voelt niet gelijk bevlogen hoeft te zijn. En andersom, dat iemand die niet bevlogen is niet gelijk opgebrand hoeft te zijn. Schaufeli en Bakker (2001, p. 245) stelde daarom de volgende omschrijving van bevlogenheid voor: *‘Bevlogenheid is een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie. Vitaliteit wordt op haar beurt gekenmerkt door bruisen van energie, zich sterk en fit*

voelen, lang en onvermoeibaar met werken door kunnen gaan en beschikken over grote mentale veerkracht en dito doorzettingsvermogen. Toewijding heeft betrekking op een sterke betrokkenheid bij het werk; het werk wordt als nuttig en zinvol ervaren, is inspirerend en uitdagend, en roept gevoelens van trots en enthousiasme op. Absorptie, ten slotte, heeft betrekking op het op een plezierige wijze helemaal opgaan in het werk, er als het ware mee versmelten waardoor de tijd stil lijkt te staan en het moeilijk is om er zich los van te maken.’ De omschrijving van Schaufeli en Bakker (2001) zal in dit onderzoek verder worden gebruikt.

Werkverslaving en bevlogenheid

Uit de beschrijving van de definities van werkverslaving en bevlogenheid blijkt dat de twee concepten op elkaar lijken. Maar op welke manier komen werkverslaving en bevlogenheid precies overeen, en op welke manier verschillen zij van elkaar? Het veel en hard werken komt in de literatuur voor zowel werkverslaving als bevlogenheid sterk naar voren als samenhangende factor. Er is bijvoorbeeld aangetoond dat werkverslaving samenhangt met de hoeveelheid tijd die zij besteden aan werk (Burke, 1999; Shimazu & Schaufeli, 2009; Spence & Robbins, 1992; Taris, Schaufeli & Verhoeven, 2005). Aan de andere kant is aangetoond dat ook bevlogenheid samenhangt met overwerk (Beckers et al., 2004) en dat excessief werken zowel een zeer lichte samenhang heeft met vitaliteit en toewijding en een sterke samenhang met absorptie (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008).

Naast deze overeenkomst komt verder uit de literatuur naar voren dat werkverslaving en bevlogenheid op verschillende manieren relaties aangaan met constructen die zich betrekken op het welzijn en de prestaties van de werknemer.

Op het gebied van welzijn rapporteren werkverslaafden aan de ene kant relatief gezien veel last te hebben van spanning en gezondheidsklachten door het werk, voornamelijk wanneer de compulsieve drijfveer sterk is (Burke, 1999; Schaufeli et al., 2006). Bevlogenheid hangt aan de andere kant positief samen met welzijn en gezond zijn (Shimazu & Schaufeli, 2009), en hangt negatief samen met depressieve, stressgerelateerde (Schaufeli et al., 2004) en psychosomatische klachten (Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen & Schaufeli, 2001). In vergelijking tot niet-werkverslaafden zijn werkverslaafden minder tevreden over hun leven, terwijl bevlogen werknemers (‘work-enthusiasts’) in vergelijking tot werkverslaafden juist

een veel hogere tevredenheid over hun leven hebben (Bonebright, Clay & Ankenmann, 2000). Het belangrijkste verschil op het gebied van welzijn is misschien wel de positieve samenhang van werkverslaving met burnout (Shimazu & Schaufeli, 2009) aan de ene kant, en de negatieve samenhang tussen bevlogenheid aan de andere kant (Demerouti et al., 2001; Schaufeli et al., 2002a, b).

De relatie tussen aan de ene kant bevlogenheid en werkverslaving en aan de andere kant prestatie is nog niet sterk aangetoond. Er is nog niet genoeg bewijs geleverd om te kunnen stellen dat werkverslaafden slechter presteren op het werk dan niet-werkverslaafden. Enkele wetenschappers hebben gesteld dat werkverslaafden eerder hard werken dan goed werken (Burke, 1999; Oates, 1971; Porter, 2001). Zij stellen dat werkverslaafden moeilijkheden voor collega's veroorzaken, lijden aan perfectionisme, niet flexibel zijn en niet delegeren. Ook voor bevlogenheid geldt dat nog niet veel onderzoek is gedaan naar de samenhang met prestatie. Salanova, Agut en Pieró (2005a) concludeerde in hun onderzoek dat het niveau van bevlogenheid positief samenhangt met de kwaliteit van service, die werd gemeten aan de hand van klanttevredenheid onder werknemers in hotels en restaurants (Schaufeli, et al., 2006).

Eerder onderzoek benadrukte al dat het zou kunnen dat werkverslaving en bevlogenheid fundamenteel van elkaar verschillen. Anders gezegd, in een poging om antwoord te geven op de vraag waarom de ene werknemer werkverslaafd is en de ander bevlogen, is het idee ontstaan dat dit komt door een onderliggend psychologisch mechanisme. Een mechanisme dat zich goed leent om dit verschil te kunnen verklaren is een motivationeel systeem. Schaufeli et al. (2010) opperde al enkele mogelijke onderliggende motivationele systemen die de bron van het verschil tussen werkverslaving en bevlogenheid kunnen zijn, zoals Regulatory focus theorie (Higgins, 2006) en doeloriëntatie theorie (Elliot & Church, 1997).

In de Regulatory Focus theorie gaat men er van uit dat mensen op twee verschillende manieren in beweging komen. Zo komen zij in beweging om zich goed te voelen of om te voorkomen dat zij zich slecht voelen. Het eerste noemde Higgins (2006) een promotie focus, het tweede een preventie focus.

Ook doeloriëntatie maakt op eenzelfde manier onderscheid tussen promotie en preventie focus, door hun respectievelijk toenadering en vermijding genoemd. In de Doeloriëntatie theorie gaat men er verder nog van uit dat mensen zich oriënteren

op het behalen van verschillende doelen. Er wordt onderscheid gemaakt tussen leerdoelen, waarmee mensen zich richten op het leren en beheersen van een taak, en prestatiedoelen, waarmee mensen zich richten op hoe zij presteren ten opzichte van anderen (Elliot & Church, 1997; Elliot & McGregor, 2001).

Doeloriëntatie

Doeloriëntatie is voortgekomen uit het onderzoek naar prestatiemotivatie. Centraal in het onderzoek naar prestatiemotivatie staat de vraag hoe mensen in beweging komen op het gebied van emoties, denkpatronen en welk gedrag ze hierbij of daarom vertonen, wanneer zij zich richten tot taken en prestatie situaties (Elliot & Church, 1997).

De afgelopen 20 jaar is het overgrote deel van het onderzoek naar prestatiemotivatie gedaan in de richting van Doeloriëntatie theorie. Doeloriëntatie theorie stelt dat wanneer zij zich in een taak of prestatie situatie bevinden, mensen vaak onbewust een specifiek doel adopteren dat zij willen behalen. Dit doel creëert vervolgens een schema van gedachtes, emoties en gedrag waarmee taken of prestatie situaties worden geïnterpreteerd en ervaren (Elliot & Church, 1997).

In het grootste gedeelte van het onderzoek naar Doeloriëntatie theorie wordt de nadruk gelegd op 2 soorten doeloriëntaties: leerdoelen en prestatiedoelen.

Leerdoelen richten zich op persoonlijke ontwikkeling en ontwikkeling op taken. Het leerdoel brengt het geloof met zich mee dat het zich inspannen tot succes leidt. De aandacht van een persoon is daarom gericht op de intrinsieke waarde van het leren zelf. Mensen met een leerdoel voelen zich bijvoorbeeld succesvol wanneer ze zichzelf verbeterd hebben op een taak of wanneer hun begrip over een taak is toegenomen (Lee, McInerney, Liem & Ortiga, 2010). Dit komt omdat zij de huidige prestaties vergelijken met prestaties in het verleden (op dezelfde taak) of met hoe ver men verwijderd is van het perfect beheersen van de taak (Elliot & Church, 1997).

Prestatiedoelen richten zich daarentegen tot het bevestigen van de capaciteiten of het gevoel van eigenwaarde van de persoon. Zoals bij leerdoelen de aandacht gericht is op het leren, is de aandacht van het prestatiedoel gericht op het demonstreren van capaciteiten ten opzichte van anderen en het gevoel van eigenwaarde te bevestigen door beter te kunnen presteren dan anderen (Lee et al., 2010). Verbetering op een taak is niet relevant in dit doel, een persoon met dit doel

zal zich alleen succesvol voelen wanneer hij zijn eigenwaarde heeft bevestigd ten opzichte van anderen (Lee et al., 2010).

In de prestatiemotivatie-literatuur kwamen over de jaren veel wetenschappers tot de conclusie dat er prestatiemotivatie het best onder te verdelen was in twee doelen (Dweck, 1986; Elliot, 2005). Het eerste doel was gericht op het verbeteren van de eigen competentie en werd het leerdoel genoemd, het tweede doel was gericht op het demonstreren van competentie ten opzichte van andere mensen en werd het prestatiedoel genoemd (Ames & Archer, 1987; 1988). Deze conceptualisering van de Doeloriëntatie theorie heeft standgehouden totdat Elliot en Harackiewicz (1996) een uitbreiding op dit model voorstelden. Het onderscheid in toenadering en vermijding motivatie behoort eveneens tot het fundament van de prestatiemotivatie theorieën en zij waren dan ook van mening dat dit verschil in het Doeloriëntatie model moet worden geïncorporeerd (Elliot & Church, 1997; Elliot, 2005). Verder onderzoek toonde aan dat het oorspronkelijke dichotome model inderdaad beter kan worden uitgebreid met het verschil in toenadering en vermijding motivatie (Elliot & Church, 1997; Elliot, 1999; Elliot, McGregor, 2001).

Het onderscheid in toenadering en vermijding motivatie kan het best worden voorgesteld als een onbewust waardeoordeel (valentie): in toenadering motivatie is het gedrag gericht op het bereiken van een gewenste gebeurtenis of mogelijkheid, terwijl in vermijding motivatie het gedrag gericht is op het vermijden van een ongewenste gebeurtenis of mogelijkheid (Elliot & Church, 1997). Ook voor toenadering en vermijding motivatie is bewijs aanwezig dat zij gedragsmatige disposities oproepen in de mens zonder dat zij zich hier van bewust zijn (Elliot & McGregor, 2001). Samen vormen de verdeling tussen leer- en prestatiedoelen en de verdeling tussen toenadering en vermijding motivatie een 2x2 Doeloriëntatie raamwerk (zie Fig. 1).

Uit de theorie blijkt dat de vier doelen elk verschillende sets van cognities, affect en gedrag met zich meebrengen (Elliot & Church, 1997; Elliot, 2005).

Het leertoenadering-doel staat volgens de literatuur gelijk aan wat voorheen alleen het leerdoel was (Elliot, 1999; Elliot, 2005). Het leertoenadering-doel is er daarom op gericht om succes te behalen door zich te ontwikkelen en te leren.

Het leervermijding-doel richt zich op het vermijden van niet leren en niet ontwikkelen (Elliot & McGregor, 2001). Omdat het leervermijding-doel pas laat is

		Definitie	
		leer	prestatie
Valentie	Positief (toenadering naar succes)	Mastery-toenadering doel	Prestatie-toenadering doel
	Negatief (vermijden van falen)	Mastery-vermijding doel	Prestatie-vermijding doel

Figuur 1. Het 2x2 doeloriëntatie raamwerk. Definitie en valentie representeren de twee dimensies van competentie.

toegevoegd aan het Doeloriëntatie model is er tot nu toe nog niet veel onderzoek gedaan naar leervermijding als doeloriëntatie

Het prestatietoenadering-doel komt voor een groot gedeelte overeen met wat voorheen het prestatiedoel was (Elliot, 2005). Zo richt het prestatietoenadering-doel zich op het beter presteren dan anderen zodat de omgeving de persoon als competent ziet (Lee et al., 2010).

