

WERKT ZELFMOTIVATIE DE VERVELING WEG?

**EEN STUDIE NAAR DE ROL VAN ZELFMOTIVATIE OP VERVELING
EN VITALITEIT TIJDENS HET WERK IN TIJDEN VAN COVID-19**

Aantal woorden: 18 049

Sarah Bruteyn

Studentennummer: 01606027

Promotor(en): Prof. dr. Maarten Vansteenkiste

Begeleider: Joachim Waterschoot

Masterproef voorgelegd voor het behalen van de graad master in de bedrijfspsychologie en personeelsbeleid

Academiejaar: 2020 – 2021

Voorwoord

Het schrijven van deze masterproef was een werk van lange adem waar ik veel heb uit geleerd. Het onderwerp van deze masterproef, betreffende de zelfmotivatie op de werkvloer, interesseerde me op voorhand al en maakte me tijdens het proces ook nieuwsgierig naar de resultaten die we uiteindelijk vonden. Voor mij was dit een heel leerrijk proces waarbij ik dankbaar ben voor de begeleiding en de feedback die ik gekregen heb. Ik wil daarom graag iedereen bedanken die me geholpen heeft om deze uitdaging tot een goed einde te brengen.

Ten eerste wil ik mijn promotor professor Maarten Vansteenkiste bedanken voor het boeiende onderwerp en de verrijkende inzichten tijdens onze (online) bijeenkomsten. Vervolgens wil ik ook mijn dank uiten aan mijn begeleider Joachim Waterschoot, die me de voorbije twee jaar uitstekend doorheen dit proces wist te gidsen door zijn verruimende inzichten, constructieve feedback, tijd en geduld. Zijn passie voor het onderzoek werkte aanstekelijk en hij daagde me uit om kritisch na te denken over bepaalde zaken, waarvoor dank.

Bij het verspreiden van deze masterproef kreeg ik de hulp van mijn vriend Jens, mijn tante Carine, mijn beste vriendin Kelly en mijn stagementor Lien, die de vragenlijst deelden met hun collega's op het werk. Ik wil hen daarom ook graag bedanken evenals alle andere vrienden, familie en kennissen die de vragenlijst online mee hielpen verspreiden. Een welgemeende merci ook aan Joyce, Carine, Katrijn en mijn vader voor het nalezen van mijn masterproef en het geven van hun extra feedback. Overigens wil ik ook mijn gezin, mijn vriend en vriendinnen bedanken voor hun vertrouwen in mij, hun steun en het gegeven dat ik ook over mijn masterproef altijd even met hen kon brainstormen.

Als laatste wil ik ook alle participanten bedanken voor hun deelname aan dit onderzoek, want zonder hen zou deze studie uiteraard onmogelijk geweest zijn.

Corona verklaring

De coronapandemie heeft wel degelijk een invloed gehad op de huidige studie met betrekking tot de zelfmotivatie van werknemers in tijden van COVID-19. De onderzoeksvraag werd hieraan aangepast en in de vragenlijst werden variabelen opgenomen, zoals telewerken, die oorspronkelijk niet bevraagd gingen worden. Ook binnen de literatuurstudie werd aandacht besteed aan de coronapandemie. Het rekruteren van participanten gebeurde in de periode maart/april 2021 en verliep mede omwille van de coronacrisis uitsluitend online. Dit kan mogelijks een impact gehad hebben op de steekproefgrootte. Het overleg met de promotor en begeleider gebeurde ook uitsluitend online van zodra de eerste lockdown werd ingeleid. Concluderend kan er worden vastgesteld dat hoewel COVID-19 de nodige veranderingen binnen de onderzoeksopzet teweegbracht, deze studie nu wel beschouwd kan worden als een onderzoek die de coronacrisis mee in kaart helpt te brengen.

Inhoudsopgave

Abstract.....	1
Inleiding	2
Literatuurstudie	4
De Zelf-Determinatie Theorie als theoretisch raamwerk.....	4
Psychologische basisbehoeftes	4
Subtypes van extrinsieke motivatie	6
De ZDT binnen de werkcontext	9
Telewerken, een nieuw fenomeen op de werkvloer	11
Zelfmotivatie.....	12
Conceptualisering	12
De bewustzijnscomponent	13
De actiecomponent	15
Zelfmotivatie binnen het kader van de ZDT	16
Mindfulness	17
Wat is mindfulness?.....	17
De kracht van mindfulness	18
Gunstige en ongunstige gemoedstoestanden op de werkvloer.....	20
Ongunstige gemoedstoestanden.....	20
Gunstige gemoedstoestanden.....	22
De dynamiek tussen verveling en bevlogenheid.....	23
(On)betrokkenheid.....	23
Arousal	24
(On)oplettendheid.....	25
Tijdsperceptie	25
Huidig onderzoek.....	26
Methode	29
Steekproef.....	29
Onderzoeksdesign en procedure	29

Metingen	30
Achtergrondvariabelen	30
Mindfulness	31
Decentratie en ruminatie	32
Zelfmotivatiestrategieën	32
Verveling	33
Emotionele uitputting	33
Bevlogenheid	34
Psychologische basisbehoeftes	34
Resultaten	35
Preliminare analyses	35
Hoofdanalyses.....	37
Correlatieanalyse	37
Structurele vergelijkingsmodellen	38
Discussie	41
Interpretatie van de resultaten	42
Interpretaties met betrekking tot de achtergrondvariabelen.....	42
Interpretaties met betrekking tot de onderzoeksvragen	43
De eerste onderzoeksvraag	43
De tweede onderzoeksvraag	43
De derde onderzoeksvraag.....	44
De vierde onderzoeksvraag	46
Beperkingen huidig onderzoek	47
Theoretische en praktische implicaties	48
Conclusie	49
Referenties	50
Bijlagen	60
Bijlage 1: Beeldende affiche	60
Bijlage 2: Vragenlijst huidig onderzoek	61

Abstract

Mindfulness wordt verondersteld significant samen te gaan met gunstige werkuitkomsten en effectieve zelfmotivatie. Verder bleek deze laatste significant te fungeren als een tussenliggend mechanisme, hoewel bijkomend onderzoek nog steeds beperkt is en de toepassing ervan binnen de werkcontext ongekend is. Voortbouwend op eerdere literatuur splitsen we in het huidige onderzoek zelfmotivatie op in een bewustzijns- (decentratie en ruminatie) en een actiecomponent (autonome -, gecontroleerde -, of een gebrek aan zelfmotivatiestrategieën) dewelke verondersteld te zijn de relatie tussen mindfulness en de vier werkuitkomsten uit deze studie te mediëren. Benaderd vanuit de invalshoek van de Zelf-Determinatie Theorie onderzochten we dit bij 317 werknemers ($M_{leeftijd} = 38.94$, range = 18 – 78; 63% vrouwelijk) tijdens de COVID-19 crisis. Aan de hand van een online vragenlijst werd eenmalig gepolst naar hun sociodemografische achtergrond en de mate van algemene mindfulness en de toegepaste decentratie, ruminatie, verveling, emotionele uitputting, bevlogenheid, bevrediging van hun psychologische basisbehoeftes en toegepaste zelfmotivatiestrategieën tijdens het uitvoeren van hun werk. Bovenop de achtergrondvariabelen wijzen de resultaten erop dat mindfulness een gunstige impact heeft op de uitkomsten, net zoals een autonome zelfmotivatie en decentratie ook samengaan met een beter welzijn. Daarentegen leiden ruminatie, gecontroleerde zelfmotivatie en een gebrek aan zelfmotivatie net tot ongunstige resultaten. Verder wijst deze studie uit dat zowel de bewustzijns- als actiecomponenten van zelfmotivatie beschouwd kunnen worden als significante mediators tussen mindfulness en de uitkomsten. Hierom biedt het huidige onderzoek empirische evidentie voor het belang van een kwalitatieve autonome zelfmotivatie en mindfulness en opent het nieuwe bediscussieerde vragen voor toekomstig onderzoek.

‘There are three things to remember about education. The first one is motivation. The second one is motivation. The third one is motivation’. Terell Bell. (Maehr & Meyer, 1997, p. 372).

Motivatie is belangrijk. Het is een essentiële drijfveer die ervoor zorgt dat een individu of een groep een bepaald gedrag zal stellen. Daar verwijst Terell Bell naar met zijn citaat. Dat motivatie een belangrijk element is, blijkt dagelijks wanneer we kijken naar de invloed van dit concept op de coronacrisis. Op 11 maart 2020 werd COVID-19 door de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) uitgeroepen tot pandemie. Autoriteiten hebben snel gereageerd door reisverboden, quarantaines, grensafsluitingen, avondklokken, huisarrest en sluitingen van faciliteiten, waaronder scholen, af te dwingen. De maatregelen zijn allesbehalve licht en blijken met de tijd steeds uitdagender om vol te houden. De motivatie van de hele wereldbevolking om de regels te blijven respecteren, wordt hierdoor serieus op de proef gesteld (Šakan et al., 2020). Op dergelijke momenten is motivatie meer dan gewoon belangrijk en kan deze zelfs van levensbelang zijn. In deze scriptie besteden we ruim de aandacht aan het concept motivatie. Meer bepaald focussen we ons hier op het concept binnen de bedrijfscontext in tijden van COVID-19.

De bedrijfscontext is hierbij een interessant onderzoeksgebied om te benaderen, aangezien het werk een belangrijk gegeven is binnen de modale leefwereld. Ook binnen dit domein zijn verschillende veranderingen doorgevoerd omwille van de coronacrisis die ongetwijfeld een impact op onze motivatie en ons welbevinden hebben gehad. Zo is telewerken de norm geworden en ervaaarde een aanzienlijke groep mensen helaas wat (tijdelijke) werkloosheid inhoudt. Daarbovenop was het verplicht thuiswerken een uitdaging voor onze dagelijkse organisatie en ons concentratievermogen. Soms werd het werk vervelend of was het zoeken naar hoe het werk weer plezierig te maken (Sheldon et al., 2003). In zulke situaties is het mogelijk om jezelf gemotiveerd te houden opdat je de opdracht tot een (goed) einde kan weten te brengen, dit zonder invloed van je werkomgeving. Daarom staat niet de algemene werkmotivatie maar wel het concept ‘zelfmotivatie’ centraal binnen deze masterproef. Het begrip is jong binnen de literatuur van de motivatiepsychologie (e.g., Waterschoot et al., in progress), wat decennialang de fundamentele impact bestudeerde van de omgeving op iemands motivatie.

Het huidige onderzoek wordt benaderd vanuit de invalshoek van de Zelf-Determinatie Theorie (ZDT; Deci & Ryan, 2000). Dit theoretisch raamwerk toont aan dat (zelf)motivatie zowel kwantitatief als kwalitatief kan verschillen en niet zozeer de hoeveelheid

(zelf)motivatie, maar wel het type (zelf)motivatie doorslaggevend is voor situationele uitkomsten op de werkvloer.

Specifiek willen we met deze scriptie nagaan wat het belang is van zelfmotivatie op de werkvloer. Om dit nauw te bestuderen wordt zelfmotivatie opgesplitst in een bewustzijns – en een actiecomponent, waarbij we de impact van beide componenten nagaan op de bevrediging van de psychologische basisbehoeftes, bevlogenheid, verveling en emotionele uitputting binnen de werkcontext. Mindfulness wordt hierbij onderzocht als mogelijke antecedent van zelfmotivatie. Het construct wordt in deze studie betrokken omdat het volgens menig wetenschappelijk onderzoek positief samengaat met meer welwillende, autonome vormen van zelfmotivatie, de psychologische basisbehoeftes en met algemeen welzijn (e.g., Brown & Ryan, 2003; Shultz & Ryan, 2015). Ook trachten we de rechtstreekse impact van mindfulness na te gaan op de verschillende uitkomsten. Dit alles impliceert de hypothese dat zelfmotivatie zal fungeren als een mediator op het verband tussen mindfulness en de uitkomsten (e.g., Waterschoot et al., 2021). Dit op een manier waarbij de meest kwalitatieve vorm van zelfmotivatie de meest gunstige invloed zal hebben en zal leiden tot de bevrediging van de psychologische basisbehoeftes, bevlogenheid, minder verveling en minder emotionele uitputting.

De conceptualisering en empirische evidentie omtrent zelfmotivatie is tot op heden nog vrij beperkt binnen de bestaande wetenschappelijke literatuur. Bovendien wordt in eerder onderzoek voornamelijk gekeken binnen de schoolse context (e.g., Purdie et al., 1996). Dit onderzoek doelt daardoor de literatuur over zelfmotivatie te verrijken en tot vernieuwende inzichten te leiden.

De Zelf-Determinatie Theorie als theoretisch raamwerk.

De term ‘motivatie’ is afkomstig van het Latijnse woord voor bewegen, namelijk ‘*movere*’ (Steers et al., 2004). Jezelf bewegen om iets te doen noemt men gemotiveerd zijn. Een persoon die geen aanzet of inspiratie voelt om een gedrag te stellen is niet gemotiveerd, terwijl een persoon die zich geactiveerd voelt ten opzichte van een doelstelling dit wel is (Ryan & Deci, 2000a). Motivatie wordt in het algemeen gedefinieerd als, die processen die gedrag initiëren of volharden (McMillan & Foresyth, 1991). Pinder (1998) definieert het concept als de energie, de richting en de volharding van gedrag. Er is echter geen eensgezindheid over de definiëring van het concept. Dat blijkt uit een studie van Kleinginna en Kleinginna (1981) die 102 verschillende verwoordingen of bekritiseringen van het concept vergeleken uit een waaier aan bronnen. Motivatie is alom tegenwoordig en er bestaan ook reeds verschillende theorieën die zich over dit construct gebogen hebben.