Het prestatie-vermijding doel richt zich op het vermijden van het slechter presteren dan anderen, dit wordt gedaan uit angst om incompetent over te komen op anderen (Lee et al., 2010).

Eerder is aangetoond dat zowel werkverslaving als bevlogenheid sterk gekenmerkt wordt door hard werken (Shimazu & Schaufeli, 2009; Beckers et al., 2004; Schaufeli et al., 2006). Toch gaan beide constructen andere relaties aan met welzijns- en prestatieindicatoren (Burke, 1999; Schaufeli et al., 2006; Shimazu & Schaufeli, 2009; Schaufeli et al., 2004; Demerouti et al., 2001; Schaufeli et al., 2002a, 2002b; Salanova et al., 2005a). Om te weten te komen hoe het komt dat beide constructen tot hetzelfde gedrag leiden moeten de mentale processen die ten grondslag liggen aan het gedrag onderzocht worden. De vier doelen uit het Doeloriëntatie raamwerk (Elliot & McGregor, 2001) kunnen hier een belangrijke bijdrage aan leveren, voornamelijk omdat er overeenkomsten kunnen worden gevonden tussen de manier waarop de doelen onderscheiden worden en de verschillen tussen bevlogenheid en werkverslaving. Zo werken bevlogen werknemers hard omdat zij het werk leuk vinden en zij het zien als een uitdaging om nieuwe dingen te leren. Dit lijkt op de omschrijving van werknemers die zich richten op een leertoenadering-doel. Werkverslaafde werknemers werken in tegenstelling tot

bevlogen werknemers excessief hard vanwege een compulsieve drijfveer om te werken. Dit lijkt op de omschrijving van aan de ene kant het prestatietoening-doel dat zich richt op het beter presteren dan anderen en aan de andere kant de leeren prestatievermijding-doelen waar een werknemer werkt uit angst om niet te leren of om minder goed te presteren dan anderen.

Doel van het onderzoek

Het doel van het huidige onderzoek is om na te gaan of het Doeloriëntatie raamwerk een verklaring kan bieden voor het verschil in onderliggende motivatie tussen werkverslaving en bevlogenheid.

Het huidige onderzoek bestaat daarom uit 2 studies ontworpen om de relatie tussen enerzijds de vier doelen uit het Doeloriëntatie raamwerk en anderzijds bevlogenheid en werkverslaving te onderzoeken. Omdat er nog geen gevalideerde Nederlandstalige vragenlijst bestaat om de vier doelen uit het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk te meten, moet deze eerst gevalideerd worden. Het onderzoek in Studie 1 zal een eerste poging wagen om een doeloriëntatievragenlijst te valideren, zodat de vier doelen uit het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk gemeten kunnen worden. Studie 2 heeft vervolgens als doel om de relaties tussen enerzijds de vier doelen en anderzijds bevlogenheid en werkverslaving te onderzoeken.

Studie 1

De vragenlijst die in dit onderzoek wordt gevalideerd is gebaseerd op de 'Achievement Goal Questionnaire (AGQ) ontwikkeld door Elliot en McGregor (2001). De items van de reeds bestaande vragenlijst zijn afgeleid uit de AGQ met als groot verschil dat de zich betrekken op de werkcontext, terwijl de AGQ zich betreft op de studiecontext. Net zoals in de AGQ de vier doelen uit het Doeloriëntatie raamwerk succesvol van elkaar zijn onderscheiden, wordt in dit onderzoek onderzocht of de Nederlandse versie zich in een exploratieve factoranalyse in eenzelfde structuur laat verdelen. Verwacht wordt dat de vragenlijst vier factoren meet die het leertoenadering-doel, het leervermijding-doel, het prestatietoening-doel en het prestatievermijding-doel onderscheiden.

Om de validiteit te kunnen beoordelen zal een tweede factoranalyse worden uitgevoerd met de vier schalen van de doelen uit het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk en regulatory focus. Regulatory focus maakt een vergelijkbaar onderscheid in toenadering (promotie focus) en vermijding (preventie focus) en kan daarom gebruikt worden om te beoordelen of de doelen zich op dit gebied onderscheiden. Van de toenaderingdoelen leertoenadering en prestatietoenadering wordt verwacht dat zij op dezelfde factor laden als promotie focus. Van de vermijdingdoelen leervermijding en prestatievermijding wordt verwacht dat zij op dezelfde factor laden als preventie focus.

eveneens om de validiteit te beoordelen worden de inter-correlaties onderzocht en wordt bekeken of zij overeenkomen met de inter-correlaties die Elliot & McGregor (2001) vonden tijdens de ontwikkeling van de AGQ. In het onderzoek naar de AGQ werd verwacht dat doelen die één dimensie delen binnen het 2x2 raamwerk met elkaar correleren. Zo worden positieve correlaties verwacht tussen (1) enerzijds het leertoenadering-doel en anderzijds het leervermijding-doel en prestatietoenadering-doel, (2) enerzijds het leervermijding-doel en anderzijds het leertoenadering-doel en het prestatievermijding-doel, (3) enerzijds het prestatietoenadering-doel en anderzijds het leertoenadering-doel en het prestatievermijding-doel en (4) enerzijds het prestatievermijding-doel en anderzijds het prestatietoenadering-doel en het leervermijding-doel.

Methode

Respondenten

Het onderzoek heeft plaatsgevonden onder een gelegenheidsgroep verzameld in de directe en indirecte omgeving van de onderzoeker. In totaal zijn 292 werknemers benaderd, waarvan 121 werknemers de vragenlijst hebben ingevuld (respons: 41,4%). Met 54,5% zijn de mannen in de meerderheid (n= 66)., de gemiddelde leeftijd is 37.4 jaar (SD = 14.83). Het grootste deel is samenwonend of getrouwd met (34,7%) of zonder thuiswonende kinderen (28,1%), een wat minder grote groep is alleenstaand zonder kinderen (30,6%). De meerderheid van de respondenten is in het bezit van een hoger onderwijs diploma (71,3%). Van de respondenten had 40,5% leidinggevende taken. De respondenten waren gemiddeld aangesteld voor 29,5

aantal uren per week (SD = 17.7), maar rapporteren in werkelijkheid gemiddeld 35,9 uur (SD = 15.4) per week te werken. De respondenten waren afkomstig uit twaalf verschillende sectoren van de arbeidsmarkt met de grootste groepen respondenten uit het onderwijs (26,4 %), de zakelijke (20,7%) en financiële (9,9%) dienstverlening en de overheid (6,6%).

Procedure

De respondenten zijn door de onderzoeker en mensen uit de directe omgeving van de onderzoeker benaderd via de mail. In de mail stond een algemene link naar een online vragenlijst evenals een korte introductie tot het onderzoek. In de korte introductie werd zowel strikte anonimiteit, als de vrijheid om wanneer men wil te stoppen met het onderzoek verzekerd. Voor het onderzoek zijn voor het grootste gedeelte een aantal groepen werknemers, afkomstig uit een gemeente, een financiële instelling, een basisschool en een middelbare school benaderd.

Meetinstrumenten

Doeloriëntatie – Voor de meting van het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk zijn 16 items gebruikt aan de hand van de bestaande vragenlijst voor het meten van het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk van Elliot & McGregor (2001): de 12-item ‘Achievement Goal Questionnaire’ (AGQ). Per schaal is één item toegevoegd zodat de schalen bij eventuele verwijdering van items ter bevordering van de betrouwbaarheid niet te klein worden. De Doeloriëntatie vragenlijst wordt gebruikt om de vier doelen uit het 2x2 raamwerk te meten: (a) *prestatietoenering*-doelen (4 items, bijvoorbeeld: “Ik wil vooral beter presteren dan de meeste anderen”), (b) *prestatievermijding*-doelen (4 items, bijvoorbeeld: “Ik wil boven alles voorkomen dat ik een slechte prestatie lever op mijn werk”), (c) *leertoenadering*-doelen (4 items, bijvoorbeeld: “Ik wil in mijn huidige baan zoveel leren als maar mogelijk is”), en (d) *leervermijding*-doelen (4 items, bijvoorbeeld: “Ik maak me zorgen dat ik niet alles uit mijn werk haal wat er voor mij in zit”). De antwoordmogelijkheden voor alle schalen van de vragenlijst lopen van 1 = ‘Helemaal niet mee eens’ tot en met 7 = ‘Helemaal mee eens’.

Regulatory Focus – Voor de meting van regulatory focus wordt de naar het Nederlands vertaalde 18-item vragenlijst gebruikt van Lockwood, Jordan en Kunda (2002). De vragenlijst bestaat uit twee schalen: *Preventie focus* (9 items) en *promotie*

focus (9 items). De schaal preventie focus heeft een goede betrouwbaarheid ($\alpha = .81$) en bestaat uit vragen zoals: “in relatie tot mijn werk ben ik er op gericht negatieve gebeurtenissen te voorkomen”. De schaal promotie focus heeft eveneens een goede betrouwbaarheid ($\alpha = .84$) en bestaat uit vragen zoals: “in relatie tot mijn werk stel ik mij voor hoe ik mijn wensen en doelen het beste kan bereiken”. De antwoordmogelijkheden van alle items op beide schalen lopen op een 5-puntsschaal van 1 = ‘Helemaal niet’ tot en met 5 = ‘Helemaal’.

Resultaten

Om te onderzoeken of de factorstructuur overeenkomt van de factorstructuur in de AGQ wordt de Doeloriëntatie vragenlijst onderzocht met behulp van exploratieve factoranalyse. Er is gekozen voor een ‘principal-components extraction’ met ‘Direct Oblimin’ Oblique rotatie. De resultaten van deze analyse zijn te vinden in Tabel 1. De factoren met een hogere eigenwaarde dan 1 verklaren 71,0% van de totale variantie. Factor 1 verklaart 34,4% van de totale variantie. Factor 2 verklaart 17,4% van de totale variantie. Factor 3 verklaart 11,6% van de totale variantie. Factor 4 verklaart 7,6% van de totale variantie. Met uitzondering van item 4 en item 11 laden alle items tenminste .72 op hun primaire factor. Item 4 werd verwacht op dezelfde factor te laden als item 10, 13 en 16, namelijk factor 4. Item 4 laadt echter primair op factor 3. Item 11 laadt zoals verwacht op factor 3 maar laat ongeveer even sterk op factor 4. Tenslotte zijn voor items 10 en 13 sterke secundaire ladingen gevonden met factor 2. Uit de resultaten komt naar voren dat de items het best passen in een 4-factor model. Tevens blijken de items per factor, met uitzondering van item 4, overeen te komen met de items van de AGQ waarop zij gebaseerd zijn. De factoren zullen daarom om de overzichtelijkheid te bevorderen benoemd worden naar de bijbehorende doelen uit het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk.

De interne consistentie van de doeloriëntatie-factoren is beoordeeld aan de hand van Cronbach’s alfa. De volgende waardes zijn gevonden per factor: Leertoenadering-factor: .84; Leervermijding-factor: .79; Prestatietoenadering-factor: .90; Prestatievermijding-factor: .76.