In het huidige onderzoek focussen we op de Zelf-Determinatie Theorie (ZDT; Deci & Ryan, 2000) van Edward L. Deci en Richard M. Ryan. De ZDT is een brede motivatie- en persoonlijkheidsontwikkelingstheorie die voornamelijk focust op die factoren die de motivatie, vitaliteit en ontwikkeling van mensen ondersteunen of ondermijnen. Deze theorie heeft een uitgesproken visie over de uitingwijze en voedingsbodem van groei en over hoe de sociale omgeving deze groei kan voeden (Vansteenkiste & Soenens, 2015). Deze empirisch onderbouwde theorie gaat uit van een organismisch-dialectische mensvisie waarbij verondersteld wordt dat mensen van nature geneigd zijn om zich nieuwsgierig, proactief en sociaal op te stellen (Ryan & Deci, 2017). Onderliggend aan deze proactieve mensvisie stelt de theorie drie psychologische basisbehoeftes voorop.

Psychologische basisbehoeftes.

Centraal binnen de ZDT staan de psychologische basisbehoeftes aan autonomie, relationele verbondenheid en competentie. Deze behoeftes zijn gespecificeerd als aangeboren psychologische voedingsstoffen die essentieel zijn voor de groei, de integriteit en het welzijn (Deci & Ryan, 2000).

De behoefte aan autonomie (Ryan & Deci, 2006) verwijst naar het verlangen om psychologisch vrij te zijn en zelf keuzes te kunnen maken. Het staat haaks tegenover heteronomie, een eigenschap waarbij men de leefregels van anderen gaat volgen in plaats van die bij zichzelf te vinden. Autonomie is een opvallend gegeven binnen de ontwikkeling en binnen verschillende culturen. Het is dan ook van cruciaal belang voor het persoonlijk functioneren en welzijn.

Een tweede psychologische basisbehoefte, de behoefte aan relationele verbondenheid (Baumeister & Leary, 1995), is het verlangen om een minimale hoeveelheid interpersoonlijke relaties te vormen en te onderhouden. Mensen hebben er nood aan om steeds met dezelfde individuen frequent positieve interacties te ervaren. Deze interacties moeten tevens als langdurig en stabiel ervaren worden en moeten gevoelens van zorg en bezorgdheid met zich meebrengen vooraleer ze tot behoeftebevrediging kunnen leiden. De behoefte aan relationele verbondenheid is bevredigd als individuen het gevoel hebben erbij te horen en een warme, hechte band met anderen ervaren.

Ten slotte is er ook nog de behoefte aan competentie. Deze wordt bevredigd wanneer de overtuiging heerst dat men het vermogen en de vaardigheden heeft om gewenste resultaten te bereiken (Webster, 2008). Volgens White (1959) verwijst competentie naar de capaciteit die een organisme heeft om effectief met zijn omgeving om te gaan.

Deze drie fundamentele behoeftes hebben een aantal gemeenschappelijke kenmerken. In de eerste plaats zijn de behoeftes niet fysiologisch van aard zoals bij de Drifttheorie van Hull (1943), maar zijn deze *psychologisch* van aard. Ze hebben namelijk betrekking op het psychologisch functioneren van mensen. Deze psychologische basisbehoefte worden door Deci en Ryan (2000) gespecificeerd als *essentiële* voedingsstoffen, wat impliceert dat individuen niet kunnen openbloeien zonder ze alle drie te bevredigen. Zo zal een omgeving die de behoefte aan competentie bevordert, maar geen mogelijkheid laat tot het bevredigen van de behoefte aan relationele verbondenheid, leiden tot een verminderd welzijn (Ryan & Deci, 2000b). Deze behoeftes zijn *inherent*, wat zoveel betekent als dat onze menselijke natuur er mee is uitgerust geraakt vanwege hun evolutionaire voordeel. Dit wil zeggen dat deze al vanaf onze geboorte aanwezig zijn en ook doorheen ons leven steeds belangrijk blijven (Vansteenkiste & Soenens, 2015). Hieruit volgt dat deze essentiële voedingsstoffen *universeel* zijn. Iedereen heeft baat bij de bevrediging van de behoeftes en dus spelen demografische factoren zoals etniciteit, geslacht, sociale afkomst en seksualiteit geen rol. Hoewel de noden universeel zijn, gaan mensen deze gevoelens van autonomie, competentie en relationele verbondenheid wel anders uitdrukken binnen culturen waar verschillende waarden van belang zijn (Ryan & Deci, 2000b). Omdat de ZDT veronderstelt dat de basisbehoefte aangeboren zijn en dat iedereen er baat bij heeft als deze bevredigd worden, wordt de assumptie gemaakt dat de omgevingsfactoren die deze drie verlangens voeden voor iedereen motiverend zijn (van den Broeck et al., 2009). Volgens de ZDT zullen zelfs werknemers voor wie het resultaat van hun werk niets of amper iets uitmaakt, profiteren bij het krijgen van sterk positieve feedback ten opzichte van een matig positieve

feedback (Mouratidis et al., 2008). Kortom, een *expliciete waardering van de behoeftes is niet vereist* om van de behoeftebevrediging te kunnen genieten.

Dat behoeftebevrediging uiterst wenselijk is, aangezien het samengaat met positieve uitkomsten zoals groei en welbevinden, wordt keer op keer aangetoond in de literatuur (Kasser & Ryan, 1999; Milyavskaya & Koestner, 2011; Sheldon et al., 1996; Vansteenkiste et al., 2006). De gunstige effecten hiervan blijven gelden over leeftijden en culturen heen (Deci & Ryan, 2000; Deci & Ryan, 2011; Deci et al., 2017). Daarnaast stelt de ZDT dat fluctuaties in de bevrediging van de psychologische basisbehoeftes een direct effect hebben op het welzijn (Deci & Ryan, 2000). Een studie van Sheldon, Ryan en Reis (1996) illustreert dit fenomeen. Deze studie bevestigt niet alleen het gegeven dat mensen die meer autonomie en competentie ervaren, meer welbevinden ondervinden, maar toont ook nog eens aan dat op de dagen waarin participanten meer dan gewoonlijk gevoelens van competentie en autonomie ervaren, ze in een positievere gemoedstoestand verkeren. Samengevat gaan fluctuaties in behoeftebevrediging gepaard met fluctuaties in het welzijn.

De bevrediging van de psychologische basisbehoeftes weet de intrinsieke motivatie te ondersteunen. Binnen de ZDT wordt een differentiatie gemaakt tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie. Een persoon die intrinsiek gemotiveerd is, doet een activiteit omdat die interessant of plezierig is op zich. Ryan en Deci (2000b) verwoorden intrinsieke motivatie als een inherente neiging om vernieuwing en uitdaging op te zoeken, om capaciteiten te oefenen en uit te bereiden, om te ontdekken en te leren. Het spelen van kinderen is een voorbeeld van intrinsieke motivatie, net zoals het bespelen van een muziekinstrument of het doen van een sport voor het plezier (Donald et al., 2020). Naast intrinsieke motivatie bestaat er ook extrinsieke motivatie. Hier is de activiteit op zich niet interessant of plezierig, maar is de uitkomst van de activiteit dit wel. Zo is iemand extrinsiek gemotiveerd wanneer die gedrag stelt om zo een beloning of een goedkeuring te ontvangen, een straf te vermijden, het eigen zelfbeeld te kunnen opkrikken of om een persoonlijke doelstelling op die manier te bereiken (Gagné et al., 2015).

Subtypes van extrinsieke motivatie.

Extrinsieke motivatie, die vorm van motivatie waarbij de activiteit niet plezierig is op zich, maar waarbij je deze toch doet om een hoger doel te bereiken, bestaat uit verschillende subtypes die variëren in de mate dat ze autonoom dan wel gecontroleerd zijn. Waar je bij autonome motivatie een gevoel van vrijheid van keuze en welwillendheid ervaart, is dit gevoel bij gecontroleerde motivatie niet aanwezig. Intrinsieke motivatie bijvoorbeeld valt onder de autonome categorie. Gecontroleerde motivatie daarentegen brengt een gevoel van druk en

dwang van buitenaf met zich mee. Wie autonoom gemotiveerd is, geniet een kwalitatief betere motivatie en ondervindt hier velerlei voordelen van. De ZDT stelt dan ook dat beide vormen van motivatie verschillen in hun onderliggende regulerende processen en dat gedrag gekarakteriseerd kan worden naarmate het meer of minder autonoom of gecontroleerd is. Beide vormen van motivatie veronderstellen intentioneel gedrag en staan daardoor in contrast met amotivatie, wat gelijk gesteld kan worden met het ontbreken van een intentie en motivatie tot het stellen van een gedrag (Gagné & Deci, 2005).

Doorheen de dag zijn er steeds zaken die mensen uitvoeren ondanks dat ze hier niet intrinsiek gemotiveerd voor zijn. Vooral kort na de kindertijd, wanneer de vrijheid om te kunnen doen en laten wat je wil, wordt beperkt door de sociale druk om bepaalde activiteiten uit te voeren binnen deze maatschappij en door het toenemen van verantwoordelijkheden, worden taken uitgevoerd omwille van andere types van motivatie, namelijk types van extrinsieke motivatie (Ryan & La Guardia, 2000).

Een eerste vorm van extrinsieke motivatie binnen de ZDT is *externe regulatie*. Deze soort van motivatie is gecontroleerd en ontstaat wanneer je gedrag stelt om een beloning te verkrijgen of om een straf te ontlopen. Deze soort van motivatie is kwalitatief niet hoogstaand. Hoewel externe regulatie specifiek gedrag sterk kan motiveren, gaat dit vaak hand in hand met ongewenste neveneffecten die de vorm aannemen van een langdurige afname van autonome motivatie en welzijn (Deci et al., 2017).

Een tweede vorm van extrinsieke motivatie is *geïntrojecteerde regulatie*, waarbij je als persoon je eigenwaarde koppelt aan het uitvoeren van een bepaalde activiteit. Op die manier ga je negatieve gevoelens zoals schaamte, schuld en spijt vermijden en positieve gevoelens zoals trots ervaren. Ook dit type van motivatie is gecontroleerd en niet zo kwaliteitsvol. De drijfveer bij geïntrojecteerde regulatie is anders van aard dan die bij externe regulatie. Terwijl extern aangevoerde factoren gedrag stimuleren bij externe regulatie, vormen intern gecontroleerde factoren de beweegreden bij geïntrojecteerde regulatie (van den Broeck et al., 2009).

Geïdentificeerde regulatie is een eerste vorm van autonome motivatie. Hier volbrengt zich een proces waarbij mensen de onderliggende waarden van een gedrag herkennen en aanvaarden. Om je te identificeren met de waarde van een activiteit moet je de regularisatie meer internaliseren en moet je deze waarde kunnen beschouwen als eigen aan jezelf (Deci & Ryan, 2000). De activiteit is dus persoonlijk belangrijk of zinvol.

Ten slotte is er nog een laatste type van extrinsieke autonome motivatie, namelijk *geïntegreerde regulatie*. Dit is de meest volledige vorm van internalisatie en extrinsieke motivatie omdat je hier niet alleen jezelf identificeert met het belang van de activiteit, maar deze

ook integreert met verschillende aspecten van jezelf (Deci & Ryan, 2000). Op deze manier wordt de activiteit uitgevoerd omdat ze past binnen het waardenkader van het individu en wordt deze uitgevoerd omdat het individu dit zelf wil (Van den Broeck et al., 2009). In Figuur 1 hieronder wordt het zelfdeterminatiecontinuüm, zoals besproken, weergegeven.



Figuur 1. Het zelfdeterminatiecontinuüm, gaande van gecontroleerde naar autonome motivatie (Deci & Ryan, 2000).

Kortom, hoewel de meeste motivatietheorieën focussen op het kwantitatieve aspect, is het bij de ZDT meer te doen om de kwaliteit van de motivatie. Autonome motivatie omvat intrinsieke motivatie, geïntegreerde- en geïdentificeerde motivatie. Iemand met een autonome motivatie voert een activiteit uit omdat die leuk ofwel passend binnen het eigen waardenpatroon ofwel als persoonlijk zinvol wordt beschouwd. Gecontroleerde motivatie daarentegen omvat geïntrojecteerde regulatie en externe regulatie, vormen van motivatie waarbij iemand ofwel externe druk ofwel een interne dwang ervaart om een bepaalde activiteit uit te voeren. Concluderend stellen we vast dat autonome motivatie kwalitatief beter is dan gecontroleerde motivatie, omdat in tegenstelling tot bij gecontroleerde motivatie, de autonome vorm ook gepaard gaat met het bevredigen van de psychologische basisbehoeftes (Van den Broeck et al., 2009).

De Zelf-Determinatie Theorie binnen de werkcontext.

Meer specifiek geven we in het huidige onderzoek aandacht aan de werkcontext. Het is duidelijk dat motivatie een bepalende voorspeller is voor de prestaties van werknemers op het werk (Van den Broeck et al., 2016). Sterk gemotiveerde werknemers zijn de weg naar duurzamer succes binnen elke organisatie. Het bereiken van succes op het werk wordt echter steeds uitdagender omdat de bedrijfswereld snel verandert en steeds competitiever wordt (Çınar et al., 2011).

Volgens de ZDT kunnen werknemers verschillende types van motivatie ervaren ten aanzien van hun job (e.g., Manganelli et al., 2018). Een opdracht op het werk die leuk of interessant is om te doen, zal een autonome motivatie genereren. Dit omdat de taak uitgevoerd wordt voor het eigen plezier. We spreken hier van intrinsieke motivatie op de werkvloer. Er zijn echter op het werk ook minder aangename taken die nu en dan moeten worden uitgevoerd. Bij het uitvoeren van deze taken komen er externe factoren aan te pas die de werknemer motiveren om de taak toch aan te pakken. Hoe meer deze externe factoren worden geïnternaliseerd met het zelf, hoe autonomer en kwaliteitsvoller de motivatie zal zijn (Manganelli et al., 2018).

In de huidige maatschappij is het belangrijk om jezelf van een inkomen te kunnen verzekeren. Dit doen we door te gaan werken. Wanneer geld echter het enige motief is om naar het werk te komen is er sprake van externe motivatie. Een werknemer die met tegenzin naar het werk komt om zo zijn of haar boterham te kunnen verdienen, heeft een motivatie die extern gereguleerd is. Werknemers met een geïntrojecteerde regulatie daarentegen worden niet onder druk gezet door hun omgeving, maar zetten zichzelf onder druk (van den Broeck et al., 2009). Een werknemer die op tijd op het werk verschijnt enkel en alleen om zich van schuldgevoelens te vrijwaren, handelt vanuit een geïntrojecteerde regulatie. Deze gecontroleerde vormen van motivatie zijn te vermijden. Beter is het om autonoom gemotiveerd te zijn en de taken op het werk of de job als geheel zinvol te ervaren. Een voorbeeld van deze geïdentificeerde motivatie is een werknemer die naar het werk komt, omwille van de overtuiging dat hij of zij zo een bijdrage kan leveren voor de organisatie en zich tevens verbonden kan voelen met collega's. Ten slotte betreft de meest geïnternaliseerde vorm van extrinsieke motivatie, geïntegreerde motivatie, een kwaliteitsvolle motivatie waarbij een werknemer een taak uitvoert omdat deze binnen het waardenkader van deze persoon past. Een werknemer die het nut van zijn of haar werk inziet en vindt dat deze job aanleunt bij zichzelf als persoon handelt volgens deze vorm van motivatie.

Howard en collega's (2016) onderzochten, aan de hand van een persoonsgerichte benadering op een steekproef van werknemers uit verschillende landen, het simultaan

voorkomen van meerdere motivatietypes binnen de individuele werknemers. Het kernresultaat van hun onderzoek luidt dat de aanwezigheid van een externe regulatie binnen een profiel onbelangrijk blijkt wanneer dit voorkomt in de combinatie met autonome vormen van motivatie, maar nefast is wanneer dit voorkomt in de afwezigheid van autonome motivatie. Deze bevindingen liggen in lijn met eerdere empirische evidentie die duidelijk maakt dat autonome vormen van motivatie veel belangrijker zijn bij het promoten van positieve uitkomsten op de werkplek dan hun gecontroleerde variant (Gagné et al., 2015). Onderzoek toont namelijk aan dat zowel extrinsieke als intrinsieke factoren werknemers kunnen beïnvloeden terwijl ze hun taken voltooien, maar dat de intrinsieke factoren motiverender zijn dan de extrinsieke (e.g., Çınar et al., 2011). Intrinsieke factoren worden namelijk ondersteund door de psychologische basisbehoeftes.

Een werkklimaat dat de bevrediging van de drie psychologische basisbehoeftes promoot is essentieel voor een optimaal functioneren binnen de werkplek (Deci & Ryan, 2000; Spreitzer et al., 2005). Het zal de intrinsieke motivatie van werknemers laten toenemen. Dit bevredigende werkklimaat zal tevens samengaan met een volledige internalisering van extrinsieke motivatie (e.g., Gagné & Deci, 2005). Hier zullen enkele belangrijke werkuitkomsten (Gagné & Deci, 2005) uit voortvloeien. Ten eerste zal dit gunstige werkklimaat een positieve invloed hebben op het doorzettingsvermogen en op aanhoudende gedragsveranderingen. Ten tweede resulteert het in effectieve prestaties, vooral bij taken die vragen om enige creativiteit, cognitieve flexibiliteit en conceptueel begrip. Daarnaast heeft het ook een gunstig effect op de werktevredenheid, op positieve werk gerelateerde attitudes en op solidariteit binnen de organisatie. Uiteindelijk zal een werkklimaat dat de drie basisbehoeftes ondersteunt ook psychologische aanpassing en welzijn bevorderen. Samengevat, empirisch werk mocht de meerwaarde voor de organisatie en de medewerkers reeds aantonen dat een gunstig werkklimaat de psychologische basisbehoeftes ondersteunt en stimuleert (e.g., Baard et al., 2004). Aan de andere kant zullen werknemers, die in een werkomgeving verkeren waarbij hun basisbehoeftes actief gedwarsboemd worden, geconfronteerd worden met gevoelens van afwijzing en/of incompetentie en/of onderdrukking. Deze groep van werknemers zal zich emotioneel uitgeput voelen (Silva et al., 2017) en heeft meer kans op het vertonen van disfunctioneel gedrag op het werk (Bartholomew et al., 2011).

Het implementeren van de ZDT in de werkcontext blijkt dus zijn vruchten af te werpen. Dit omdat de theorie omvattend is en optimaal motiverende persoonseigenschappen en organisatieaspecten aan het licht kan brengen. Het theoretisch raamwerk biedt een referentiekader dat valide is over verschillende culturen heen en dat aantoont dat werknemers

die zich autonoom, competent en verbonden voelen met anderen ook vaker echt betrokken zijn bij het werk ongeacht hun achtergrond (Gagné et al., 2015). Deze werknemers zullen omwille van hun autonome motivatie alleen maar voordelen ondervinden op hun werkplek.

Enkele kanttekeningen dienen wel te worden gemaakt. Een eerste bedenking wordt gemaakt voor de materialistische werknemers, zij die inkomen en materialistische bezittingen hoog in het vaandel dragen. Onderzoek toont aan dat deze werknemers significant minder kans hebben om hun basisbehoeftes te bevredigen ook al zijn er hier voldoende opportuniteiten voor (Deckop et al., 2010; Dittmar et al., 2014). Het is belangrijk dat managers zich ervan bewust zijn dat niet alle werknemers hetzelfde zullen reageren op handelingen die worden gesteld om de basisbehoeftes te bevredigen. De moeite die een organisatie doet om opportuniteiten te voorzien om werknemers autonomie te geven zal bijvoorbeeld niet geapprecieerd worden door werknemers die materialistisch van aard zijn (Deckop et al., 2010). Een tweede bedenking betreft de perceptie van werknemers over veranderingen binnen het bedrijf. Veranderingen kunnen ofwel als uitdagend worden gepercipieerd ofwel als bedreigend. Werknemers die de verandering beschouwen als een uitdaging zullen hun psychologische basisbehoeftes bevredigen en hierdoor meer leren en vitaliteit ervaren (Spreitzer et al., 2005). Het tegenovergestelde geldt voor werknemers die de verandering als bedreigend ervaren en zo behoeftefrustratie ervaren. Deze werknemers hebben een verhoogde kans op het ervaren van emotionele uitputting door de veranderingen die ze ervaren op hun werk (Silva et al., 2017). Enige capaciteit om met materialistische verlangens of veranderingen om te kunnen gaan, wordt van de werknemers zelf verwacht en zal dus bepalend zijn om behoeftebevrediging te kunnen ervaren. Er wordt met andere woorden soms van werknemers verondersteld dat ze zichzelf kunnen motiveren in de gewenste richting om zo een bepaalde doelstelling te kunnen bereiken.

Telewerken, een nieuw fenomeen op de werkvloer. Ook de coronapandemie verplichtte de bevolking om zichzelf gemotiveerd te houden. Telewerken, als toenmalige norm van werken, werd eind oktober 2020 een verplichting die werd doorgevoerd om de besmettingsgraad zoveel mogelijk in te perken en zo de gezondheid van de bevolking veilig te stellen. Telewerken vindt plaats wanneer werknemers aan de hand van de bestaande informatie en communicatietechnologieën (ICT) in staat zijn om hun werk, wat ze normaalgezien op hun werkplek omgeven door collega's doen, nu ook op afstand kunnen uitvoeren (Garrett & Danziger, 2007). Sinds de start van de COVID-19 crisis steeg het aantal Belgische werknemers dat minstens één dag per week aan telewerken doet van 16.9% naar 62% (Vantilborgh et al., in progress). Dit is een drastische verschuiving en houdt in dat een groot deel van de werkende

bevolking die voorheen amper of geen ervaring had met telewerken hier nu snel met geconfronteerd werd. De wetenschappelijke literatuur toont aan dat af en toe (1-2 dagen) van thuis uit werken positieve gevolgen met zich meebrengt (Gajendran & Harrison, 2007). Dit omdat telewerken onder meer samengaat met het ervaren van autonomie en een hogere tevredenheid van het werk (Gajendran & Harrison, 2007). Daarentegen constateren Vander Elst en collega's (2017) dat het aantal dagen dat men van thuis uit werkt niet bepalend is voor de effectiviteit, maar dat de manier waarop het afstandswerken georganiseerd wordt wel een cruciaal element is. Echter kunnen we deze bevindingen niet generaliseren naar de situatie in de coronapandemie aangezien werknemers niet langer de mogelijkheid kregen om sporadisch eens van thuis uit te werken, maar hier voltijds tot verplicht werden. Dit zorgde ervoor dat de behoefte aan autonomie niet meer, maar net minder bevredigd werd (Delanoeije & Verbruggen, 2019). Dit maakt dat telewerken afhankelijk van de situatie beschouwd kan worden als stimulerend of energie uitputtend (Perry et al., 2018). In een studie van Vantilborgh en collega's (in progress) worden acht mogelijk negatieve gevolgen van telewerken opgesomd. Deze zijn een toename in werk-familie conflict, een afname in mogelijkheden om afstand te nemen en te herstellen van werk, een intensifiëring van arbeid, een toename in gevoelens van isolatie en eenzaamheid, een afname in intrinsieke motivatie, moeilijkheden om taken uit te voeren, een gebrek aan communicatie en moeilijkheden om met virtuele teams te communiceren en te managen. Voltijds en verplicht telewerken is bijgevolg ook nefast voor de bevrediging van de psychologische basisbehoeftes. Het belang van een kwaliteitsvolle zelfmotivatie om met deze uitdagingen om te kunnen gaan, is dan ook essentieel.

Echter stelt zich de vraag hoe een werknemer zichzelf kan motiveren en of iedereen dit op dezelfde manier doet? Hoewel algemene motivatie al in menig literatuur verschenen is, is er over zelfmotivatie nog niet zoveel bekend. In volgend onderdeel bespreken we daarom niet langer de motivatie op zich maar verdiepen we ons in de zelfmotivatie, een nieuw en aanleunend concept binnen de motivatiepsychologie.

Zelfmotivatie

Conceptualisering.

Motivationele zelfregulatie of 'zelfmotivatie' zoals men het in de volksmond noemt, is een concept waar sinds tot voor kort beperkt onderzoek werd uitgevoerd. Het actief reguleren van de eigen motivatie wordt beschouwd als een component van zelfregulerend leren (Boekaerts, 1997; Wolters & Bizon, 2013). Miele en Scholer (2018) formuleren zelfmotivatie als het proces waarbij iemand tracht om het niveau en het type van de eigen motivatie te

behouden dat optimaal is voor het nastreven van de doelstelling. Iets uitgebreider definieert Wolters (2003a) het concept als de acties die een individu doelbewust onderneemt om zo de wilskracht aan te wakkeren, te behouden of aan te vullen met als doel om zo een activiteit of doelstelling te starten of tot een goed einde te brengen. Toegepast op een academische context omvat zelfmotivatie die gedachten, acties en gedragingen van studenten waarmee ze proberen om hun keuzes, inspanningen en volharding voor academische taken positief te beïnvloeden. Zelfmotivatie wordt gevormd door *het bewustzijn* en de *doelgerichtheid* van individuen hun gedachten en acties.

Twee elementen worden bij zelfmotivatie naar voren geschoven. Enerzijds wordt er een bewustzijn verondersteld. Dit omvat zowel de kennis die individuen hebben over hun eigen motivatie en over effectieve strategieën die ze kunnen gebruiken voor de specifieke activiteit. Anderzijds is er een actiecomponent wat verwijst naar de handelingen die individuen uitvoeren om hun motivatie te manipuleren in de gewenste richting. Boekaerts (1992) stelt dit gelijk aan het verschil tussen subjectieve controle, wat betekent dat acties worden beïnvloed door overtuigingen en percepties waar we ons van bewust zijn en actieve controle. Dit impliceert een bewuste bedoeling om deze te manipuleren. Samenvattend definiëren we zelfmotivatie hier als het bewustzijn van de eigen motivatie en het doelgericht ondernemen van acties om zo de eigen motivatie voor een taak te initiëren, te volharderen of te versterken.

De bewustzijnscomponent.

De kennis, overtuigingen en het begrip van factoren die de huidige motivatie beïnvloeden definiëren Miele en Scholer (2018) als metamotivatie. Twee componenten, namelijk metacognitieve *monitoring* en *controle*, zijn hierbij van belang. Monitoring verwijst naar een cognitieve beoordeling van de huidige activiteit in termen van de gemaakte vooruitgang ten opzichte van een doelstelling. Bijvoorbeeld, iemand vraagt zich af: *‘Hoe goed begrijp ik de tekst die ik hier nu aan het lezen ben?’* Controle verwijst naar het nemen van strategische acties om de vooruitgang te bevorderen. Een voorbeeld hiervan luidt: *‘Ik moet de laatste alinea nog eens herlezen opdat ik het beter zal begrijpen.’* Metamotivatie houdt bijgevolg in dat er een cognitieve beoordeling wordt gemaakt of de kwantiteit en kwaliteit van de motivatie volstaan om een bepaalde taak te voltooien of een specifiek doel na te streven (= monitoring) en of er strategische maatregelen genomen moeten worden om iemands motivatie te behouden of te veranderen (= controle). Daarom impliceert metamotivatie de processen waarbij individuen hun motivatie monitoren en controleren om hun doelen te kunnen bereiken (Scholer et al., 2018).