Tabel 1. Geroteerde doeloriëntatie-factorladingen (PC met Direct Oblimin ($\delta = 0$; N = 121) met indicatie van de factor waarop het item is gebaseerd in de AGQ; Map: leertoenadering, Mav: leervermijding, Pap: prestatietoenadering en Pav: prestatievermijding.

Item	AGQ	Component*			
		Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
1	Map1		.72		
9	Map2		.84		
12	Map3		.84		
14	Map4		.84		-0.56
2	Mav1			.73	
6	Mav2	.40		.83	
8	Mav3			.84	
11	Mav4			.68	-0.59
3	Pap1	.87			
5	Pap2	.87		.38	
7	Pap3	.91			
15	Pap4	.87			
4	Pav1	.40		.66	-0.54
10	Pav2		.57		-.79
13	Pav3		.58		-.80
16	Pav4				-.81

*) Alle factorladingen boven de .35 worden gepresenteerd

Om te kunnen beoordelen of de doelen uit het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk zich onderscheiden op het gebied van toenadering en vermijding is eenzelfde factoranalyse uitgevoerd als in Tabel 1 met de schaalgemiddelden van de vier doelen, aangevuld met promotie en preventie focus schalen. De resultaten zijn te vinden in Tabel 2. Uit deze Tabel blijkt dat leertoenadering laadt op de promotie focus factor en dat prestatietoenadering secundair laadt op de promotie focus factor. Eveneens komt uit de Tabel naar voren dat zowel leervermijding als prestatievermijding laden op de preventie focus factor. Prestatietoenadering doet dit ook, alleen wat zwakker dan de andere factoren. Met uitzondering van prestatietoenadering zijn deze resultaten volgens verwachting. Voor prestatietoenadering was een primaire lading op de promotie focus factor verwacht.

Tabel 2. Geroteerde factorladingen doeloriëntatie en regulatory focus (PC met Direct Oblimin ($\delta = 0$; $N = 121$))

Schalen	Component*	
	Factor 1	Factor 2
Leertoenadering	.41	.72
Leervermijding	.80	
Prestatietoenadering	.59	.55
Prestatievermijding	.79	
Promotie focus		.88
Preventie focus	.77	

*) Alle factorladingen boven de .35 worden gepresenteerd

In het huidige onderzoek werd verwacht dat de vier doelen uit het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk op dezelfde manier correleren als in het onderzoek naar de AGQ, namelijk indien de doelen elkaar op één dimensie binnen het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk overlappen. De resultaten zijn te vinden in Tabel 3. Uit deze Tabel blijkt dat alle correlaties significant zijn en dat alle verwachte correlaties zijn gevonden. De correlatie tussen het leertoenadering-doel en het prestatievermijding-doel ($r = .50$, $p < .01$) is in het onderzoek naar de AGQ niet gevonden en is in het huidige onderzoek onverwachts wel gevonden. De correlatie tussen het prestatietoenadering-doel en het leervermijding-doel ($r = .39$, $p < .01$) werd onverwachts wel gevonden in het onderzoek naar de AGQ en is in het huidige onderzoek eveneens gevonden.

Tabel 3. Gemiddelden (M), standaard deviaties (SD) en inter-correlaties van het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk ($N = 121$)

	M	SD	Inter-correlaties			
			1.	2.	3.	4.
1. Leertoenadering	5.74	1.11	1			
2. Leervermijding	3.60	1.30	.24**	1		
3. Prestatietoenadering	3.72	1.59	.27**	.39**	1	
4. Prestatievermijding	4.54	1.24	.50**	.45**	.28**	1

** $p = .01$)

Conclusie

Uit de exploratieve factoranalyse kwam het 4-factor model naar voren als het best passend bij de data. Bijna alle items per doel laden primair op één factor. Als men de

items vergelekt met de items van de AGQ, blijkt dat bijna alle items wat betreft de factorladingen overeenkomen. Kijkend naar de vragenlijst in zijn geheel kan daarom geconcludeerd worden dat de gevonden structuur in het huidige onderzoek overeenkomt met de structuur van de AGQ. Er zijn echter uitzonderingen voor deze conclusie. Item 4 laadt primair op de leervermijding-factor, terwijl een primaire lading op de prestatievermijding-factor verwacht kan worden. Ook laat dit item secundaire ladingen zien op zowel de prestatietoening-factor als de prestatievermijding-factor. Item 4 laadt daarom niet overtuigend op één enkele factor. Hetzelfde geldt voor item 11 wat ongeveer gelijke factorladingen laat zien op zowel de leervermijding-factor als de prestatievermijding-factor. Item 10 en 13 laden weliswaar primair op de juiste (prestatievermijding-)factor, aan de andere kant zijn er ook sterke secundaire ladingen gevonden op de leertoening-factor. Er kan geconcludeerd worden dat de prestatievermijding-factor in de Nederlandse Doeloriëntatie vragenlijst het zwakst geoperationaliseerde construct is en dat voorzichtigheid moet worden getoond bij de interpretatie van de relaties van het prestatievermijding-doel met andere constructen. De betrouwbaarheden van de doeloriëntatie-factoren tonen aan dat de prestatievermijding-factor als voldoende en de overige schalen als sterk intern consistent mogen worden beschouwd.

Om de validiteit te kunnen beoordelen blijkt ten eerste uit de tweede factoranalyse dat bijna alle doelen zich correct onderscheiden op het verschil in toening en vermijding. Echter, het prestatietoening-doel voldoet niet aan deze conclusie. Het prestatietoening-doel laadt ongeveer even sterk op zowel de promotie focus als de preventie focus factor. Het prestatietoening-doel onderscheidt daarom niet goed tussen toening en vermijding. De overige doelen onderscheiden zich goed op het verschil tussen toening en vermijding.

Ten tweede is onderzocht of de inter-correlaties in lijn zijn met de resultaten uit het onderzoek van Elliot en McGregor (2001). Uit de resultaten komt naar voren dat conform de verwachting de inter-correlaties van de doelen die één dimensie met elkaar overlappen zijn gevonden. Onverwachts blijkt dat het leertoening-doel met het prestatievermijding-doel correleert en dat de onverwachts in het onderzoek naar de AGQ gevonden correlatie tussen het leervermijding-doel en het prestatietoening-doel (Elliot & McGregor, 2001) in het huidige onderzoek eveneens gevonden is. Deze bevindingen zullen ter discussie moeten worden

gesteld. Omdat het onderscheid tussen toenadering en vermijding grotendeels gevonden is en de correlaties grotendeels overeenkomen met de correlaties die Elliot en McGregor (2001) vonden kan geconcludeerd worden dat de nieuwe vragenlijst hetzelfde meet als de AGQ en genoeg valide is om het 2x2 doeloriëntatie raamwerk te meten.

Studie 2

Het doel van Studie 2 is om de relaties tussen enerzijds de vier doelen uit het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk en anderzijds bevlogenheid en werkverslaving te onderzoeken. Per doel zal worden toegelicht hoe ze zich naar verwachting zullen verhouden tot werkverslaving en bevlogenheid.

Het leertoenadering-doel

Met het leertoenadering-doel zien werknemers een taak als een uitdaging, raken zij enthousiast voor de taak en gaan zij helemaal op in de taak (Elliot & Church, 1997; Elliot & McGregor, 2001; Rawsthorne & Elliot, 1999; Harackiewicz, Barron, Pintrich, Elliot & Thrash, 2002). Dit komt overeen met de manier waarop bevlogen werknemers worden omschreven, namelijk als werknemers die hard werken omdat het uitvoeren van werk een bron van plezier is waar zij helemaal in op kunnen gaan en het hun uitdagingen biedt om te leren en te ontwikkelen (Schaufeli et al., 2008; Schaufeli & Bakker, 2004). Ook de literatuur ondersteunt het vermoeden dat er overeenkomst is tussen het leertoenadering-doel en bevlogenheid. Ten eerste blijkt dat het leertoenadering-doel positieve associaties heeft met enerzijds het leerdoel, wat tegenwoordig het leertoenadering-doel is (Elliot, 2005; Lee et al., 2010), en anderzijds intrinsieke motivatie, het diep opnemen van informatie en positieve affectiviteit (Van Yperen, 2006). Ten tweede laat bevlogenheid een positieve associatie zien met de motivatie om te leren (Sonnentag, 2003), wat centraal staat in het leertoenadering-doel. Dit doet vermoeden dat een werknemer die een leertoenadering-doel heeft geadopteerd een relatief hoge score op bevlogenheid zal weergeven.

Werkverslaafde werknemers werken vanuit een onweerstaanbare drang die hen excessief hard laat werken (Schaufeli et al., 2008). Deze omschrijving komt

weinig overeen met de omschrijving van het leertoenadering-doel. Uit onderzoek blijkt eveneens weinig overeenkomst te bestaan tussen de twee constructen. Ten eerste maken de associaties tussen enerzijds het leertoenadering-doel en anderzijds intrinsieke motivatie (Elliot & Church, 1997), taakinteresse (Harackiewicz et al., 2002) en de motivatie tot leren (Sonnentag, 2003) het aannemelijk dat werknemers die een leertoenadering-doel adopteren niet werken vanuit een compulsieve drive. Ten tweede zijn er geen aanwijzingen dat het toenadering-aspect van het leertoenadering-doel leidt tot excessief werken, indien het zich richt tot leren en ontwikkelen. Er wordt dan ook verwacht dat een werknemer die een leertoenadering-doel heeft geadopteerd geen verandering in scores op werkverslaving zal weergeven.

Hypothese 1: het leertoenadering-doel heeft een positieve relatie met bevlogenheid

Hypothese 2a: het leertoenadering-doel heeft geen relatie met compulsief werken

Hypothese 2b: het leertoenadering-doel heeft geen relatie met excessief werken

Het leervermijding-doel

Het leervermijding-doel is tot niet zo lang geleden grotendeels genegeerd in het onderzoek naar Doeloriëntatie theorie. Het geringe onderzoek wijst uit dat het doel negatief samenhangt met intrinsieke motivatie (Cury, Elliot, Da Fonseca & Moller, 2006) en positief samenhangt met zowel negatieve emoties zoals zich zorgen maken en angst om te falen als het oppervlakkig opnemen van informatie (Elliot & McGregor, 2001). Deze bevindingen ondersteunen de omschrijving van werknemers met het leertoenadering-doel die werken uit angst dat zij niet leren of niet ontwikkelen. Dit staat recht tegenover de omschrijving van bevlogen werknemers als enthousiaste, betrokken werknemers die geabsorbeerd raken door het werk (Schaufeli & Bakker, 2001). Het lijkt er dus op dat het adopteren van een leervermijding-doel leidt tot relatief lage scores op bevlogenheid.

Ook over de relatie tussen het leervermijding-doel en werkverslaving is tot nu toe bijna niets bekend. Schaufeli et al. (2008) speculeerde dat een vermijding-oriëntatie er toe kan leiden dat werknemers worden gedreven tot werken ter voorkoming dat ze zich slecht of schuldig voelen wanneer ze niet werken. Dit komt redelijk overeen met de omschrijving van het leervermijding-doel het zich richten op

werken vanuit de angst om niet te leren en ontwikkelen. De associaties tussen het leervermijding-doel, de angst om te falen en het zich zorgen maken (Elliot & McGregor, 2001) doen eveneens vermoeden dat er een overeenkomst is tussen het leervermijding-doel en de compulsieve drijfveer van een werkverslaafde werknemer. De associatie tussen het leervermijding-doel en (zelf-georiënteerd) perfectionisme (Van Yperen, 2006), een persoonlijkheidseigenschap waar werkverslaving ook mee is geassocieerd (Killinger, 2006; Ng et al., 2007), doet vermoeden dat er eveneens een relatie is met excessief hard werken, omdat perfectionisme zou kunnen leiden tot een grote investering in het werk (Ng et al., 2007). Het lijkt er dus op dat het adopteren van een leervermijding-doel leidt tot een relatief hoge score op compulsief werken en excessief werken.