De effectiviteit van deze metamotivationale processen, en in het algemeen het succesvol nastreven van de doelstellingen, hangt deels af van wat mensen geloven over motivatie. Het reguleren van de kwantiteit van motivatie vergt kennis over welke soort strategieën de motivatie kunnen laten toenemen, terwijl het effectief reguleren van de kwaliteit van motivatie veronderstelt dat mensen begrijpen dat er naast de hoeveelheid motivatie ook aandacht besteed moet worden aan het type motivatie. Een gebrekkige of foutieve kennis over motivatie gaat gepaard met een grotere kans op het falen van de zelfmotivatie. Daarnaast kan dit ook argwaan opwekken voor verschillende soorten van gunstige interventies (Scholer et al., 2018).

Wolters en Benzion (2013) vonden evidentie voor het gegeven dat de motivationele regulatie voor een persoon het meest effectief is wanneer de gekozen motivationele regulatiestrategie in lijn ligt met de overtuigingen en attitudes die deze persoon heeft. Daarnaast wordt in een studie van Murayama en collega's (2018) de metacognitieve accuraatheid van de mate waarin mensen zichzelf kunnen motiveren achterhaald, zonder het ontvangen van prestatie gebaseerde extrinsieke beloningen. Over de vijf experimenten heen met daarbij een brede waaier van taken en participanten uit verschillende culturen bleek steeds dat participanten consistent meer betrokken zijn bij de saaie taken dan dat ze voorheen hadden voorspeld. Die resultaten wijzen erop dat mensen de capaciteit om motivatie te volharden vaak onderschatten. Dit is jammer, want het zijn onze metacognities over motivatie die onze beslissingen en strategieën om motivatie te reguleren beïnvloeden. Concluderend kan worden vastgesteld dat wat mensen weten over motivatie bepalend zal zijn voor hun manier en de effectiviteit van reguleren.

Een recent onderzoek van Waterschoot en collega's (2021) maakte ook een onderscheid tussen een bewustzijns – en actiecomponent. Decentratie en ruminatie vormen er de bewustzijnscomponent en mediëren zowel de relatie tussen mindfulness en verveling als de relatie tussen mindfulness en levenstevredenheid. Decentratie is een proces waarbij je als het ware uit je eigen mentale beleving treedt om zo een objectieve en niet oordelende houding ten opzichte van het zelf aan te nemen. Hierdoor kunnen mensen inzien dat hun mentale belevingen geen onveranderbare waarheid zijn, maar wel een geconstrueerde realiteit van het zelf (Kessel et al., 2016). In tegenstelling tot decentratie, waarbij mensen afstand kunnen nemen van hun eigen emoties en gedachten, kan dit bij ruminatie niet en worden mensen net opgeslorpt door hun emoties. Ze gaan hier dan ook voortdurend over piekeren (Waterschoot et al., 2021). Waterschoot en collega's (2021) tonen aan dat mindfulness en levenstevredenheid significant positief correleren met decentratie en significant negatief met ruminatie en dat daarnaast verveling enerzijds sterk positief correleert met het rumineren en anderzijds sterk negatief met

decentratie. Het positieve verband tussen decentratie en levenstevredenheid werd reeds meermaals aangetoond (e.g., Elliot & Cocker, 2008), terwijl er zoals verwacht voor ruminatie minder gunstige effecten weggelegd zijn (e.g., Sousa & Neves, 2021). Wetenschappelijke literatuur suggereert in lijn met deze bevindingen dat decentratie en ruminatie rechtstreeks met elkaar gerelateerd zijn en geassocieerd zijn met tegenstrijdige gezondheids- en gedragsmatige uitkomsten (Fresco et al., 2007b; Gecht et al., 2014). Decentratie (Ayduk & Kross, 2010) leidt tot een weerstand tegenover stresserende gebeurtenissen en een betere mentale gezondheid. Anderzijds is ruminatie gerelateerd aan symptomen van een depressie, angsten, eetstoornissen, druggebruik en een verminderd dagelijks functioneren na een stresserende gebeurtenis (Nolen-Hoeksema et al., 2008; Nolen-Hoeksema & Watkins, 2011). Vernieuwend aan dit onderzoek is dat de bewustzijnscomponent sterke significante relaties vertoonden met de verschillende types zelfmotiverende strategieën binnen de actiecomponent.

De actiecomponent.

Wanneer men inziet dat de huidige motivatie onvoldoende is en dat deze dus moet worden veranderd, komt de actiecomponent in beeld. Deze component houdt in dat individuen acties gaan uitvoeren om de huidige onwenselijke motivatie te manipuleren in de gewenste richting. Hiervoor worden zelfmotivatiestrategieën gebruikt. Zulke strategieën kunnen beschreven worden als de diverse acties of tactieken die worden gebruikt om inspanning en volharding te behouden of te laten toenemen voor een bepaalde taak (Wolters, 1999).

Deze strategieën om de motivatie te reguleren, beïnvloeden niet noodzakelijk de manier waarop personen taken vervolledigen, maar vooral waarom ze deze taken vervolledigen of voor hoe lang ze met deze taken door gaan (Wolters, 2003a). Er zijn verschillende strategieën die kunnen worden toegepast om de motivatie te bevorderen. Een strategie om jezelf gemotiveerd te kunnen houden bevat, aldus Wolters (2003b), op zijn minst twee criteria. Ten eerste moeten individuen doelgericht handelen in een bewuste poging om hun motivatie of de processen die hun motivatie bepalen te beïnvloeden. Ten tweede zou de strategie daadwerkelijk de zelfmotivatie en de daaropvolgende prestaties moeten vergemakkelijken of verbeteren.

De nood aan een zelfmotivatiestrategieën wordt uitsluitend getriggerd wanneer er in de eerste plaats motivatieproblemen worden gesignaleerd bij het maken van de cognitieve beoordeling van een taak. Wanneer er al genoeg motivatie is, moeten er geen strategieën meer worden toegepast. Dit suggereert dat personen die meer adaptieve overtuigingen en attitudes hebben over motivatie soms minder vaak zelfmotivatiestrategieën zullen gebruiken dan personen met minder adaptieve overtuigingen en attitudes (Wolters, 2003a).

Belangrijk om in rekening te brengen is de mogelijkheid dat de zelfmotivatie sterk bepaald wordt door het type motivationele uitdagingen (Engelschalk et al., 2016; Järvelä & Järvenoja, 2011). Met andere woorden, de effectiviteit van de zelfmotivatie is erg afhankelijk van de context. Dit impliceert dat er geen beste motivatiestrategie is die steeds in elke situatie moet worden toegepast, maar dat er verschillende strategieën zijn, die afhankelijk van de situatie, voor een individu het beste de motivatie voor de activiteit genereren of behouden.

Dat een individu alleen maar baat kan hebben bij het gebruikmaken van zelfmotivatiestrategieën is onbetwistbaar. Het gebruiken van deze strategieën zorgt ervoor dat er meer inspanning zal geleverd worden bij het uitvoeren van taken (e.g., Kim et al., 2018; Schwinger & Otterpohl, 2017; Wolters, 1998). Het leveren van meer inspanning gaat dan weer gepaard met betere prestaties (Schwinger et al., 2009). Meerdere studies tonen aan dat het gebruik van zelfmotivatiestrategieën positief samenhangt met volharding (e.g., Kim et al., 2018; Schwinger & Otterpohl, 2017; Smit et al., 2017), betere prestaties (e.g., Schwinger et al., 2009; Smit et al., 2017) en minder procrastineren (Grunschel et al., 2016; Kim et al., 2018; Wolters, 2003b).

Het is algemeen aangenomen dat mensen de capaciteit hebben om zichzelf te motiveren. Hoe dan ook, vragen over hoe mensen deze capaciteit verworven of geïnternaliseerd hebben, over de mogelijkheid dat er meer dan één soort van zelfmotivatie bestaat en over het perspectief dat verschillende manieren van reguleren tot verschillende uitkomsten kunnen leiden, worden vaak genegeerd (Pelletier et al., 2002). De kwaliteit van zelfmotivatie is echter ook niet te verwaarlozen. De ZDT die de kwaliteit van motivatie laat primeren, biedt dan ook een vernieuwend aspect en de ideale invalshoek hiervoor.

Zelfmotivatie binnen het kader van de ZDT. Onderzoek naar zelfmotivatie binnen de ZDT is nog pril. Zoals bij motivatie veronderstelt het theoretisch kader van de ZDT verscheidene vormen van zelfmotivatie. De differentiatie die gemaakt wordt tussen autonome en gecontroleerde motivatie bij het uitvoeren van een bepaalde activiteit geldt ook voor zelfmotivatiestrategieën. Wanneer interesses en waarden de beweegredenen vormen om jezelf te motiveren, dan spreken we van autonome zelfmotivatie (Black & Deci, 2000; DeCharms, 1968). Hieronder vallen interesse-gerichte en relevantie-gerichte strategieën. De toepassing hiervan tijdens vervelende taken op het werk zal ertoe leiden dat een werknemer de taak enigszins leuker of persoonlijk zinvoller tracht te maken. Vroeg (Sansone et al., 1992) en recent onderzoek (Waterschoot et al., 2021) toont sterk de evidentie voor de positieve impact van deze strategieën. Bijvoorbeeld gingen diegenen die veel autonome zelfmotivatie hanteerden zich

minder vervelen tijdens de coronapandemie en rapporteerden ze meer vitaliteit (Waterschoot et al., 2021).

Indien interpersoonlijke druk of beïnvloedende factoren van buitenaf datgene zijn wat jezelf gemotiveerd houdt, dan spreekt men van gecontroleerde zelfmotivatie (Deci & Ryan, 2002). Geïntrojecteerde zelfmotivatie (i.e., zelfwaarde-gericht) en externe zelfmotivatie (i.e., gericht op de ander) vallen onder deze categorie. Wanneer een werknemer tijdens het uitvoeren van een vervelende opdracht dergelijke zelfmotivatiestrategieën hanteert, legt die zichzelf een interne of externe druk op. Zo kan deze werknemer zichzelf voorhouden dat hij of zij pas trots kan zijn op zichzelf wanneer de taak is afgerond, ook al is de taak vervelend. In een studie tijdens de 100 kilometer dodentocht, toonden Waterschoot en collega's (in progress) aan dat het gebruik van gecontroleerde zelfmotivatie resulteerde in meer gevoelens van pijn en verveling en de kans op aankomst zelfs deed afnemen. Een ander voorbeeld hiervan is een werknemer die een vervelende taak uitvoert opdat hij zichzelf nadien kan belonen of omdat hij/zij denkt aan wat de ander erover zal denken. Ook kan iemand geen zelfmotiverende strategieën hanteren en op een passieve manier omgaan met de ervaren gevoelens van verveling. Opvallend in de studie van Waterschoot en collega's (2021) was dat net diegenen meer verveling gingen rapporteren. Het gebrek aan ideeën met betrekking tot hoe zichzelf te motiveren werd tevens sterk negatief voorspeld door de mate waarin het individu mindful functioneert. In wat volgt definiëren we dit laatste construct en bespreken we enkele kernbevindingen over mindfulness.

Mindfulness

Wat is mindfulness?

In de wereld zoals we die vandaag de dag kennen loert verleiding om de hoek, krijgen we te kampen met talloze afleidingen en zijn opkomende motieven en verlangens ons niet onbekend (Schultz & Ryan, 2015). Het is de kunst om hier positief mee om te springen. Je aandacht hierop richten en je hiervan bewust zijn, vormt een belangrijke eerste stap waardoor je mindful weerstand kan weten te bieden aan onwenselijke afleidingen en doelgerichter wenselijke verlangens kan nastreven. Momenteel is mindfulness een populair wetenschappelijk onderwerp in zowel de klinische als de basispsychologie (Brown et al., 2015).

Mindfulness (Brown & Ryan, 2003) wordt vaak gedefinieerd als de aandacht voor en het bewust zijn van wat er in het heden plaatsvindt. Het is een staat van open en ontvankelijke aandacht en bewustheid of een kwaliteit van het bewustzijn die gekarakteriseerd is door een duidelijke bewustheid van het huidige moment. De aandacht voor wat er zich in het heden afspeelt, blijkt corrigerende en helende voordelen met zich mee te brengen. Het zijn die

voordelen die ervoor gezorgd hebben dat het concept ‘mindfulness’ in de spotlights terecht gekomen is.

Geschiedkundig noemen ze mindfulness ook ‘het hart van de boeddhistische meditatie’ (Thera, 1962). Dit wil niet zeggen dat het iets typisch boeddhistisch is, in tegendeel zelf want mindfulness is noodzakelijk universeel. We zijn allemaal mindful tot in een bepaalde graad, het is een inherente menselijke vaardigheid. Een bijdrage van de boeddhistische tradities omvat het benadrukken van een effectieve en eenvoudige manier van de veredeling en verfijning van de geest en de levenskracht en dit binnen alle aspecten van het leven. Deze boeddhistische tradities zijn tot op zekere hoogte binnengedrongen in het Westen en zo op dit moment ook al opgenomen door verschillende generaties van westerlingen (Kabat-Zinn, 2003). Ondanks dat men in de laatste 30 jaar al behoorlijk veel heeft bijgeleerd over mindfulness, blijft het zich steeds verder ontwikkelen (Brown et al., 2015).

De kracht van mindfulness.

De ZDT is van mening dat een ontvankelijke bewustheid waardevol kan zijn bij het maken van gedragskeuzes die consistent zijn met de eigen behoeftes, waarden en interesses (Deci & Ryan, 1980). Binnen de ZDT wordt mindfulness uitgedrukt als een bijzonder belangrijke intra-individuele bron die de autonomie ondersteunt (Donald et al., 2020). Mindfulness wordt binnen de ZDT beschreven als de bron voor een gezonde motivationele zelfregulatie (Ryan & Deci, 2004). Het veronderstelt namelijk een betere zelfkennis, wat essentieel is voor zelfmotivatie (Brown & Ryan, 2003).