Hypothese 3: het leervermijding-doel heeft een negatieve relatie met bevlogenheid

Hypothese 4a: het leervermijding-doel heeft een positieve relatie met compulsief werken

Hypothese 4b: het leervermijding-doel heeft een positieve relatie met excessief werken

Het prestatietoekoming-doel

Hoewel de omschrijving van het prestatietoekoming-doel op het eerste gezicht wijst op een tegengestelde relatie met bevlogenheid, ontstaat uit de gevonden relaties in voorgaand onderzoek een minder duidelijk beeld. Zo is er ten eerste zowel een positieve (Liem, Lau & Nie, 2008) als negatieve relatie (Harackiewicz et al., 2002; Harackiewicz, Barron, Tauer, Carter & Elliot, 2000) met taakinteresse aangetoond. Ten tweede blijkt in verschillende onderzoeken zowel een positieve (Liem et al., 2008) als geen relatie (Elliot, McGregor & Gable, 1999) met het 'diep' opnemen van informatie te zijn. Omdat interesse en het opgaan in het werk kernonderdelen zijn van het begrip bevlogenheid (Schaufeli & Bakker, 2001) ontstaat het vermoeden dat er geen duidelijke relatie is tussen het prestatietoekoming-doel en bevlogenheid. Dit vermoeden wordt versterkt door de afwezigheid van een relatie tussen het prestatietoekoming-doel en intrinsieke motivatie (Elliot & Church, 1997; Harackiewicz et al. 2000), eveneens een belangrijke indicator voor bevlogenheid. Er

kan dan ook worden verwacht dat het prestatietoening-doel noch een positieve noch een negatieve relatie heeft met bevoegenheid.

De positieve relaties tussen enerzijds het prestatietoening-doel en anderzijds de 'drang om te presteren', perfectionisme (Van Yperen, 2006; Elliot & McGregor, 2001) en ontevredenheid (Janssen & Van Yperen, 2004; Van Yperen & Janssen, 2002), doen vermoeden dat dit doel ten grondslag zou kunnen liggen aan werkverslaving. Een werknemer zou in dit geval gedreven worden door een onbeheersbare drang om beter te presteren dan anderen en werkt daarom veel en hard. Dit vermoeden sluit goed aan bij de argumentatie van wetenschappers dat het prestatietoening-doel voornamelijk positief geassocieerd is met prestaties en prestatie-indicatoren, maar dat dat gepaard gaat met negatieve effecten (Elliot, 2005; Lee et al., 2010; Van Yperen, 2006). Ook de literatuur ondersteunt de verwachte relatie. Zo geldt voor zowel werkverslaving als het prestatietoening-doel een positieve relatie met competitiviteit (Elliot & McGregor, 2001) of gevoeligheid voor competitie (Ng et al., 2007), perfectionisme (Van Yperen, 2006; Killinger, 2006) en prestatiegerichtheid of de 'drang om te presteren' (Ng et al., 2007; Elliot & McGregor, 2001). Vanwege de grote overeenkomsten is de in het huidige onderzoek uitgesproken verwachting dat een werknemer die het prestatietoening-doel heeft geadopteerd hoge scores op zowel compulsief als excessief werken zal weergeven.

Hypothese 5: het prestatietoening-doel heeft geen relatie met bevoegenheid

Hypothese 6a: het prestatietoening-doel heeft een positieve relatie met compulsief werken

Hypothese 6b: het prestatietoening-doel heeft een positieve relatie met excessief werken

Het prestatievermijding-doel

De omschrijving van het prestatievermijding-doel wekt net zoals het prestatietoening-doel de indruk dat er een negatieve relatie met bevoegenheid verwacht mag worden. Deze verwachting wordt ondersteund door de literatuur, waaruit de volgende bevindingen blijken. Ten eerste dat het prestatievermijding-doel positief geassocieerd is met negatieve emoties, zoals negatieve affectiviteit (Van Yperen, 2006), angst to falen (Elliot & Church, 1997; Elliot & McGregor, 2001) en

zich zorgen maken (Elliot & McGregor, 2001). Het prestatievermijding-doel laat dus tegenovergestelde relaties zien op het gebied van plezier en enthousiasme voor het werk, in vergelijking tot bevlogenheid. Ten tweede dat het prestatievermijding-doel enerzijds positief geassocieerd is met het loslaten van een taak (Liem et al., 2008) en het oppervlakkig opnemen van informatie (Elliot & McGregor, 2001) en anderzijds negatief geassocieerd is met intrinsieke motivatie tot leren (Harackiewicz et al., 2002), het 'diep' opnemen van informatie (Elliot & McGregor, 2001), en interesse voor de taak (Liem et al., 2008). Het prestatievermijding-doel laat dus tegenovergestelde relaties zien in vergelijking tot de vitaliteit, toewijding en absorptie eigenschappen van bevlogenheid. Dit doet sterk vermoeden dat het prestatievermijding-doel een omgekeerde relatie heeft met bevlogenheid. Er wordt daarom in het huidige onderzoek verwacht dat het een werknemer die het prestatievermijding-doel heeft geadopteerd lage scores op bevlogenheid zal weergeven.

De positieve relaties tussen het prestatievermijding-doel en de angst tot falen (Elliot & Church, 1997), zich zorgen maken (Elliot & McGregor, 2001) en perfectionisme (Van Yperen, 2006) doen vermoeden dat de angst om slechter te presteren dan anderen ten grondslag zou kunnen liggen aan de compulsieve drijfveer van de werkverslaafde werknemer. Dit vermoeden wordt versterkt door de bevinding dat werkverslaafde werknemers geen interesse hebben in de taak wanneer zij die uitvoeren (Bong, 2001), wat vergelijkbaar is met de negatieve relatie tussen het prestatievermijding-doel en intrinsieke motivatie (Elliot & McGregor, 2001). Het vermoeden dat er een positieve relatie is tussen het prestatievermijding-doel en excessief werken, is minder sterk. Van Yperen (2006) vond in zijn onderzoek een sterke positieve relatie tussen het prestatievermijding-doel en perfectionisme wat zou kunnen betekenen dat het prestatievermijding-doel leidt tot een grote investering in het werk (Ng et al., 2007). Van Yperen (2006) vond verder, in tegenstelling tot Elliot en McGregor (2001), wel een positieve relatie tussen de 'drang om te presteren' en het prestatievermijding-doel. Dit kan eveneens worden gezien als een indirecte indicator dat het prestatievermijding-doel leidt tot excessief werken. Omdat er slechts enkele onderzoeken wijzen in de richting van een positief verband tussen het prestatievermijding-doel en excessief werken wordt in het onderzoek de verwachting uitgesproken dat een werknemer die het prestatievermijding-doel heeft geadopteerd

relatief een hoge score op werkverslaving zal weergeven, maar niet hoger dan de andere doelen waarvoor een positieve relatie met werkverslaving wordt verwacht.

Hypothese 7: het prestatievermijding-doel heeft een negatieve relatie met bevlogenheid

Hypothese 8a: het prestatievermijding-doel heeft een positieve relatie met compulsief werken

Hypothese 8b: het prestatievermijding-doel heeft een positieve relatie met excessief werken

Methode

Respondenten en procedure

Studie 2 komt voort uit dezelfde dataset als Studie 1. Zie daarom voor de omschrijving van de respondenten en procedure Studie 1.

Meetinstrumenten

Doeloriëntatie – De doeloriëntatievragenlijst die ontwikkeld is in Studie 1 is gebruikt om de doeloriëntatie van de respondenten te meten (zie Studie 1 voor details).

Werkverslaving – Voor de meting van werkverslaving is de Dutch Workaholism Scale (DUWAS) (Taris & Schaufeli, 2003) gebruikt. De DUWAS bestaat uit twee schalen, welke, conform de definitie van werkverslaving (o.a. Schaufeli et al. 2006), *Compulsief werken* en *Excessief werken* zijn. *Compulsief werken* bestaat uit 7 vragen, bijvoorbeeld: “Ik zou willen dat ik me minder betrokken voelde bij mijn werk”. *Excessief werken* bestaat uit 9 vragen, bijvoorbeeld: “Ik heb haast en werk tegen deadlines aan”. De DUWAS wordt gescoord op een 4-puntsschaal lopend van 1 = ‘(Bijna) nooit’, tot 4 = ‘(Bijna) altijd’. Voor de schaal compulsief werken is een betrouwbaarheid gevonden van $\alpha = .74$, voor de schaal compulsief werken een betrouwbaarheid van $\alpha = .78$.

Bevlogenheid – Voor de meting van bevlogenheid is de verkorte versie van de Utrechtse Bevlogenheidsschaal (UBES) (Schaufeli, Salanova, González-Romá, &

Bakker, 2002), de UBES-9 gebruikt (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). De UBES-9 bestaat uit de drie verschillende dimensies van bevlogenheid: *Vitaliteit* (3 items, bijvoorbeeld: „Op mijn werk bruis ik van de energie”), *Toewijding* (3 items, „Mijn werk inspireert mij”) en *Absorptie* (3 items, „Ik ga helemaal op in mijn werk”). De antwoordmogelijkheden van alle items in de UBES-9 lopen op een 7-puntsschaal van 0 = ‘Nooit’ tot en met 6 = ‘Altijd/Dagelijks’. Omdat deze dimensies onderling hoog correleren is er voor gekozen om een algemene score voor bevlogenheid te produceren aan de hand van de vragenlijst. Voor de Schaal bevlogenheid is een betrouwbaarheid van $\alpha = .91$ gevonden.

Resultaten

In Tabel 4 zijn de gemiddelden, standaard deviaties (SD) en de correlaties voor de variabelen weergegeven.

In de tabel is te zien dat de meeste correlaties tussen de variabelen significant en in de verwachte richting zijn. Alleen de relatie tussen het leervermijding-doel en bevlogenheid ($r = -.12$, n.s.) is niet gevonden. Er werd verder onverwachts een correlatie gevonden tussen het prestatievermijding-doel en bevlogenheid ($r = .19$, $p < .05$).

Tabel 4. Minimum, maximum, gemiddelden (M), standaard deviaties (SD) en correlaties

Schaal	Min	Max	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Compulsief werken	1	4	1.95	.52	1						
2. Excessief werken	1	4	2.04	.52	.68**	1					
3. Bevlogenheid	0	6	3.73	1.01	.08	.12	1				
4. Leertoenadering	1	7	5.74	1.11	.12	.16	.53**	1			
5. Leervermijding	1	7	3.60	1.30	.37**	.34**	-.12	.24**	1		
6. Prestatietoenadering	1	7	3.72	1.59	.32**	.36**	.09	.27**	.39**	1	
7. Prestatievermijding	1	7	4.54	1.24	.30**	.19*	.19*	.50**	.45**	.28**	1

*) $p < .05$ **) $p < .01$

Analyse hoofdeffecten

Met behulp van regressieanalyses zijn de hoofdeffecten van de vier doelen uit het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk op bevlogenheid (zie Tabel 5), compulsief werken (zie Tabel 6) en excessief werken (zie Tabel 7) berekend. Door middel van multiële regressie is gecontroleerd voor overlappende variantie binnen de doelen, sekse en

leeftijd. In de multipele regressieanalyses zijn twee modellen opgesteld, waarvan Model 1 bestaat uit de variabelen leeftijd en sekse, en Model 2 uit de vier doelen van het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk (zodat de voorspellende waarde van zowel het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk als de individuele doelen op de afhankelijke variabelen kan worden gemeten).