Het construct vertoont een samenhang met zowel de bewustzijnscomponent (e.g., Gecht et al., 2014) als de actiecomponent (e.g., Brown & Ryan, 2003) van zelfmotivatie. Mindfulness en decentratie worden beschouwd als sterk met elkaar gerelateerde processen die beiden bevorderlijk zijn voor het welzijn (Gecht et al., 2014). Er bestaat een zekere tegenstrijdigheid in de literatuur over hoe beide constructen zich tegenover elkaar verhouden. Aan de ene kant wijst empirische evidentie erop dat beide constructen van elkaar onderscheiden kunnen worden en dat decentratie beschouwd kan worden als een mechanisme onderliggend aan het effect van mindfulness (Shapiro et al., 2006), maar aan de andere kant stellen sommige onderzoekers vast dat decentratie en mindfulness hetzelfde onderliggende concept meten (e.g., Carmody et al., 2009). Hoe dan ook zal zich telkens een sterk verband tussen de beide concepten aftekenen. De studie van Waterschoot en collega’s (2021) biedt ook evidentie voor dit sterke verband. Hun resultaten wijzen uit dat mindfulness samengaat met decentratie, maar niet met ruminatie. Eveneens duidt de wetenschappelijke literatuur op een link tussen mindfulness en de

actiecomponent (Brown & Ryan, 2003). In hun onderzoek komen Brown & Ryan (2003) tot de conclusie dat mindfulness is gecorreleerd met autonome zelfmotivatie en een brede waaier van indicatoren die psychologisch welzijn voorspellen. Zo blijkt mindfulness gepaard te gaan met meer autonomie, competentie en relationele verbondenheid en dus een bevrediging van de psychologische basisbehoeftes (e.g., Van den Broeck et al, 2016; Schultz & Ryan, 2015). Hoe mindfuller men in het leven staat, hoe minder vaak er geopteerd wordt voor gecontroleerde zelfmotivatiestrategieën of een gebrek aan zelfmotivatie blijkt. Ruminatie daarentegen gaat wel hand in hand met deze gecontroleerde of ontbrekende zelfmotivatie (e.g., Waterschoot et al., 2021).

Mindful in het leven staan wordt ook in verband gebracht met het vertonen van minder zelf verdedigende responsen in een bedreigende situatie. Mindfulness leidt namelijk tot een zekere desensibilisatie en verminderde emotionele reactiviteit. Mindful gedrag vormt een buffer voor emotionele uitputting (Hülshager, 2013) en brengt over het algemeen een grotere tolerantie van onaangename toestanden met zich mee en dus ook meer adaptieve gedragingen in situaties waarin de zelfrepresentatie wordt bedreigd (Brown et al., 2008). Zo kan een persoon met een hogere mindfulness beschouwd worden als iemand met een meer geïntegreerde en authentieke manier van functioneren (Brown et al., 2007).

Nog niet zo lang geleden werden verschillende zelf rapportage meetinstrumenten, die de mate van mindfulness trachten te meten waarover een persoon bezit, gepubliceerd (Brown et al., 2007). De Mindful Attention Awareness Scale (MAAS; Brown & Ryan, 2003; Carlson & Brown, 2005) is een voorbeeld van zo een meetinstrument voor mindfulness. Hoog scoren op het meetinstrument is geassocieerd met positief affect, vitaliteit, levenstevredenheid, zelfwaarde, optimisme en zelfactualisatie (Brown & Ryan, 2003). De validiteit van dit meetinstrument is reeds meermaals aangetoond en de vragenlijst blijkt zelf valide over culturen heen (e.g., MacKillop & Anderson, 2007; Black et al., 2012; Barros et al, 2015). Waterschoot en collega's (2021) vinden ook evidentie voor het gunstige effect tussen mindfulness en levenstevredenheid en tonen tevens aan dat mindfulness negatief correleert met het ervaren van verveling, een ongunstige gemoedstoestand. Waar het bij verveling gaat om een gebrekkige aandacht voor het huidige moment (e.g., Wallace et al., 2002), gaat het bij mindfulness net om een volledige aandacht voor het hier en nu (Brown & Ryan, 2003). Martin (2007) stelt daarom dat verveling als een gevolg van het gebrek aan mindfulness kan worden gezien.

Mindfulness beïnvloedt zowel direct als indirect het welzijn van mensen (Brown et al., 2007). Er is een direct verband doordat mindfulness aanmoedigt om meer in het moment te leven en je zintuigen optimaal te gebruiken. Het bewuster leven maakt het leven waardevoller.

Bovendien verhoogt mindfulness een individu's waarde van intrinsieke doelstellingen (Brown & Kasser, 2005) en activiteiten in het leven. Indirect is er ook een verband tussen mindfulness en het welzijn. Dit komt door de zelfregulerende functie die mindfulness in de hand werkt (Brown et al., 2007). Het nastreven van intrinsieke verlangens en het hebben van een autonome zelfregulatie wordt bevorderd door de open en ontvankelijke bewustheid waar mindfulness door wordt gedefinieerd (Brown & Ryan, 2003). Het volgen van intrinsieke doeleinden, in tegenstelling tot extrinsieke doelen, is gerelateerd aan de bevrediging van de psychologische basisbehoeftes. De psychologische basisbehoeftes zijn op hun beurt dan weer gerelateerd aan autonome zelfmotivatie en een beter welzijn. Kortom, mindfulness stimuleert zowel intrinsieke doelen, de bevrediging van de psychologische basisbehoeftes, autonome zelfmotivatie en het welzijn (Shultz & Ryan, 2015).

Desondanks wordt mindfulness niet altijd als bevorderlijk aangenomen (e.g., Hafenbrack & Vohs, 2018). Een kanttekening moet worden gemaakt. Niet alle vormen van motivatie worden namelijk positief beïnvloedt door het concept. Gecontroleerde vormen van (zelf)motivatie missen de fortuinlijke impact die mindfulness heeft op de kwalitatief hoogstaande vormen van motivatie. In tegendeel zelf, wanneer de motivatie gecontroleerd is, dan zal mindfulness een negatief effect uitoefenen op deze niet autonome vorm van motivatie (Donald et al., 2020).

Gunstige en ongunstige gemoedstoestanden op de werkvloer

Ongunstige gemoedstoestanden.

Verveling is een term die iedereen wel bekend in de oren klinkt, maar waarvoor toch geen eenduidige definitie bestaat in de literatuur. Het feit dat er een inconsistentie is binnen wetenschappelijk onderzoek over de definitie, de functie en de correlaties met betrekking tot het concept verveling is volgens Rafaelli en collega's (2018) te wijten aan twee zaken in het bijzonder. Ten eerste is er een probleem met de operationalisering van het concept. Deze is namelijk verschillend over verschillende studies heen, waardoor niet altijd hetzelfde concept gemeten wordt. Ten tweede duidt onderzoek op het bestaan van verscheidene types van verveling, waarbij telkens ook andere effecten kunnen worden waargenomen.

Danckert en Merrifield (2018) en Eastwood en collega's (2012) definiëren verveling als een onaangename gemoedstoestand die duidt op een mislukking van het op een gewenste manier omgaan met de omgeving, ondanks de motivatie om dit wel te doen. Verveling heeft te maken met aandacht. De aversieve gemoedstoestand treedt op wanneer we er niet in slagen om

genoeg aandacht te besteden aan interne of externe informatie uit de omgeving (Eastwood et al., 2012). Het informeert je over de aanwezigheid van een onbevredigde situatie en motiveert je om verder te gaan met een nieuw doel wanneer het huidige doel niet langer bevredigend, aantrekkelijk of zinvol is (Elpidorou, 2018). Verveling kan zowel toeslaan bij gezonde mensen als bij zieke mensen, het komt voor bij individuen van alle leeftijden en culturen. Het kan je treffen wanneer je thuis bent, maar ook wanneer je op het werk bent (Elpidorou, 2018). Zo krijgen vele werknemers doorheen hun loopbaan te kampen met een taak binnen hun takenpakket die ze niet leuk vinden om te doen, een taak waarvoor ze niet intrinsiek gemotiveerd zijn. Omgaan met vervelende taken is helemaal niet gemakkelijk. Engelschalk en collega's (2016) kwamen tot de conclusie dat studenten een minder effectieve regulatie van hun motivatie veronderstelden bij vervelende taken dan bij de taken die als moeilijk werden bevonden.

Deze ongewenste gemoedstoestand is zeker te vermijden, aangezien deze een schadelijke impact kan hebben op verschillende facetten. Wetenschappelijke literatuur wijst namelijk op een sterke samenhang tussen verveling en tal van sociale, psychologische en fysieke gezondheidsproblemen, zoals bijvoorbeeld depressies en angsten (e.g., Sommers & Vodanovich, 2000), vijandigheid (e.g., Rupp & Vodanovich, 1997), eetstoornissen (e.g., Stickney & Miltenberger, 1999), druggebruik (e.g., Willging, Quintero, & Lilliot, 2014), job ontevredenheid (e.g., Kass et al., 2001), behoeftefrustraties (e.g., Sulea et al., 2015) en een verminderde levenstevredenheid (e.g., Farmer & Sundberg, 1986). Ondanks de gevaarlijke gevolgen die verveling met zich kan meebrengen, was het fenomeen lange tijd een amper bestudeerde 'stille emotie' (Pekrun et al., 2010). Voor 1960 werd er geen onderzoek gevoerd naar verveling (Schaufeli & Salanova, 2014), maar de laatste jaren wint het onderzoekdomein wel aan aandacht en interesse.

Een ander fenomeen dat sinds de jaren 1970 uitvoerig bestudeerd werd en meermaals aangeduid werd als een belangrijke indicator voor een gebrekkige gezondheid op de werkplek, is burnout. Volgens Demerouti en collega's (2001) bestaat burnout uit twee dimensies: emotionele uitputting en het zichzelf terugtrekken. Emotionele uitputting is de kerncomponent en ontstaat doordat emotionele hulpbronnen worden uitgeput door interpersoonlijke eisen bij intensief fysieke, affectieve of cognitieve stressoren (Schaufeli & Salanova, 2014; Sousa & Neves, 2021). Emotionele uitputting leidt tot onder meer verloopintenties (Lee & Ashfort, 1996) en effectief verloop op de werkvloer (Wright & Cropanzano, 1998), minder goede prestaties op het werk en een verminderde betrokkenheid bij de organisatie (Cropanzano et al., 2003). Bij het

zichzelf terugtrekken, de andere dimensie van burnout, ga je afstand nemen van het werk en hier negatieve attitudes bij ervaren.

Hoewel burnout en verveling beiden een negatieve invloed uitoefenen op het welbevinden op het werk zijn deze conceptueel verschillend. Onderzoek toont zelf aan dat verveling tot burnout kan leiden (Reijseger et al., 2013). Wanneer een individu zich verveelt op het werk, zullen de hulpbronnen bij deze activiteit persoonlijk en emotioneel uitgeput zijn (Bakker et al., 2011). Deze uitputting van de emotionele bronnen zal leiden tot gevoelens van overbelasting en vermoeidheid, die eigen zijn aan het fenomeen van emotionele uitputting (Demerouti et al., 2001). Op die manier is er een duidelijke link tussen beide fenomenen, meer bepaald door de impact van de emotionele uitputting. Dit verband werd ook teruggevonden in een recente studie van Sousa en Neves (2021).

Emotionele uitputting en verveling zijn subjectieve belevenissen, aangezien verschillende individuen eenzelfde situatie anders kunnen interpreteren. Toch zijn er bepaalde factoren die hier systematisch toe bijdragen. Zo zullen individuen stevast meer verveling en emotionele uitputting ervaren, wanneer er slechts een beperkte mogelijkheid is tot interactie met collega's, er beperktere doorgroeimogelijkheden zijn en er een gebrek aan opties en hulpbronnen ontstaat (Sousa & Neves, 2021). Laat dat nu net de mix van ingrediënten zijn waar de bevolking door de coronapandemie meer dan voorheen mee geconfronteerd werd.

Het is dan ook niet verbazingwekkend dat de coronapandemie met de daarbij horende lockdown – en quarantainemaatregelen de verveling in de hand heeft gewerkt (Barari et al., 2020; Boylan et al., 2021; Martarelli & Wolff, 2020). Studies wijzen ook op het feit dat mensen die zich verveeld of vaker verveeld voelen sneller de maatregelen zullen overtreden, aangezien ze onder meer zo proberen om van hun verveling af te geraken (Boylan et al., 2021; Martarelli & Wolff, 2020). Daarnaast kan ook worden vastgesteld dat de verveling die ontstond door de pandemie een nefast effect had op het welzijn van de bevolking (e.g., Waterschoot et al., 2021). Hoewel de meeste studies de problematische aard van verveling en de genomen maatregelen in kaart hebben gebracht, blijkt er ook een positieve factor aan de coronapandemie en verveling te zijn, namelijk de creativiteit. In enkele wetenschappelijke studies uit Frankrijk kwamen ze tot de conclusie dat de alledaagse creativiteit gedurende de lockdown toegenomen was (Lopez-Persem et al., 2021; Mercier et al., 2021).

Gunstige gemoedstoestanden.

In tegenstelling tot verveling focust deze studie ook op een gunstige en adaptieve gemoedstoestand, namelijk bevlogenheid. Dit fenomeen wordt gedefinieerd als zijnde een

positieve, vervullende gemoedstoestand, gekarakteriseerd door vitaliteit, toewijding en absorptie (Schaufeli et al., 2002). Vitaliteit wordt gekenmerkt door een hoge mate van energie en mentale veerkracht op het werk en door een bereidheid om door te zetten en veel moeite in het werk te steken, zelfs als er moeilijkheden opduiken. Toewijding duidt op een sterke betrokkenheid bij het werk en het ervaren van betekenisvolheid, enthousiasme, inspiratie, trots en een uitdaging. Ten slotte verwijst absorptie naar een gefocuste aandacht, volledige concentratie en het gelukkig opgaan in het werk. Hierbij lijkt de tijd sneller voorbij te gaan en kan men enige moeite ervaren om zich los te kunnen maken van het werk (Schaufeli & Salanova, 2014). Dit is dus wat je ervaart wanneer je in ‘de flow’ geraakt. Aldus Csikszentmihalyi (2014) is de flow een subjectieve staat waarin mensen zich bevinden wanneer ze zodanig betrokken zijn bij een activiteit dat ze de tijd, vermoeidheid en al het andere dat zich buiten de activiteit zelf afspeelt, vergeten. Wie zich in deze staat bevindt, kan helemaal opgaan in een bezigheid en zal dan ook gelukkiger zijn (Csikszentmihalyi, 1975/2000). Deze gemoedstoestand komt dan ook voor wanneer individuen zich verdiepen in een activiteit die intrinsiek motiverend is en waarbij de psychologische basisbehoeftes vervuld zijn. De bevrediging van de psychologische basisbehoeftes, die men bij bevlogenheid weet te ervaren, verklaart waarom en hoe bevlogenheid gerelateerd is met welzijn en andere positieve effecten (Ilies et al., 2017).

De dynamiek tussen verveling en bevlogenheid.

Hoewel voorheen voornamelijk onderzoek gevoerd werd naar verveling als een trek, een neiging of gevoeligheid om vaker verveling te ervaren en dit binnen verschillende situaties, gaat er nu steeds meer aandacht naar verveling als een staat (Elpidorou, 2018). Verveling als een staat wil zoveel zeggen als het ervaren van verveling op een gegeven moment in de tijd (Falhman et al., 2013). In het artikel van Falhman en collega's (2013) wordt de Multidimensional State Boredom Scale (MSBS) als meetinstrument voor verveling als een staat voorgesteld. Het meetinstrument ontstond uit eerdere aanbevelingen en zorgt ervoor dat het concept beter gemeten kan worden. De MSBS bestaat uit 29 items die vijf dimensies van verveling meten. Deze dimensies zijn onbetrokkenheid, lage arousal, hoge arousal, onoplettendheid en tijdsperceptie. In wat volgt gaan we dieper in op de verschillende dimensies en gaan we na hoe deze in contrast staan met het ervaren van gevoelens van bevlogenheid.

(On)betrokkenheid. Zoals Falhman en collega's (2013) het beweren is verveling een ervaring van onbetrokkenheid van de wereld en de beschouwing vast te zitten in een ogenschijnlijk ongelukkig makend heden. Het onderzoek beklemtoont echt die gevoelens van

onbetrokkenheid tegenover interessante of betekenisvolle activiteiten die worden ervaren wanneer men te kampen krijgt met verveling. Onbetrokkenheid komt ook voor in de werkcontext. Volgens Hochschild (1983) maken de onbetrokken werknemers zichzelf los van hun rollen op het werk en trekken ze zich zowel cognitief als emotioneel terug. Het spreekt dan ook voor zich dat je zulke scenario's als werkgever wil vermijden. Ongeacht of de oorzaak van de onbetrokkenheid bij de organisatie of de werknemer zelf ligt, is het management verantwoordelijk voor een snelle oplossing van deze vervelende situatie, zodat de onbetrokkenheid geen element van de bedrijfscultuur kan worden (Pech & Slade, 2006). Dit staat haaks tegenover het ervaren van '*de flow*', een mentale staat waarin je jezelf kan begeven wanneer je betrokken bent bij interessante activiteiten die aansluiten bij de vaardigheden die je beheerst (Csikszentmihalyi, 1975/2000). Een intense betrokkenheid bij de activiteit die zich op dat moment afspeelt staat hier centraal (Csikszentmihalyi, 2014).

Arousal. Theorieën met betrekking tot arousal, een opwinding die je lichaam ervaart, stellen vast dat verveling veroorzaakt wordt door een mismatch tussen de ideale hoeveelheid arousal die een bepaald individu nodig heeft en de mate van arousal die door de omgeving aangeboden wordt (e.g., Csikszentmihalyi, 1975/2000, 1997; De Chenne, 1988; Berlyne, 1960). Verveling kan daardoor vaak op twee verschillende manieren gedefinieerd worden. Enerzijds als een aversieve staat door een tekort aan arousal, dat ontstaat wanneer de informatie of stimulatie vanuit de omgeving gekarakteriseerd kan worden als zijnde monotoon, overbodig, laag van intensiteit en/of zinloos (e.g., Berlyne, 1960). Anderzijds als een aversieve staat door een teveel aan arousal, waarbij gevoelens als rusteloosheid, irritaties en frustraties de bovenhand nemen (e.g., Berlyne, 1960). Volgens Thackray (1981) kan deze laatste vorm van verveling optreden wanneer een individu genoodzaakt is om mentaal vrij alert te blijven en goed te presteren bij het uitvoeren van een eentonige en saaie opdracht. Baratta en Spence (2018) beweren dat het ervaren van een te lage arousal een essentieel component is van verveling als staat, maar dat een te hoge arousal eerder het gevolg is van verveling, doordat je als individu van die vervelende gemoedstoestand probeert af te geraken. Ook hier is er een discrepantie met bevlogenheid, want waarbij je bij verveling geen ideale hoeveelheid arousal weet te ervaren, behaal je bij bevlogenheid net wel dit optimale level. Dit komt doordat bij bevlogenheid de waargenomen uitdagingen en vaardigheden waarover je beschikt mooi in balans zijn (Berlyne 1960; Csikszentmihalyi, 2014).

(On)oplettendheid. Een volgende belangrijke dimensie van verveling is onoplettendheid. Individuen voelen zich verveeld als ze niet in staat zijn om op een succesvolle manier aandacht te besteden aan interne (gedachten of gevoelens) of externe (omgevingsfactoren) stimuli die vereist zijn om te kunnen deelnemen aan een bevredigende activiteit (Eastwood et al., 2012). Meerdere studies bewezen reeds de link tussen onoplettendheid en verveling (e.g., Wallace et al., 2002; Kass et al., 2010; Damrad-Frye & Laird, 1989). Een studie van Damrad-Frye en Laird (1989) toont aan dat een subtiele afleiding van de aandacht geassocieerd kan worden met een toename van verveling. Tijdens een luisteropdracht werden participanten namelijk geconfronteerd met een bron van afleiding, namelijk een spelende TV in een aangrenzende ruimte. Deze TV maakte in de ene conditie geen geluid, in een tweede conditie amper geluid en in een derde conditie een duidelijk hoorbaar geluid. Aan participanten werd na afloop van de taak gevraagd om hun niveau van interesse en verveling, die ze bij deze opdracht hadden ervaren, te rapporteren. Hieruit bleek dat de participanten uit de tweede conditie, waarbij er een amper hoorbaar geluid uit de TV kwam, de afleidende bron niet hadden opgemerkt en meer verveling en een verminderde interesse voor de opdracht rapporteerden dan de participanten die geen of een duidelijke afleiding wisten op te merken. Dit komt omdat deze groep participanten hun onoplettendheid niet kon linken met de storende bron, maar hun onoplettendheid attribueerde aan de ‘vervelende’ opdracht. Voor bevlogenheid daarentegen is er geen sprake van onoplettendheid, maar van een enorme focus en opperste concentratie. Aandachtsprocessen spelen hierbij een belangrijke rol en zorgen ervoor dat de omgeving buiten beschouwing wordt gelaten en alle aandacht op de activiteit waar het op dat ogenblik om gaat wordt gefocust (Csikszentmihalyi, 2014).

Tijdsperceptie. Daarnaast is er ook de tijdsperceptie, die in het geval van een verveeld individu verstoord is geraakt. Wanneer je jezelf verveelt krijg je namelijk het gevoel alsof de tijd trager voorbij lijkt te gaan (e.g., Conrad, 1997). Bovendien kan deze perceptie ook het gevoel van verveling stimuleren of versterken (Watt, 1991). Onze visie tegenover de tijd die het ene moment voorbij lijkt te vliegen en het ander moment tergend traag voorbij blijkt te tikken, lijkt inherent aan ons mens zijn en ons zelfbewustzijn (Jones, 2019). Een mogelijke verklaring van deze tragere tijdsperceptie bij vervelende situaties is het feit dat in vervelende situaties de tijd ook vaker in de gaten wordt gehouden om na te gaan hoelang de vervelende situatie nog zal duren. Op die manier kan je de tijd langzaam voorbij zien kruipen, wat contrasterend is met diegenen die bijvoorbeeld bevlogen zijn en in de flow zitten, waardoor ze zodanig opgaan in hun bezigheid dat ze de tijd uit het oog verliezen (Jones, 2019).

Huidig onderzoek

In het huidige onderzoek, dewelke werd uitgevoerd tijdens de coronapandemie, gaan we na wat de impact is van zelfmotivatie binnen de werkomgeving op verschillende uitkomsten. De uitkomsten waarin we geïnteresseerd zijn binnen het onderzoek zijn verveling, emotionele uitputting, bevlogenheid en de mate waarin de psychologische basisbehoeftes bevredigd zijn binnen de werkcontext. Deze studie doelt bij te dragen tot de huidige beperktere literatuur omtrent zelfmotivatie en kadert de impact van de unieke tijdsgeest door de coronapandemie. We bouwen voort op een voorgaande studie van Waterschoot en collega's (2021) en trachten zowel hun bevindingen te repliceren binnen de werkcontext als nieuwe verbanden te onderzoeken. Het concept zelfmotivatie wordt op twee verschillende manieren benaderd. Zo wordt er enerzijds gekeken naar de cognitieve component van zelfmotivatie, gemeten door de variabelen 'decentratie' en 'ruminatie'. Anderzijds worden ook de verschillende zelfmotivatiestrategieën, die meer de actiecomponent van zelfmotivatie pogen te meten, in beschouwing genomen. Hierbij wordt er een onderscheid gemaakt tussen autonome zelfmotivatie, gecontroleerde zelfmotivatie en het ontbreken van enige vorm van zelfmotivatie. Dat beide componenten van zelfmotivatie bij huidig onderzoek betrokken worden, maakt het dan ook interessant en vernieuwend, aangezien enkel het onderzoek van Waterschoot en collega's (2021) dit eerder in kaart bracht. In lijn met dit onderzoek wilt de huidige studie ook nagaan in welke mate mindfulness een antecedent vormt van zelfmotivatie en of het zowel op de bewustzijns- als op de actiecomponent van zelfmotivatie een significante invloed weet uit te oefenen (Waterschoot et al., 2021). Er wordt verder verondersteld dat mindfulness ook een rechtstreeks effect op de uitkomsten zal hebben. Ten slotte worden er in het onderzoek ook enkele achtergrondvariabelen ter controle opgenomen. Dit betreft de leeftijd, het geslacht, de burgerlijke stand, het aantal thuiswonende kinderen, het hoogst behaalde diploma, het werkveld waarin men momenteel werkzaam is, het werkstatuut en werkregime, de anciënniteit op de huidige werkplek, het gegeven of men al dan niet fungeert in een leidinggevende positie en het aantal dagen in de week dat er van thuis uit gewerkt dient te worden.

In de eerste onderzoeksvraag wordt er nagegaan of er al dan niet een direct effect is tussen mindfulness en de verschillende situationele uitkomsten die binnen deze studie zijn opgenomen. Aangezien mindfulness volgens de wetenschappelijke literatuur leidt tot gunstige uitkomsten werden volgende onderzoeksvraag en bijhorende hypothesen opgesteld:

Onderzoeksvraag 1: Wat is het verband tussen mindfulness en de verschillende werkuitskomsten?

Hypothese 1A: We verwachten een significant positief verband tussen mindfulness en bevlogenheid en behoeftebevrediging.

Hypothese 1B: We verwachten daarentegen een significant negatief verband tussen mindfulness en verveling en emotionele uitputting.

De tweede onderzoeksvraag peilt naar het verband tussen mindfulness en zelfmotivatie. Mindfulness wordt in huidig onderzoek verondersteld een antecedent te zijn van zelfmotivatie. Dit omdat voorgaande studies hier reeds evidentie voor wist te vinden (e.g., Brown et al., 2007; Schultz & Ryan, 2015).

Onderzoeksvraag 2: Wat is het verband tussen mindfulness en de factoren binnen zowel de actietendens als de bewustzijnscomponent van zelfmotivatie?

Hypothese 2A: We verwachten een significant positief verband tussen mindfulness en zowel decentratie en autonome zelfmotivatie.

Hypothese 2B: We verwachten een significant negatief verband tussen mindfulness en zowel ruminatie, de gecontroleerde - en ontbrekende vorm van zelfmotivatie.

Onderzoeksvraag drie tracht te achterhalen welk effect de beide componenten van zelfmotivatie op de verschillende uitkomsten hebben. De twee variabelen die de cognitieve component pogen te meten, namelijk decentratie en ruminatie, zijn verwacht negatief te correleren met elkaar en hebben elk een ander verband met de uitkomsten. Terwijl decentratie volgens Waterschoot en collega's (2021) negatief samengaat met uitkomsten met een negatieve connotatie zoals verveling en positief correleert met gunstige uitkomsten, bijvoorbeeld met levenstevredenheid, zal ruminatie net positief samengaan met verveling en zal deze variabele eerder negatieve gevolgen met zich meebrengen. Bij de actiecomponent worden de meest gunstige effecten verondersteld bij de autonome en kwalitatief goede vorm van zelfmotivatie. Bij individuen met een gecontroleerde vorm van zelfmotivatie en vooral bij degenen waarbij de zelfmotivatie volledig ontbreekt, worden de meest nefaste resultaten verwacht. Dit alles leidt tot volgende onderzoeksvraag en hypotheses:

Onderzoeksvraag 3: Wat is het verband tussen de factoren binnen de bewustzijns – en actiecomponent van zelfmotivatie en de vier werkuitskomsten?