Tabel 5. B-waardes, Standaard Error (SE), β -waardes en verklaarde variantie (R^2) van de regressieanalyse met bevrologenheid als afhankelijke variabele.

		B	B-SE	β	R^2 change	
Model 1	Sekse	.01	.17	.00	.01	
	Leeftijd	.00	.00	.12		
Bevrologenheid	Sekse	-.11	.15	-.06	.36**	
	Leeftijd	.01	.01	.17*		
	Model 2	Leertoenadering	.54	.08		.59**
	Leervermijding	-.20	.07	-.26**		
	Prestatietoenadering	-.04	.06	-.06		
	Prestatievermijding	.02	.08	.03		

*) $p < .05$; **) $p < .01$

Het leertoenadering-doel – In hypothese 1 wordt een positieve samenhang tussen het leertoenadering-doel en bevrologenheid verwacht. Uit de analyse van de hoofdeffecten komt naar voren dat het leertoenadering-doel positief samenhangt met bevrologenheid en hypothese 1 kan daarom worden bevestigd.

Tussen het leertoenadering-doel en compulsief werken wordt geen verband verwacht. Uit de analyse blijkt dat er geen verband is gevonden tussen het leertoenadering-doel en compulsief werken. Hypothese 2a kan daarom worden bevestigd.

In hypothese 2b wordt tussen het leertoenadering-doel en excessief werken geen verband verwacht. Uit de Tabel blijkt dat er geen verband gevonden is tussen het leertoenadering-doel en excessief werken. Hypothese 2b kan daarom worden bevestigd.

Tabel 6. B-waardes, Standaard Error (SE), β -waardes en verklaarde variantie(R^2) van de regressieanalyse compulsief werken als afhankelijke variabele.

		B	B-SE	β	R^2 change	
Compulsief werken	Model 1	Sekse	-0.00	.10	-0.00	.00
		Leeftijd	.00	.00	-.01	
	Model 2	Sekse	-.04	.09	-.04	.21**
		Leeftijd	.00	.00	.12	
		Leertoenadering	-.03	.05	-.07	
		Leervermijding	.10	.04	.24*	
		Prestatietoenadering	.07	.03	.22*	
		Prestatievermijding	.08	.05	.20***	

*) $p < .05$; **) $p < .01$; ***) $p = .065$

Het leervermijding doel – Voor het leervermijding-doel wordt in hypothese 3 een negatieve relatie met bevlogenheid verwacht. Voor het leervermijding-doel en bevlogenheid is deze negatieve relatie gevonden en hypothese 3 kan daarom worden bevestigd.

Voor het leervermijding-doel wordt in hypothese 4a een positieve relatie verwacht met compulsief werken. Uit de analyse komt een positieve relatie tussen het leervermijding-doel en compulsief werken naar voren. Hypothese 4a kan daarom worden bevestigd.

In hypothese 4b wordt een positieve relatie verwacht tussen het leervermijding-doel en excessief werken. Uit de analyse blijkt een positieve relatie tussen het leervermijding-doel en excessief werken. Hypothese 4b kan daarom worden bevestigd.

Het prestatietoenadering-doel – In hypothese 5 wordt geen samenhang tussen het prestatietoenadering-doel en bevlogenheid verwacht. Na controleren voor de overige variabelen blijkt uit de regressieanalyse dat er geen relatie is tussen het prestatietoenadering-doel en bevlogenheid. Hypothese 5 kan daarom worden bevestigd.

Voor het prestatietoenering-doel wordt in hypothese 6a verwacht dat het een positieve relatie aangaat met compulsief werken. Uit de analyse blijkt dat er een positieve relatie is tussen het prestatietoenering-doel en compulsief werken. Hypothese 6a kan daarom worden bevestigd.

Het prestatietoenering-doel wordt in hypothese 6b verwacht een positieve relatie aan te gaan met excessief werken. Uit de analyse blijkt een positieve relatie met excessief werken. Hypothese 6b kan daarom worden bevestigd.

Tabel 7. B-waardes, Standaard Error (SE), β -waardes en verklaarde variantie(R^2) van de regressieanalyse met excessief werken als afhankelijke variabele.

		B	B-SE	β	R^2 change	
Excessief werken	Model 1	Sekse	-.11	.09	-.11	.02
		Leeftijd	.00	.00	.10	
	Model 2	Sekse	-.13	.09	-.12	.22**
		Leeftijd	.01	.00	.25**	
		Leertoenering	.03	.04	.06	
		Leervermijding	.11	.04	.27*	
		Prestatietoenering	.09	.03	.28**	
		Prestatievermijding	.01	.04	.03	

*) $p < .05$; **) $p < .01$

Het prestatievermijding-doel – In hypothese 7 wordt de verwachting uitgesproken dat er een negatieve relatie is tussen het prestatievermijding-doel en bevlogenheid. Uit de analyse blijkt dat er geen relatie is gevonden tussen het prestatievermijding-doel en bevlogenheid. Hypothese 7 kan daarom niet worden bevestigd en moet worden verworpen.

Voor het prestatievermijding-doel wordt de verwachting uitgesproken dat er een positieve relatie is met compulsief werken. Uit de analyse blijkt dat de relatie tussen het prestatievermijding-doel en compulsief werken positief is, maar marginaal significant ($\beta = .20$, $p = .065$). Hypothese 8a kan daarom niet met zekerheid worden bevestigd.

In hypothese 8b wordt de verwachting uitgesproken dat er een positieve relatie is tussen het prestatievermijding-doel en excessief werken. Uit de analyse blijkt dat er geen relatie is tussen het prestatievermijding-doel en excessief werken. Hypothese 8b kan daarom niet worden bevestigd en moet worden verworpen.

Tenslotte komt uit de analyses nog naar voren dat leeftijd een positieve relatie heeft met zowel bevlogenheid als excessief werken.

Conclusie

Uit de multi-pele regressie analyses komen relaties naar voren die grotendeels volgens de van tevoren uitgesproken verwachtingen zijn. Zo is er ten eerste een positieve relatie gevonden tussen het leertoenadering-doel en bevlogenheid, en werd er geen relatie tussen het leertoenadering-doel en werkverslaving gedetecteerd. Ten tweede werd enerzijds een negatieve relatie tussen het leervermijding-doel en bevlogenheid, anderzijds een positieve relatie tussen het leervermijding-doel en werkverslaving gevonden. Ten derde is er conform verwachting aan de ene kant geen relatie tussen het prestatietoenadering-doel en bevlogenheid en aan de andere kant een positieve relatie tussen het prestatietoenadering-doel en werkverslaving. Tenslotte is er onverwachts geen relatie gevonden tussen het prestatievermijding-doel en bevlogenheid, waar een negatieve relatie werd verwacht. Ook de verwachte positieve relatie met werkverslaving is slechts gedeeltelijk aangetoond. Er is een marginaal significante relatie met compulsief werken, en geen relatie met excessief werken gevonden.

Uit de resultaten kan het volgende geconcludeerd worden. Ten eerste dat het doel wat het meest geassocieerd is met leren en interesse voor het werk in verband staat met bevlogenheid en niet met werkverslaving. Ten tweede dat de doelen die geassocieerd zijn met een drang om te presteren en angst om niet te presteren of leren geassocieerd zijn met de drang om te werken en, met uitzondering van het prestatievermijding-doel, het excessief hard werken van werkverslaafde werknemers. Ten derde dat het prestatievermijding-doel niet hoeft te leiden tot een afname in bevlogenheid, maar dat er geen verband is bestaat tussen de 2 doelen en bevlogenheid.

Het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk heeft de verwachte onderverdeling laten zien van bevlogenheid en werkverslaving in doelen die zich respectievelijk richten op zelfverbetering en doelen die zich richten op het tevreden stellen van een bepaalde drang.

Discussie

Het doel van het huidige onderzoek was om te onderzoeken of het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk als motivationeel systeem het verschil tussen bevlogenheid en werkverslaving kan uitleggen. Dit is gedaan door de relaties tussen enerzijds de vier doelen uit het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk en anderzijds bevlogenheid en werkverslaving te onderzoeken. Ten behoeve van dit doel is ten eerste een studie uitgevoerd om de Nederlandse vertaling van de AGQ van Elliot en McGregor (2001) te valideren in de werkcontext.

Interpretatie van de resultaten

Validering van de Nederlandse Doeloriëntatie vragenlijst

In Studie 1 is onderzoek gedaan naar de factorstructuur, de interne consistentie en de validiteit om zodoende de Nederlandse Doeloriëntatie vragenlijst te valideren. Het doel van Studie 1 is om te onderzoeken of de Nederlandse Doeloriëntatie vragenlijst een betrouwbaar en valide construct is dat overeenkomt met de AGQ van Elliot en McGregor (2001).

Van tevoren werd verwacht dat de vragenlijst dezelfde factorstructuur heeft als de AGQ (Elliot & McGregor, 2001), namelijk een structuur waarin het leervermijding-doel, het prestatietoetnadering-doel en het prestatievermijding-doel onderscheiden kunnen worden in vier afzonderlijke, intern consistente factoren.

Wat betreft de validiteit van de Nederlands Doeloriëntatie vragenlijst werd ten eerste verwacht dat de vier doelen uit het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk zich in een factoranalyse met de soortgelijk constructen promotie en preventie focus laten onderscheiden op een manier dat enerzijds toenadering-doelen op dezelfde factor laden als promotie focus en anderzijds vermijding-doelen op dezelfde factor laden als preventie focus.

Ten tweede werd de verwachting uitgesproken dat de inter-correlaties tussen de doelen uit het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk overeenkomen met de inter-correlaties van de AGQ (Elliot & McGregor, 2001). Dit houdt in dat doelen die binnen het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk één dimensie met elkaar overeenkomen (hetzij leerprestatie, hetzij toenadering-vermijding) met elkaar zullen samenhangen (Elliot, 2005), omdat deze relatie ook bij het ontwikkelen van de AGQ grotendeels is aangetoond (Elliot & McGregor, 2001, studie 1, studie 2, studie 3).

Uit de resultaten blijkt dat een 4-factorstructuur het best bij de data past. Enkele items, grotendeels in de prestatievermijding-factor, laadden naast hun eigen factor ook secundair op andere doeloriëntaties, wat aangeeft dat de schalen zich niet volledig van elkaar onderscheiden. Het is daarom zaak om de resultaten gebaseerd op deze schaal met extra voorzichtigheid te interpreteren. Echter, over het algemeen bleek een duidelijk onderscheid tussen het leertoenadering-doel, het leervermijding-doel, het prestatietoenadering-doel en het prestatievermijding-doel. Tevens bleek dat alle schalen voldoende tot goed intern consistent zijn. Deze bevindingen sluiten aan bij de verwachting die in het onderzoek naar de AGQ is uitgesproken (Elliot & McGregor, 2001), wat betekent dat ook de Nederlandse Doeloriëntatie vragenlijst opgebouwd is uit de doelen van het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk.

Uit de resultaten om de validiteit te onderzoeken komt ten eerste naar voren dat de vier doelen zich grotendeels in toenadering en vermijding factoren lieten onderscheiden. De vermijding-doelen laadden op dezelfde factor als preventie focus, het leertoenadering-doel laadde primair op dezelfde factor als promotie focus en ook het prestatietoenadering-doel laadde op deze factor als promotie focus. Het prestatietoenadering-doel had echter ook een vergelijkbare lading op de andere factor, waaruit blijkt dat het prestatietoenadering-doel zich niet volledig onderscheid van de vermijding-doelen. Echter, de resultaten lieten zien dat de Nederlandse Doeloriëntatie vragenlijst over het algemeen een acceptabel onderscheid maakt tussen toenadering-doelen en prestatie-doelen.

Ten tweede blijkt dat er zoals verwacht positieve samenhang is tussen doelen die één dimensie overlap hebben met elkaar. Echter, onverwachts is er ook positieve samenhang gevonden tussen doelen die geen overlap hebben in dimensies, namelijk enerzijds tussen het leertoenadering-doel en het prestatievermijding-doel en anderzijds tussen het prestatietoenadering-doel en het leervermijding-doel. Een

opvallend resultaat gezien het gegeven dat er zowel conceptueel als inhoudelijk geen overeenkomst wordt verwacht. Dit betekent dat de Nederlandse Doeloriëntatie vragenlijst niet dezelfde verhoudingen tussen de doelen meet en daarom niet volledig overeenkomt met de AGQ. Echter, ook in andere studies zijn tussen de doelen die één dimensie met elkaar overlappen onverwachte verhoudingen gevonden (Elliot & McGregor, 2001, studie 1; Van Yperen, 2006). Dat betekent dat de vragenlijst niet direct als niet-valide moet worden beschouwd. Wel blijkt uit het huidige onderzoek dat er nog verbeteringen mogelijk zijn op item-niveau.

Over het algemeen blijkt de Nederlandse doeloriëntatie vragenlijst echter een construct te zijn wat de vier doelen uit het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk betrouwbaar, en acceptabel valide kan meten. Er is verder nog ruimte tot verbetering binnen de prestatievermijding-schaal.

De gevonden samenhang tussen het leervermijding-doel en het prestatievermijding-doel is onverwachts, maar komt niet geheel als verassing. In de factoranalyse die het onderscheid liet zien op het verschil in toenadering-vermijding bleek al dat het prestatietoenedering-doel zich hierop niet goed onderscheid. Dit betekent dat het prestatietoenedering-doel niet zuiver het toenadering-aspect meet. De gevonden samenhang zou daarom verklaard kunnen worden doordat de twee doelen in de huidige vragenlijst wel overlap hebben in het vermijding-aspect.

De samenhang tussen het leertoenadering-doel en het prestatievermijding-doel kan verklaard worden door een zwakke opbouw van de items van het prestatievermijding-doel. In de items van het prestatievermijding-doel wordt namelijk de vergelijking met anderen (normatieve referentie) niet gemeten. Dit kan betekenen dat de prestatievermijding-items meer een absolute of intrapersonlijke referentie meten. Anders gezegd, dat de items meten of iemand zijn prestaties vergelijkt in verhouding tot een perfecte prestatie of in vergelijking tot eerdere prestaties, in plaats van de prestatie te vergelijken met anderen (normatieve referentie; Elliot & McGregor, 2001). Deze vormen van referentie komen voor bij het hanteren van leerdoelen. Elliot (2005) stelt dat de operationalisering van elk doel duidelijk moet overeenkomen met de manier waarop dat doel conceptueel wordt gezien. Zo bleek bijvoorbeeld dat als de prestatietoenedering-items zich meer richten op de vergelijking met anderen terwijl de prestatievermijding-items zich meer richten op de prestatie zelf, dit tot problemen leidt bij de interpretatie van de resultaten. Het lijkt er

op dat in de huidige studie de prestatievermijding-items meer gericht zijn op absolute en intrapersoonlijke referentie omdat uit de factoranalyse naar voren komt dat één van de prestatievermijding-items primair laadt op de leervermijding-factor en twee andere prestatievermijding-items secundair op de leertoenadering-factor. Zoals eerder gesteld houdt dit in dat de resultaten van het prestatievermijding-doel niet geheel juist worden gemeten en dat dit kan leiden tot onjuiste interpretaties. Er moet daarom kritisch worden gekeken naar de relaties van het prestatievermijding-doel uit Studie 2. En het is belangrijk dat in vervolgonderzoek voor het prestatievermijding-doel items worden ontwikkeld die ook de normatieve referentie waarmee het prestatievermijding-doel gekenmerkt meten.

Relaties tussen de doelen uit het 2x2 Doeloriëntatie, bevlogenheid en werkverslaving

Ten eerste is onderzocht op welke manier het leertoenadering-doel is gerelateerd aan zowel bevlogenheid als werkverslaving. Vanwege aanwijzingen uit eerder onderzoek (o.a. Elliot & Church, 1997; Elliot & McGregor, 2001; Harackiewicz et al., 2002) werd in de huidige studie de verwachting uitgesproken dat het leertoenadering-doel positief samenhangt met bevlogenheid. De resultaten bevestigde deze verwachting, wat betekent dat een werknemer die zich op het werk richt op het leren en zich ontwikkelen meer bevlogen is.

Er werd tevens verwacht dat het leertoenadering-doel niet gerelateerd is aan werkverslaving, op grond van aanwijzingen uit de literatuur (o.a. Schaufeli et al., 2008; Harackiewicz et al., 2008). De verwachtingen blijken uit de resultaten te kunnen worden bevestigd. Dit betekent dat een werknemer die zich richt op het leren en zich ontwikkelen op het werk noch meer, noch minder compulsief en excessief werkt.

Ten tweede is onderzocht op welke manier het leervermijding-doel is gerelateerd aan bevlogenheid en werkverslaving. Aan de hand van aanwijzingen uit de literatuur (o.a. Cury et al., 2006; Elliot & McGregor, 2001; Schaufeli & Bakker, 2001) was de verwachting dat het leervermijding-doel een negatieve samenhang heeft met bevlogenheid. De resultaten bevestigden deze verwachting, wat betekent dat een werknemer die werkt uit angst niet te leren en zich niet te ontwikkelen minder bevlogen is.

De negatieve relatie tussen het leervermijding-doel en bevlogenheid kwam verbazingwekkend genoeg uit de correlatieanalyse niet naar voren, maar wel uit de regressieanalyse. Dat betekent dat het gevonden effect slechts optreedt als de andere doelen constant worden gehouden. Dit zou kunnen betekenen dat de andere doelen de negatieve relatie met bevlogenheid verzwakken.

Er werd eveneens verwacht dat het leervermijding-doel positief samenhangt met werkverslaving vanwege aanwijzingen in de literatuur (o.a. Schaufeli et al., 2008; Killinger, 2006; Ng et al., 2007). De resultaten lieten zien dat deze verwachting kan worden bevestigd. Een werknemer die werkt uit angst niet te leren en zich niet te ontwikkelen werkt ook meer compulsief en excessief.

Ten derde is onderzocht op welke manier het prestatietoening-doel is gerelateerd aan bevlogenheid en werkverslaving. Op grond van aanwijzingen uit eerder onderzoek (o.a. Liem, Lau & Nie, 2008; Elliot et al., 1999; Harackiewicz et al., 2000) werd de verwachting uitgesproken dat het prestatietoening-doel niet samenhangt met bevlogenheid. Uit de resultaten blijkt dat de verwachting kan worden bevestigd. Dit houdt in dat een werknemer die werkt om beter te presteren dan anderen noch meer, noch minder bevlogen is.

Ook werd de verwachting uitgesproken dat het prestatietoening-doel positief samenhangt met werkverslaving vanwege aanwijzingen uit eerder onderzoek (o.a. Van Yperen, 2006; Elliot & McGregor, 2001; Ng et al., 2007). Uit de resultaten leidt de conclusie dat deze verwachting kan worden bevestigd. Een werknemer die werkt om beter te presteren dan anderen werkt ook meer compulsief en meer excessief.

Ten vierde is de relatie onderzocht tussen enerzijds het prestatievermijding-doel en anderzijds bevlogenheid en werkverslaving. Bevindingen in eerder onderzoek maakte het aannemelijk dat er een negatieve relatie tussen het prestatievermijding-doel en bevlogenheid verwacht mag worden (o.a. Elliot & Church, 1997; Elliot & McGregor, 2001; Liem et al., 2008). De resultaten lieten echter geen relatie zien. Dat betekent dat een werknemer die werkt uit angst om slechter te presteren dan anderen noch meer, noch minder bevlogen is.

De onverwachts gevonden samenhang van het prestatievermijding-doel met het leertoening-doel wijst aan dat de negatieve relatie met bevlogenheid in het huidige onderzoek waarschijnlijk is onderdrukt. In de correlatiematrix is een sterke

positieve correlatie gevonden met het leertoenadering-doel, wat aangeeft dat werknemers die zich richten op het leren en zich ontwikkelen op het werk ook werken vanuit angst om slechter te presteren dan anderen. Logischerwijs kan worden geconcludeerd dat indien er een positieve samenhang is tussen de twee doelen, en het leertoenadering-doel is positief geassocieerd met bevlogenheid, dat de negatieve relatie tussen het prestatievermijding-doel en bevlogenheid niet naar voren komt. Een soortgelijke werking is gevonden tijdens de ontwikkeling van de AGQ (Elliot & McGregor, 2001) waar de relatie tussen het prestatievermijding-doel en doktersbezoek werd verzwakt door de aanwezigheid van leerdoelen. Het zou dan ook in vervolgonderzoek interessant zijn om, door interactie-effecten tussen de doelen te onderzoeken, te kijken of meer doelen een versterkende of verzwakkende werking hebben op de in het huidige onderzoek gevonden relaties.

Tenslotte was, eveneens op grond van aanwijzingen in de literatuur, verwacht dat het prestatievermijding-doel een positieve samenhang heeft met werkverslaving (o.a. Elliot & McGregor, 2001; Van Yperen, 2006; Bong, 2001). De verwachting is deels bevestigd, al zij het zeer zwak, wat betekent dat een werknemer die werkt uit angst om slechter te presteren dan anderen meer compulsief werkt maar niet meer excessief.

Zoals al aangegeven bij de bespreking van de onverwachts gevonden samenhang tussen het prestatievermijding-doel en het leertoenadering-doel kan het niet juist operationaliseren van de prestatievermijding-items er toe hebben geleid dat de resultaten lastig interpreteerbaar zijn. Dit blijkt sterk uit de gevonden resultaten op compulsief werken en excessief werken. Er is slechts een marginaal significant verband gevonden tussen het prestatievermijding-doel en compulsief werken en geen verband met excessief werken. Het is aannemelijk dat door de onderrepresentatie van het prestatie-aspect in de prestatievermijding-items vooral de relatie met werkverslaving niet naar voren komt. Immers, het prestatievermijding-doel richt zich op het niet slechter presteren dan anderen. Waar dit in de studiecontext makkelijk meetbaar is aan de hand van cijfers, is het in de werkcontext lastig te herkennen wanneer een werknemer wel of niet slechter presteert dan anderen. De drijfveer om door te werken zal daarom vermoedelijk niet afnemen, wat leidt tot hoge scores op excessief en compulsief werken. Indien in plaats van de vergelijking met anderen de vergelijking met zichzelf meer wordt benadrukt binnen het

prestatievermijding-doel, geldt het voorgaande niet en het is dan ook aannemelijk dat de resultaten daarom geen duidelijke positieve relatie laten zien met werkverslaving.