Hypothese 3A: We verwachten dat decentratie en autonome zelfmotivatie significant positief zullen correleren met bevlogenheid en behoeftebevrediging en significant negatief met verveling en emotionele uitputting.

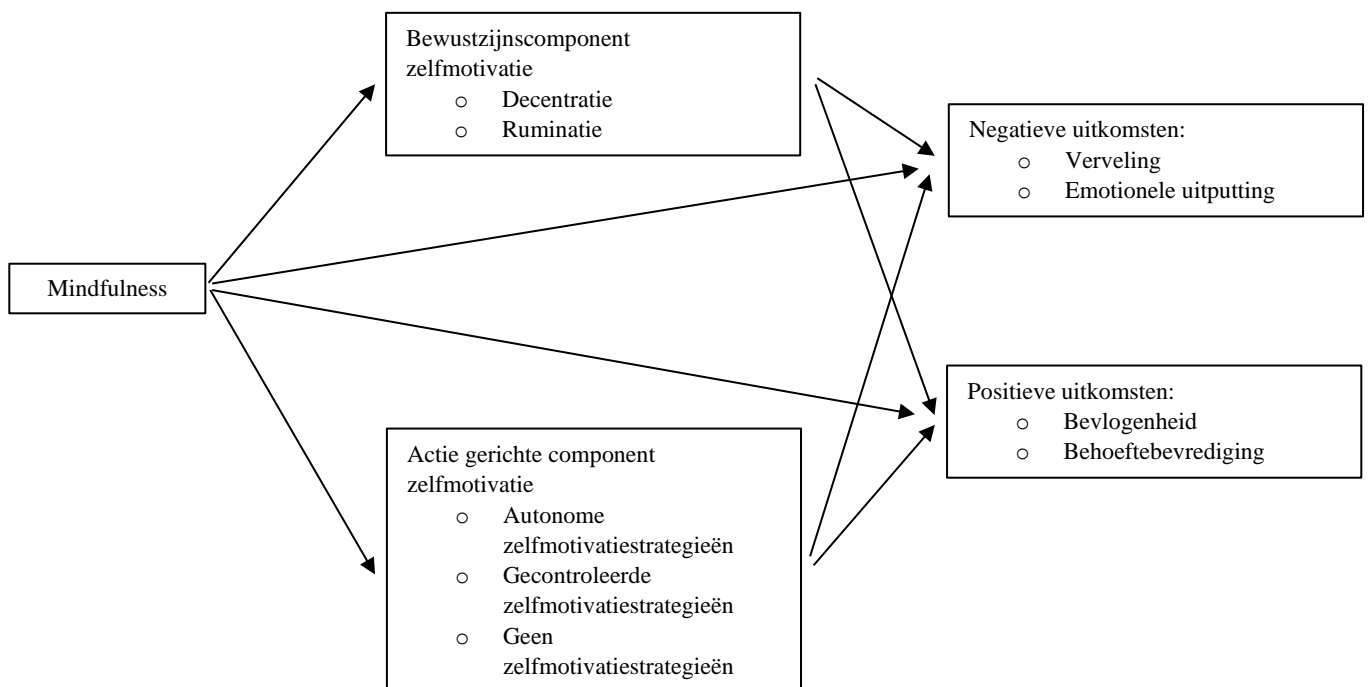
Hypothese 3B: We verwachten enerzijds dat ruminatie, gecontroleerde zelfmotivatie en een gebrek aan zelfmotivatie significant positief zullen correleren met verveling en emotionele uitputting en dat deze anderzijds negatief zullen correleren met de positieve uitkomsten behoeftebevrediging en bevlogenheid.

Als laatste willen we met deze studie ook bestuderen of zelfmotivatie al dan niet als mediator voor het verband tussen mindfulness en de verschillende uitkomsten fungeert. Een partiële mediatie door beide componenten wordt hiervoor gesuggereerd in deze hypothese:

Onderzoeksvraag 4: Zullen de factoren, binnen zowel de actietendens als de bewustzijnscomponent van zelfmotivatie, fungeren als partiële mediators in de relatie tussen mindfulness en de verschillende uitkomsten?

Hypothese 4A: We verwachten dat decentratie en autonome motivatie het gunstige effect van mindfulness op de uitkomsten deels zullen verklaren.

Hypothese 4B: We verwachten dat ruminatie en een gecontroleerde of ontbrekendevorm van zelfmotivatie de gunstige impact van mindfulness op de uitkomsten zal verkleinen en mogelijk zelfs volledig tenietdoen.



Figuur 2. Verduidelijking van het conceptueel model

Methode

Steekproef

De oorspronkelijke steekproef van dit onderzoek bestond uit 418 personen. Een essentieel criterium voor het kunnen deelnemen aan huidig onderzoek was het gegeven dat je als participant reeds aan het werk moet zijn. Het viel op dat niet iedereen de opgestelde procedure volledig doorlopen had of niet behoorde tot de werkende bevolking, waardoor dit cijfer gecorrigeerd werd naar 317 participanten. De 101 participanten die ofwel nog niet of niet meer aan het werk waren ($n = 27$) of zij die minder dan 200 seconden van hun tijd aan dit onderzoek hadden besteed werden eruit gefilterd, aangezien zo de personen die de vragenlijst gestart waren en onmiddellijk stopten van het onderzoek uitgesloten konden worden.

De deelnemers aan dit onderzoek hebben een gemiddelde leeftijd van 38.94 jaar, waarvan de jongste persoon 18 jaar en de oudste persoon 78 jaar is ($SD = 13$). Deze groep participanten bestond voornamelijk uit vrouwen (63%), waardoor de mannen (37%) dus iets minder talrijk aanwezig waren. De scholingsgraad van de participanten valt onder te verdelen in drie grote groepen, namelijk de groep van ongeschoolde participanten en participanten die niet verder studeerden na het secundair onderwijs (23.9%), de groep van participanten die een bachelorsdiploma wisten te behalen (42.2%) en de groep met een masterdiploma (33.9%). Wanneer we kijken uit welke werkvelden de participanten hoofdzakelijk komen, dan zien we dat de meeste participanten uit de volgende werkvelden komen: human resources (17.8%), gezondheidszorg en beauty (12%), onderwijs en opleiding (8.1%), administratie (7.8%), ICT (7.8%) en de overheidssector (6.8%). Onder de participanten zijn er personen die op hun werk een leidinggevende positie innemen (24.6%) en participanten die geen leidinggevende positie vervullen (75.4%). Om de impact van de maatregelen die doorgevoerd werden omwille van de stijgende coronacijfers na te gaan, is er beslist om de mate van thuiswerken ook op te nemen in deze studie. Wanneer we deze mensen in twee groepen opdelen, een groep die minder dan twee dagen per week aan telewerken doet (47.5%) en een groep die meer dan twee dagen per week telewerkt (52.5%), dan zien we dat deze groepen ongeveer even groot zijn.

Onderzoeksdesign en procedure

Huidig onderzoek is cross-sectioneel. Dit wil zeggen dat het een momentopname betreft van hoe de variabelen de uitkomsten beïnvloeden op een specifiek moment of een korte periode

in de tijd (Levin, 2006). In dit geval heeft het een concreet beeld van de situatie in de maanden maart en april 2021.

De data werd verzameld aan de hand van een online survey die opgesteld was via Qualtrics software. Alvorens dat deze vragenlijst massaal digitaal verspreid kon worden, werden enkele connecties aangemaand om deze vragenlijst binnen hun werk of netwerk te verspreiden. Hierdoor kon het aantal participanten namelijk snel oplopen, wanneer het onderzoek dan ook op 8 maart 2021 effectief werd gelanceerd. Er werd een aantrekkelijke, beeldende affiche ontworpen om samen met de link digitaal te delen, waardoor het onderzoek de nodige zichtbaarheid zou krijgen. Op de affiche was ook een QR-code aangebracht waardoor personen nog sneller op de online vragenlijst terecht konden komen. Deelnemers konden tot en met 22 april 2021 deelnemen aan het vragenlijstonderzoek via een link die hun anonimiteit verzekerde. De survey werd verspreid via verschillende kanalen, waaronder Facebook, Instagram en LinkedIn. De sneeuwbalmethode, waarbij participanten op hun beurt dan weer andere personen aanzetten om ook deel te nemen aan huidig onderzoek, werd hierbij toegepast door het delen van de link. De verspreiding van de vragenlijst op Facebook in de inwonersgroepen van gemeenten Nazareth en Deinze bleek zeer effectief. Ook aan de hand van persoonlijke berichten via het professioneel netwerk op LinkedIn werden een groot aantal personen enthousiast gemaakt voor deze studie naar de zelfmotivatie op het werk.

Metingen

Achtergrondvariabelen.

Binnen deze studie zijn verschillende achtergrondvariabelen opgenomen die mogelijks ook een impact konden hebben. De demografische variabele leeftijd werd bevraagd aan de hand van een slider die een range had van nul tot honderd. Aan de hand van de drie antwoordopties 'Man', 'Vrouw' of 'Andere', werd het geslacht van de participanten vastgesteld. Daarnaast werd ook de burgerlijke stand bepaald aan de hand van meerdere antwoordopties, zijnde 'Alleenstaand', 'Getrouwd', 'Samenwonend', 'Weduwe of weduwnaar', 'Gescheiden nieuwe partner', 'Gescheiden geen nieuwe partner' en 'Andere'. Tijdens de data-analyse werd besloten om deze op te delen in een groep met een partner en een groep zonder een partner. Het aantal thuiswonende kinderen werd bevraagd aan de hand van een slider die liep van nul tot tien. Bij het peilen naar het hoogst behaalde diploma werden acht categorieën opgemaakt; 'Geen opleiding', 'Lager onderwijs onafgewerkt', 'Lager onderwijs', 'Secundair onderwijs', 'Hoger onderwijs (bachelor)', 'Universitair onderwijs (bachelor)', 'Universitair onderwijs (master)' en 'Andere'. Ook hier werden bepaalde levels samengenomen, zodat deze van acht tot drie herleid

konden worden. De opdeling bestaat uit een groep participanten die geen studies of geen hogere studies na het secundair hebben gevolgd, een groep die een bachelor wist te behalen en een groep die erin slaagde om een masterdiploma te bemachtigen. Om een idee te hebben van de beroepen die de participanten uitvoeren bevroegen we ook het werkveld waarin de participanten te werk gesteld zijn aan de hand van 21 mogelijke categorieën: *‘Administratie’*, *‘Ambachten’*, *‘Bewaking en veiligheid’*, *‘Bouw en immobiliën’*, *‘Creatieve jobs’*, *‘Directie en management’*, *‘Financiën, verzekeringen en recht’*, *‘Gezondheidszorg en beauty’*, *‘Horeca, toerisme en onderhoud’*, *‘Human Resources’*, *‘ICT’*, *‘Landbouw en visvangst’*, *‘Logistiek, transport en aankoop’*, *‘Marketing en communicatie’*, *‘Onderwijs en opleiding’*, *‘Onderzoek en ontwikkeling’*, *‘Overheid’*, *‘Sociaal, cultureel en sport’*, *‘Techniek, engineering en productie’*, *‘Verkoop’* en *‘Andere’*. Vervolgens peilde de studie ook naar het werkstatuut van de participanten *‘In dienstverband’*, *‘Zelfstandige’*, *‘Niet meer aan het werk’*, *‘Nog niet aan het werk’*. De vragenlijst was zo opgebouwd dat wanneer de laatste twee opties, die erop wijzen dat de participant niet aan het werk is, werden geselecteerd, de vragenlijst automatisch afsloot met een dankwoord. Het werkregime werd ook bestudeerd. Hierbij was er de optie tussen *‘Fulltime’* of *‘Parttime’*. Daarna werd er wederom aan de hand van een slider gepolst naar het aantal werkjaren dat men al op de huidige werkplek actief was. De slider had een range van nul tot zestig. De nieuwe vorm van werken, namelijk telewerken was zeker ook een nuttige variabele om op te nemen in de studie, vandaar werd ook de mate van telewerken bevraagd. Participanten dienden hierbij aan te geven hoeveel dagen ze in de week van thuis uit werkten aan de hand van de opties *‘Nooit of zelden (minder dan 1 dag in de week)’*, *‘Een paar keer (1 tot 2 dagen)’*, *‘Nu en dan of regelmatig (3 tot 4 dagen)’*, *‘Meestal of voortdurend (5 tot 7 dagen)’* of *‘Niet van toepassing’*. Omdat bepaalde levels te weinig proefpersonen bevatten, werd er tijdens de data-analyse geopteerd om een nieuwe opdeling te maken met slechts twee categorieën, participanten die niet of zelden van thuis uit werken (tot 2 dagen in de week) en een groep die vaak of altijd van thuis uit werkt (vanaf 3 dagen in de week). Als laatste werd er ook nagegaan of participanten al dan niet een leidinggevende functie vervullen op hun werk, waarbij de opties *‘Ja’* en *‘Nee’* de enige mogelijke antwoorden waren.

Mindfulness.