In het huidige onderzoek is onderzocht of het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk het verschil in onderliggende motivatie tussen werkverslaving en bevlogenheid kan verklaren. Het dat blijkt zowel werkverslaafde als bevlogen werknemers hard werken (o.a. Shimazu & Schaufeli, 2009; Beckers et al., 2004; Schaufeli et al., 2006). Echter, er is een groot verschil in de onderliggende motivatie die ten grondslag ligt aan dit gedrag. Een verschil dat verklaard kan worden door het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk van Elliot en McGregor (2001). In dit onderzoek is aangetoond dat de bevlogen werknemer werkt om te leren en zich te ontwikkelen, terwijl de werkverslaafde werknemer werkt vanuit de drang om beter te presteren dan anderen of vanuit de angst om niet te leren en zich niet te ontwikkelen. Of de werkverslaafde werknemer ook werkt vanuit de angst om slechter te presteren dan anderen komt niet duidelijk uit het onderzoek naar voren, al wijst een licht verband tussen het hanteren van een prestatievermijding-doel en het compulsief werken eerder in de richting dat dit het geval is dan dat er geen relatie met werkverslaving.

Beperkingen van het huidige onderzoek

Dit onderzoek heeft een aantal beperkingen die de resultaten hebben kunnen beïnvloeden. Ten eerste is het aantal participanten in dit onderzoek niet zeer hoog. In dit onderzoek is gewerkt met een dataset van $N = 121$. Voor het uitvoeren van een exploratieve factoranalyse wordt idealiter een verhouding van 10 respondenten per item (10:1) verwacht. Dit zou voor de doeloriëntatievragenlijst betekenen dat 160 respondenten hadden moeten participeren. Ondanks dat het nog steeds mogelijk is om met een verhouding van 7 respondenten per item exploratieve factoranalyse uit te voeren, is de data minder betrouwbaar.

Ten tweede brengt het feit dat gebruik is gemaakt van een gelegenheidssteekproef het risico met zich mee dat de steekproef 'gebiased' is. Omdat de steekproef is gehouden in de omgeving van de onderzoeker is er een grote kans dat bepaalde groepen ondervertegenwoordigd zijn. Zo is het grootste deel van de steekproef hoog opgeleid (HBO/WO) en werkt in het onderwijs, voor de overheid of in de zakelijke dienstverlening. Generaliseren naar een meer algemene populatie zal dus zeer beperkt mogelijk zijn.

Ten derde is er voor gekozen om dezelfde dataset te gebruiken voor zowel studie 1 als 2. Uit de resultaten van studie 1 blijkt de vragenlijst niet perfect te voldoen aan de verwachtingen. Dit kan tot gevolg hebben dat de resultaten van studie 2 minder betrouwbaar zijn dan wanneer de vragenlijst in een andere sample gevalideerd was.

Tenslotte is in dit onderzoek gebruik gemaakt van een cross-sectionele onderzoeksopzet. Dus ondanks dat er in het onderzoek enkele keren is gesproken over dat een doel uit het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk zou leiden tot meer of minder bevlogenheid of werkverslaving, kan dat in het huidige onderzoek niet worden aangetoond. De conclusies uit dit onderzoek kunnen daarom slechts aantonen dat er wel of niet sprake is van samenhang tussen de constructen en of deze positief of negatief is.

Vervolgonderzoek

Op het gebied van de ontwikkeling van de Nederlandse Doeloriëntatie vragenlijst is het belangrijk dat vervolgonderzoek naar een goede operationalisering van het prestatievermijding-doel plaatsvindt. Uit de resultaten van Studie 1 is gebleken dat het prestatievermijding-doel niet goed onderscheidbaar is van de leerdoelen. Dit leidt tot geringe mogelijkheden om interpretaties te doen die dit doel betreffen. Het is dan ook belangrijk dat vervolgonderzoek nieuwe prestatievermijding-items opstelt waarin het normatieve referentie-aspect goed naar voren komt. In het huidige onderzoek is slechts bekeken of de vier doelen van het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk zich laten onderscheiden op het verschil in toenadering en vermijding. Echter, een toets ontbreekt om te beoordelen of de schalen naar verwachting verschillen in de manier waarop ze de referentie van prestaties meten. Een mogelijk construct waarmee de doelen in de vragenlijst kunnen worden beoordeeld op het verschil in het leer-aspect en het prestatie-aspect is de Doeloriëntatie vragenlijst ontwikkeld door Van Yperen en Janssen (2002), die slechts een onderscheid maakt in leer- en prestatiedoelen. De bevindingen die zullen voortvloeien uit het toekomstige onderzoek zullen meer duidelijkheid verschaffen over de mogelijk nodige aanpassingen van de Nederlandse Doeloriëntatie vragenlijst. Uiteraard biedt dit onderzoek eveneens de kans om een confirmatieve factoranalyse uit te voeren waarmee meer duidelijk wordt over de betrouwbaarheid en validiteit van de vragenlijst. Ook dit is een vereiste wil de

vragenlijst uiteindelijk dienen als goede voorspeller van het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk.

In het huidige onderzoek is aangetoond dat bevoegenheid en werkverslaving verschillen in onderliggende motivatie. Werknemers die het leertoenadering-doel hanteren zijn meer bevoegen en werknemers die de andere doelen hanteren zijn grotendeels meer werkverslaafd. Deze bevindingen openen nieuwe deuren voor vervolgonderzoek in de richting van de onderliggende motivatie van bevoegenheid en werkverslaving. Gedurende een lange tijd is in het onderzoek naar Doeloriëntatie theorie een discussie gaande of doelen situationeel of dispositioneel zijn (Elliot, 2005). In de ontwikkeling van de leer- en prestatiedoelen werd uiteindelijk beargumenteerd dat de doelen zowel dispositioneel als situationeel worden toegepast (Dweck & Leggett, 1988). Pas recent is aangetoond dat ook voor het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk geldt dat mensen doelen een voorkeur hebben voor een zeker doel. Van Yperen (2006) toonden in zijn onderzoek onder 279 psychologiestudenten aan dat 83,8% een dominante doeloriëntatie had. Ondanks dat ook voor de niet-dominante meting van het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk is aangetoond dat de doelen redelijk stabiel zijn, Elliot en McGregor (2001) toonden in hun onderzoek onder universitaire studenten aan dat er een sterke positieve samenhang is tussen gerapporteerde scores op de doelen tijdens een eerste meting en vervolgmetingen, is het interessant om te onderzoeken of de relaties tussen enerzijds de doelen uit het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk en anderzijds bevoegenheid en werkverslaving beter verklaard kunnen worden aan de hand van het dominante doel van een werknemer, of door de mate waarin hij de doelen daadwerkelijk in verschillende situaties zal hanteren. Zowel bevoegenheid (Mauno, Kinnunen & Roukalainen, 2007) als werkverslaving (Scott et al., 1997; McMillan, O'Driscoll, Marsh & Brady, 2001) worden het algemeen als vrij stabiele constructen gezien, wat de indruk wekt dat de dominante doeloriëntatie een goede voorspeller is voor het effect op werkverslaving en bevoegenheid. Met dit onderzoek zal onze kennis toenemen over de vraag of werkverslaving en bevoegenheid eerder door de omgeving worden veroorzaakt of eerder door de dispositie van de werknemer.

Tenslotte kan in navolging tot verscheidene voorgaande onderzoeken (bijv. Elliot & McGregor, 2001; Barron & Harackiewicz, 2001; Pintrich, 2000a, 200b) worden

bekeken of er modererende werkingen zijn van doelen die de relaties tussen enerzijds de doelen uit het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk en anderzijds bevoegenheid en werkverslaving meten. Meerdere onderzoeken hebben aangetoond dat andere doelen een modererende werking kunnen hebben op de relatie tussen een doel en een gerelateerd gevolg (Elliot & McGregor, 2001; Barron & Harackiewicz, 2001; Pintrich, 2000a, 200b; Elliot, 2005). Dit zou verder inzicht geven over de manier waarop de doelen uit het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk relaties aangaan met werkverslaving en bevoegenheid.

Implicaties

De resultaten die in het huidige onderzoek zijn ontwikkeld dragen op enkele manieren bij aan de wetenschappelijke kennis over zowel de Doeloriëntatie theorie als bevoegenheid en werkverslaving. Ten eerste is de in het huidige onderzoek gevalideerde Nederlandse Doeloriëntatie vragenlijst een eerste handvat voor de solide meting van het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk in de werkcontext in Nederland. Tot op heden bestond er nog geen manier om dit construct betrouwbaar en valide te meten. Uit het huidige onderzoek blijkt dat met enige aanpassing van de prestatievermijding-schaal een veelbelovende vragenlijst kan worden ontwikkeld en dat daarmee een relevante bijdrage wordt geleverd aan onderzoek op het gebied van de Doeloriëntatie theorie.

De tweede manier dat het huidige onderzoek een bijdrage levert is door het vergroten van het inzicht in de onderliggende mechanismen van werkverslaving en bevoegenheid. Zoals Schaufeli et al. (2008) stellen zijn de meeste wetenschappers het er over eens dat het gedragsmatige kenmerk van werkverslaving hard of heel hard werken is. Ook voor bevoegenheid is er een duidelijke samenhang met veel of hard werken (bijv. Beckers et al., 2004). Het was daarom van belang om meer te weten te komen over de onderliggende motivatie die voor zowel werkverslaving als bevoegenheid leidt tot dit gedrag. De resultaten die gevonden zijn in de huidige studie ondersteunen de argumentatie van Schaufeli et al. (2008) dat werkverslaving en bevoegenheid verschillen in onderliggende motivatie. De huidige studie laat zien dat beide concepten verschillen op de manier waarop zij gemotiveerd raken om te werken. Er is aangetoond dat bevoegen werknemers gemotiveerd raken om te leren

en zich te ontwikkelen, terwijl werkverslaafde werknemers gemotiveerd raken door de drang om te presteren of de angst om niet te leren of zich te ontwikkelen.

In lijn met het voorgaande ligt de conclusie dat de bevindingen in de huidige studie leiden tot een verdere ondersteuning van het idee van Schaufeli et al. (2008) dat bevlogenheid en werkverslaving, zoals in het huidige onderzoek gedefinieerd, het onderscheid in 'goede' en 'slechte' werkverslaving kunnen verklaren. Uit de Doeloriëntatie-literatuur blijkt namelijk aan de ene kant dat het leertoenadering-doel, waar bevlogenheid mee samenhangt, wordt gezien als een adaptief doel. Aan de andere kant worden zowel het leervermijding-doel als het prestatie-vermijding doel gezien als maladaptief. Ook voor het prestatietoenadering-doel zijn maladaptieve gevolgen gevonden (o.a. Elliot, 2005). Deze doelen gaan grotendeels relaties aan met werkverslaving. De verdeling van de werkverslaving en bevlogenheid op de doelen uit het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk sluit grotendeels aan bij het idee dat bevlogenheid 'goede' werkverslaving, en werkverslaving 'slechte' werkverslaving is.

Het huidige onderzoek biedt tenslotte de praktische mogelijkheid tot het ontwikkelen van trainingsmateriaal waarmee werknemers kan worden geleerd dat zij aan de ene kant werkverslaving kunnen voorkomen door zich niet meer te richten op het beter presteren dan anderen of te werken uit angst dat zij zich niet ontwikkelen, of hoe zij meer bevlogen kunnen worden door zich op het werk te richten op ontwikkeling en leren. Zoals bekend leiden werkverslaving en bevlogenheid tot verschillende gevolgen, bijvoorbeeld op het gebied van welzijn (bijv. Burke, 1999; Demerouti et al., 2001; Schaufeli et al., 2002a, b) wat de werknemers ten goede zou kunnen komen.

Conclusie

In de huidige studie stond de vraag centraal of het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk het verschil in onderliggende motivatie tussen bevlogenheid en werkverslaving kan verklaren. Het blijkt dat het 2x2 Doeloriëntatie raamwerk inderdaad in staat is om het verschil uit te leggen. Er blijkt namelijk dat een werknemer die zich richt op zich ontwikkelen en op leren tijdens het werk meer bevlogen is, terwijl een werknemer die werkt om beter te presteren dan anderen, of uit angst om zich niet te ontwikkelen of

niet te leren op het werk, meer werkverslaafd is. Het lijkt er op dat de 2x2 Doeloriëntatie-munt zowel een bevlogen als een werkverslaafde zijde heeft.

Referentielijst

- Ames, C. & Archer, J. (1987). Mothers' belief about the role of ability and effort in school learning. *Journal of Educational Psychology*, 79, 409-414.
- Ames, C. & Archer, J. (1988). Achievement goals in the classroom: Students' learning strategies and motivation processes. *Journal of Educational Psychology*, 80, 260-267.
- Andreassen, C.S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2010). The relationship between 'workaholism', basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of Personality*, 24, 3-17.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. & Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 187-200.
- Barron, K.E. & Harackiewicz, J.M. (2001). Achievement goals and optimal motivation: Testing multiple goal models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 706-722.
- Beckers, D.G.J., Van der Linden, D., Smulders, P.G.W., Kompier, M.A.J., Van Veldhoven, J.P.M., & Van Yperen, N.W. (2004). Working overtime hours: relations with fatigue, work motivation, and the quality of work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46, 1282-1289.
- Bonebright, C.A., Clay, D.L., & Ankenmann, R.D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 469-477.
- Bong, M. (2001). Between-and within-domain relations of academic motivation among middle and high school students: Self-efficacy, task-value, and achievement goals. *Journal of Educational Psychology*, 93, 23-34.
- Brett, J.M. & Stroh, L.K. (2003). Working 61 plus hours per week: why do managers do it? *Journal of Counseling Psychology*, 47, 469-477.
- Buelens, M. & Poelmans, S.A.Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: demographic, motivational and organizational correlates. *Organizational Change Management*, 17, 459-470.

- Burke, R.J. (1999). It's not how hard you work but how you work hard: evaluating workaholism components. *International Journal of Stress Management*, 6, 225-240.
- Burke, R.J. (2001a). Workaholism in organizations: the role of organizational values. *Personnel Review*, 30, 637-645.
- Burke, R.J., Matthiesen, S.B., & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40(6), 1223-1233.
- Button, S.B., Mathieu, J.E., & Zajac, D.M. (1996). Goal Orientation in Organizational Research: A Conceptual and Empirical Foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 26-48.
- Cantarow, E. (1979). Woman Workaholics. *Mother Jones*, 6, 56.
- Centraal Bureau Statistiek. (2010). *Achtergrondkenmerken overwerken 2009*.
Opgehaald van
<http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=71906ned&D1=0-1&D2=0&D3=a,!12-19&D4=a,!0-4&VW=T>.
- Cury, F., Elliot, A., Da Fonseca, D.D., & Moller, R.M. (2006). The social-cognitive model of achievement motivation and the 2x2 achievement goal framework. *Personality and Individual Differences*, 90, 666-679.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., De Jonge, J., Janssen, P.P.M. & Schaufeli, W.B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27, 279-286.
- Dweck, C.S. (1986). Motivational Processes Affecting Learning. *American Psychologist*, 41, 1040-1048.
- Dweck, C.S., & Leggett, E.L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95, 256-273.
- Elliot, A. & Curch, M. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 218-232.
- Elliot, A. & Harackiewicz, J.M. (1996). Approach and avoidance achievement goals and intrinsic motivation: A motivational analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 968-980.
- Elliot, A. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational Psychologist*, 34, 169-189.
- Elliot, A. & McGregor, H.A. (2001). A 2 x 2 Achievement Goal Framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(3), 501-519.

- Elliot, A. (2005). A Conceptual History of the Achievement Goal Construct. In A. Elliot & C. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (pp. 52-72). New York: Guilford Press.
- Fleetwood, S. (2007). Why work-life balance now? *International Journal of Human Resources Management*, 18(3), 387-400.
- Gray, J.A., & McNaughton, N. (2000). *The neuropsychology of anxiety* (2nd ed.). New York: Oxford University Press.
- Harackiewicz, J.M., Barron, K.E., Tauer, J.M., Carter, S.M., & Elliot, A. (2000). Short-term and long-term consequences of achievement goals in college: Predicting continued interest and performance over time. *Journal of Educational Psychology*, 92, 316–330.
- Harackiewicz, J.M., Barron, K.E., Pintrich, P.R., Elliot, A., & Thrash T.M. (2002). Revision of Achievement Goal Theory: Necessary and Illuminating. *Journal of Educational Psychology*, 93(3), 638-645.
- Higgins, E.T. (2006). Value for hedonic experience and engagement. *Psychological Review*, 113, 439-460.
- Janssen, O. & Van Yperen, N.W. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47, 368-384.
- Jones, F., Burke, R.J., & Westman, M. (2006). Work-life Balance: Key Issues. In: *Work-life Balance: a Psychological Perspective*, Jones F., Burke R.J., Westman M. (Eds.), 1-9, Psychology Press, East Sussex.
- Keichel, W. (1989). The workaholic generation. *Fortune*, 119, 50-62.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The Respectable Addicts*, New York: Simon and Schuster.
- Killinger, B. (2006). The workaholic breakdown syndrome. In: R.J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 61-88). Northampton, MA: Edward Elgar.
- Korn, E.R., Pratt, G.J., & Lambrou, P.T. (1987), *Hyper-performance: The A.I.M. Strategy for Releasing your Business Potential*, New York: John Wiley.
- Langelaan, S., Bakker, A.B., Van Doornen, L.J.P., & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521-532.

- Lee, J.Q., McInerney, D.M., Liem, G.A.D., & Ortiga, Y.P. (2010). The relationship between future goals and achievement goal orientations: An intrinsic-extrinsic motivation perspective.
- Liem, A.D., Lau, S., & Nie, Y. (2008). The role of self-efficacy, task value, and achievement goals in predicting learning strategies, task disengagement, peer relationship, and achievement outcome. *Contemporary Educational Psychology*, 33, 486-512.
- Lockwood, P., Jordan, C.H., & Kunda, Z. (2002). Motivation by positive or negative role models: Regulatory focus determines who will best inspire us. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 854-864.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with Them, Working with Them*, New York: Simon and Schuster.
- Madson, S. (2003). The effect of home-based teleworking on work-family conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 35-58.
- Maslach, C., & Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Josey-Bass.
- Maslach, C. Leiter, M. P., & Schaufeli, W.B. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokoklainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149-171.
- McGregor, H.A. & Elliot, A. (2002). Achievement Goals as Predictors of Achievement-Relevant Processes Prior to Task Management. *Journal of Educational Psychology*, 94(2), 381-395.
- McMillan, L.H.W., O'Driscoll, M.P., Marsh, N.V., & Brady, E.C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8, 69–91.
- McMillan, L.H.W., Brady, E.C., O'Driscoll, M.P., & Marsh, N.V. (2002). A Multifaceted Validation Study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 357-368.
- McMillan, L.H.W., O'Driscoll, M.P., & Burke R.J. (2003). Workaholism: a review of theory, research, and future directions. In: International review of industrial and organizational psychology, Cooper C.L. and Robertson I.T. (Eds.), 18, 167-189, Wiley, New York.

- McMillan, L.H.W. & O'Driscoll, M.P. (2006). Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism. In R.J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 89-107). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Moen, P. (ed.). (2003). *It's about time: couples and careers*. Cornell: Cornell University Press.
- Mudrack, P.E. & Naughton, T.J. (2001). The assessment of workaholism as behavioral tendencies: scale development and preliminary testing. *International Journal of Stress Management*, 8, 93-112.
- Naughton, T.J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *Career Development Quarterly*, 35, 180-187.
- Ng, T.W.H., Sorensen K.L., & Feldman, D.C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational behavior*, 28, 111-136.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World Publishing Co.
- Peters, P., Dulk, L., den, & Lippe, T., van der (2008). Effecten van tijd-ruimtelijke flexibiliteit op de balans tussen werk en privé. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 24(4), 341-362.
- Pintrich, P.R. (2000a). An achievement goal theory perspective on issues in motivation terminology, theory, and research. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 92-104.
- Pintrich, P.R. (2000b). Multiple goals, multiple pathways: The role of goal orientation in learning and achievement. *Journal of Educational Psychology*, 92, 544-555.
- Porter, G. (1996). Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching the Negative Outcomes of Excessive Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70-84.
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8, 147-164.
- Rawsthorne, L.J. & Elliot, A. (1999). Achievement Goals and Intrinsic Motivation: A Meta-Analytic Review. *Personality and Social Psychology Review*, 3, 326-344.
- Robinson, B.E. (1989). *Work addiction*. Dearfield Beach, FL: Health Communications.

- Robinson, B.E. (1998). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children and the clinicians who treat them*. New York: New York University Press.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J.M. (2005a). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediating role of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227.
- Schaef, A.W. & Fassel, D. (1988). *The Addictive Organization*, San Francisco, CA: Harper and Row.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2001). Werk en welbevinding. Naar een positieve benadering in de arbeids- en gezondheidspsychologie. *Gedrag & Organisatie*, 5, 229 – 253.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A.B. (2002a). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli W.B., Martínez, I., Marques-Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A.B. (2002b). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, 464-481.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A. (2003). Burnout en bevlogenheid. In W. Schaufeli, A. Bakker, & J. de Jonge (Red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pp.295-310). Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Bevlogenheid: Een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie*, 17, 89-112.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism (pp. 193-217). In R. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction*. Northampton, UK: Edward Elgar.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.

- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Bakker, A.B. (2008). It takes two to tango. Workaholism is working excessively and working compulsively. In R.J. Burke & C.L. Cooper, *The long work hours culture. Causes, consequences and choices* (pp. 203-226). Bingley, UK: Emerald.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career development International*, 14, 204-220.
- Schor, J.B. (1992). *The overworked American. The unexpected decline of leisure*. New York: Basis Books.
- Scott, K.S., Moore, K.S. & Miceli, M.P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.
- Shimazu, A. & Schaufeli, W.B. (2009). Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-being? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement among Japanese Employees. *Industrial Health*, 47, 495-502.
- Sonnentag, S. (2002) Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528.
- Spence, J.T. & Robbins, A.S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- Sullivan, S.E. (1999). The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457-484.
- Taris, T. & Schaufeli, W.B. (2003). Werk, werk en nog eens werk: Over de conceptualisering en gevolgen van werkverslaving. *De Psycholoog*, 38, 506-512.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B., & Verhoeven, L.C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Journal of Applied Psychology: An international Review*, 54, 37-60.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B., & Shimazu, A. (2010). The push and pull of work: About the difference between workaholism and work engagement. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 39-53). New York: Psychology Press.

- Van Yperen, N.W. & Janssen, O. (2002). Fatigued and dissatisfied or fatigued but satisfied? Goal orientations and responses to high job demands. *Academy of Management Journal*, 45, 1161-1171.
- Van Yperen, N.W. (2006) A Novel Approach to Assessing Achievement Goals in the Context of the 2 x 2 Framework: Identifying Distinct Profiles of Individuals With Different Dominant Achievement Goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32, 1432-1445.

Bijlage A