Bij de metingen van het construct mindfulness, werd de Mindful Attention Awareness Scale (MAAS; Brown & Ryan, 2003) gebruikt. Deze vragenlijst, bestaande uit 15 items, werd gemeten aan de hand van een 5-punts Likertschaal die gaat van 1 (*‘Bijna nooit’*) tot 5 (*‘Bijna altijd’*). Een voorbeeld van zo een item is: *‘Ik vind het moeilijk om alert te blijven voor wat er in*

het hier en nu gebeurt. ' Voor al deze items werden de scores omgedraaid, omdat deze items zo geformuleerd zijn dat ze het gebrek aan mindfulness meten in plaats van mindfulness zelf. Om de finale schaalscore van dit construct te bekomen werden de scores op alle items vervolgens opgeteld en werd het gemiddelde genomen. Met een interne consistentie van .85 kan er vastgesteld worden dat we dit construct op een goede manier konden meten (George & Mallery, 2003). Deze Cronbach's alpha ligt in lijn met eerdere studies bij universitaire studenten en mensen uit de algemene bevolking, waar een Cronbach's alpha werd gevonden variërend tussen .82-.87 (Carlson & Brown, 2005; Brown & Ryan, 2003).

Decentratie en ruminatie.

De Self-Report Measure of Decentering (SRMD; Fresco et al., 2007a) werd gebruikt om zowel de mate van decentratie als ruminatie te meten. Hierbij werden voor elk construct de vijf items, waarbij de factorlading het hoogst was met ofwel decentratie ofwel ruminatie, gekozen. Ieder item werd ingeleid met de zin *'Wanneer ik aan het werk was afgelopen week in de coronaperiode...'*, zodat de participanten duidelijk wisten dat ze hun gevoelens van de voorbije week zouden moeten rapporteren. Volgend item is een voorbeeld van item dat de mate van decentratie peilt: *'... kon ik onplezierige gevoelens ervaren zonder er helemaal in op te gaan.'* Een voorbeelditem voor de ruminatie is: *'...dacht ik na over wat er zou gebeuren in de toekomst.'* Beide constructen werden gemeten op een 5-punts Likertschaal van 1 (*'Bijna nooit'*) tot 5 (*'Bijna altijd'*). De Cronbach's alpha voor decentratie is .68 en voor ruminatie is dit .69, wat een voldoende betrouwbaarheid inhoudt (George & Mallery, 2003).

Zelfmotivatiestrategieën.

Om te kunnen achterhalen hoe kwalitatief de zelfmotivatie van de participanten was in de huidige coronaperiode (*'Wanneer ik aan het werk was afgelopen week in de coronaperiode...'*), werd er beroep gedaan op de Motivational Self-Regulation Strategies questionnaire (MSRS; Waterschoot et al., in progress). Hierbij peilden vier items naar de autonome motivatie (e.g., *... zocht ik uit hoe de huidige situatie waardevoller kon zijn voor mezelf.'*), zes items naar de gecontroleerde vorm van zelfmotivatie (e.g., *'... hield ik mezelf een beloning voor om iets te doen in de huidige situatie.'*) en waren er ook twee items die het gebrek aan zelfmotivatie nagingen (e.g., *'... wist ik niet hoe ik moest omgaan met de verveling in de huidige situatie.'*). De Cronbach's alpha voor deze verschillende vormen van zelfmotivatie lag telkens ook hoog, voor autonome zelfmotivatie, gecontroleerde zelfmotivatie en een gebrek aan

zelfmotivatie was de interne consistentie respectievelijk $\alpha = .83$, $\alpha = .80$ en $\alpha = .77$. Er geldt dus een goede betrouwbaarheid voor dit meetinstrument (George & Mallery, 2003). Dit werd gemeten op een 5-punts Likertschaal, die varieerde van 1 ('Bijna nooit') tot 5 ('Bijna altijd').

Verveling.

De Multidimensional State Boredom Scale (MSBS; Fahlman et al., 2013) bestaat uit vijf verschillende dimensies van verveling (i.e., disengagement, hoge opwinding, lage opwinding, onoplettendheid en tijdsperceptie). Omdat we ook hier de participanten geen onnodige tijd wilden ontnemen, is ook deze vragenlijst ingekort maar nog steeds betrouwbaar met een Cronbach's alpha van .90. Van de 29 items uit de originele lijst, zijn er 12 items overgehouden, waarbij er voor gezorgd is dat elke dimensie vertegenwoordigd is in de verkorte versie en dat de subschaal met de hoogste factorlading, namelijk disengagement, in de verkorte versie ook de meeste items telt (vijf items; gebaseerd op Waterschoot et al., 2021). Dit werd gemeten aan de hand van een 5-puntsschaal die liep van 1 ('Bijna nooit') tot 5 ('Bijna altijd'). De score voor de verveling bij de participanten werd dan bekomen door de som van de itemscores te nemen en deze te delen door het aantal bevraagde items per participant. Een voorbeelditem hierbij was: *'Wanneer ik aan het werk was in de afgelopen week tijdens de coronaperiode, voelde alles aan als repetitief en monotoon?'*

Emotionele uitputting.

Het meetinstrument voor de emotionele uitputting op de werkvloer is een aanpassing van de vaak gebruikte en valide Maslach Burnout Inventory–Educators Survey (MBI–ES; Kokkinos, 2006; Maslach & Jackson, 1986). De schaal werd toegepast op de werkcontext. Een Nederlandse versie van deze schaal werd eerder al gebruikt in Soenens en collega's (2012), waarbij slechts twee subschalen werden behouden: 'Emotionele Uitputting' en 'Depersonalisatie'. Huidig onderzoek focust zich meer op de emotionele uitputting die kan worden ervaren en daarom is besloten enkel met de negen items uit de subschaal 'Emotionele Uitputting' te werken. In het huidige onderzoek telt dit construct een Cronbach's alpha van .93, wat zeer hoog is. Een voorbeelditem hierbij is: *'Wanneer ik aan het werk was in de afgelopen week tijdens de coronaperiode, voelde ik mij emotioneel uitgeput door mijn werk.'* Bij het meten van deze schaal werd een 5-puntsschaal gebruikt met waarden van 1 ('Bijna nooit') tot 5 ('Bijna altijd').

Bevlogenheid.

De bevlogenheid, meer bepaald de toewijding, absorptie en vitaliteit van de participanten werd onderzocht. De Utrechtse bevlogenheidschaal (UBES; Schaufeli & Bakker, 2003), bestaande uit drie subschalen (vitaliteit, toewijding en absorptie) is hiervoor het uitverkoren meetinstrument. Deze vragenlijst, die oorspronkelijk uit 17 items bestaat, is om praktische redenen ingekort, waardoor slechts 13 items in huidig onderzoek werden bevraagd. Ondanks dat dit meetinstrument werd ingekort werd er voor de meting van bevlogenheid een uitstekende interne consistentie van $\alpha = .90$ vastgesteld. Opnieuw werd ook hier ieder item ingeleid met de woorden: *‘Wanneer ik aan het werk was afgelopen week tijdens de coronaperiode...’*. Van de 13 overgebleven items zijn er vier items die polsen naar de vitaliteit (e.g., *‘...bruiste ik van energie op mijn werk.’*), vier items die zich concentreren op toewijding (e.g., *‘...inspireerde mijn werk mij.’*) en vijf items die de mate van absorptie (e.g., *‘...leek de tijd voorbij te vliegen.’*) trachtten te meten. Bij dit construct dienden participanten te antwoorden op een 4-puntsschaal die liep van 1 (*‘Nooit of zelden’*) tot 4 (*‘Meestal of voortdurend’*).

Psychologische basisbehoeftes.

Om te achterhalen hoe het gesteld is met de behoeftebevrediging van de psychologische basisbehoeftes aan autonomie, verbondenheid en competentie werd de 12 item-versie gebruikt van de Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration Scale (Chen et al., 2015). Voor elke behoefte zijn er vier items, waarbij er telkens twee de bevrediging van de behoefte nagaan en er ook twee de mate van behoeftefrustratie trachten te meten. Om een schaalscore van behoeftebevrediging te bekomen, werden alle items die de behoeftefrustratie zouden meten, omgekeerd gescoord. Een voorbeeld van een item dat de behoeftebevrediging wist te meten is: *‘Wanneer ik aan het werk was in de voorbije week tijdens de coronacrisis, had ik een gevoel van keuze en vrijheid in de dingen die ik ondernam.’* Een voorbeelditem van een behoeftefrustratie die omgekeerd werd gescoord is: *‘Wanneer ik aan het werk was in de voorbije week tijdens de coronacrisis, voelde ik me teleurgesteld in veel van mijn prestaties.’* De Cronbach’s alpha voor behoeftebevrediging is $\alpha = .87$ en dus werd dit construct zeer betrouwbaar gemeten (George & Mallery, 2003). Deze metingen werden gemeten op een 5-punts Likertschaal van 1 (*‘Klopt helemaal niet’*) tot 5 (*‘Klopt helemaal’*).

Resultaten

Preliminair analyses

Eerst en vooral werd de invloed van de verschillende categorische achtergrondvariabelen nagegaan op de studiev variabelen via MANOVA. Hier werd een significant multivariaat hoofdeffect van geslacht gevonden (Wilks' lambda = .95; $F(4, 250) = 3.50$; $p = .009$, $\eta^2 = .05$). De daaropvolgende univariate analyses tonen dat vrouwen significant hoger scoren op emotionele uitputting dan mannen ($M_{vrouw} = 2.57$, $SD_{vrouw} = .90$ vs. $M_{man} = 2.15$, $SD_{man} = .85$, $F(1, 253) = 12.8$, $p < .001$, $\eta^2 = .05$). Bij de achtergrondvariabele 'leidinggevende' werd een tweede multivariaat hoofdeffect geconstateerd (Wilk's lambda = .93; $F(4, 250) = 4.90$, $p < .001$, $\eta^2 = .19$). Er kunnen aan de hand van de descriptieve statistieken (gemiddelde met standaarddeviatie tussen haakjes) en univariate analyses significante verschillen worden vastgesteld tussen leidinggevenden en participanten die niet fungeren in een leidinggevende positie op verveling ($M_{leiding} = 2.01 (.61)$ vs. $M_{geen\ leiding} = 2.45 (.76)$, $F(1, 253) = 17.95$, $p < .001$, $\eta^2 = .07$), emotionele uitputting ($M_{leiding} = 2.18 (.60)$ vs. $M_{geen\ leiding} = 2.48 (.61)$, $F(1, 253) = 5.71$, $p = .02$, $\eta^2 = .02$), bevlogenheid ($M_{leiding} = 3.04 (.60)$ vs. $M_{geen\ leiding} = 2.69 (.61)$, $F(1, 253) = 15.04$, $p < .001$, $\eta^2 = .06$) en de behoeftebevrediging ($M_{leiding} = 3.94 (.57)$ vs. $M_{geen\ leiding} = 3.69 (.59)$, $F(1, 253) = 9.30$, $p < .001$, $\eta^2 = .04$). Het uitoefenen van een leidinggevende positie blijkt samen te gaan met gunstigere uitkomsten. Dit leidt in de huidige studie tot minder verveling en emotionele uitputting, maar tot meer bevlogenheid en behoeftebevrediging. Verder werden geen significante multivariate effecten gevonden voor de burgerlijke stand, het werkstatuut, het behaalde diploma en het werkregime.

Om een beeld te krijgen van de invloed die de continue achtergrondvariabelen (i.e., leeftijd en telewerken) hebben op de verschillende studiev variabelen, kan beroep worden gedaan op de correlatiematrix (Tabel 1). Aan de hand van het gemiddelde, de standaarddeviatie en de Pearson correlatiecoëfficiënten zien we dat de leeftijd een invloedrijke factor is. Hoe ouder de deelnemers van dit onderzoek, hoe meer mindfulness werd gerapporteerd, maar hoe minder er gevoelens van verveling opkwamen. Bovendien zien we dat de leeftijd ook sterk significant negatief samengaat met de gecontroleerde en ontbrekende vormen van zelfmotivatie en met ruminatie. Kortom, hoe ouder, hoe autonomer de zelfmotivatie en hoe minder vaak er gerumineerd zal worden. Bij de controlevariabele telewerken is er slechts één significant verband op te merken, namelijk een sterk significant negatieve correlatie tussen telewerken en bevlogenheid. Telewerken in tijden van COVID-19 blijkt hier nefast voor het ervaren van gevoelens van bevlogenheid.

Tabel 1

Gemiddelden, standaarddeviaties en Pearson correlaties van de verschillende variabelen binnen huidig onderzoek.

	M	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1. Leeftijd	38.94	13.00											
2. Telewerken	2.76	1.45	.05										
3. Mindfulness	3.60	0.58	.16**	.00									
4. Decentratie	3.08	0.65	.11	-.07	.46**								
5. Ruminatie	3.00	0.68	-.14*	-.02	-.33**	-.11							
6. Autonome zelfmotivatie	2.95	0.85	-.11	.00	-.15*	.04	.34**						
7. Gecontroleerde zelfmotivatie	2.38	0.77	-.18**	-.01	-.37**	-.18**	.43**	.57**					
8. Geen zelfmotivatie	1.94	0.96	-.27**	-.08	-.34**	-.23**	.27**	.17**	.39**				
9. Behoeftbevrediging	3.75	0.59	.12	-.03	.50**	.44**	-.40**	-.06	-.39**	-.44**			
10. Bevlogenheid	2.78	0.62	.09	-.16**	.29**	.29**	-.22**	-.04	-.19**	-.41**	.60**		
11. Verveling	2.33	0.75	-.30**	.09	-.50**	-.38**	.40**	.16**	.42**	.61**	-.71**	-.71**	
12. Emotionele uitputting	2.41	0.90	-.10	.08	-.53**	-.40**	.42**	.06	.35**	.30**	-.71**	-.49**	.64**

*Noot. N = 317; **p < .01, *p < .05; M = Gemiddelde; SD = Standaarddeviatie.*

Hoofdanalyses

Correlatieanalyse.

In Tabel 1 observeren we allerlei (sterk) significante verbanden tussen de studievariabelen. De correlatiematrix toont onder meer aan dat mindfulness sterk samengaat met meer bevoegenheid en behoeftebevrediging (hypothese 1A) en met minder verveling en emotionele uitputting (hypothese 1B). Bijgevolg is de eerste onderzoeksvraag beantwoord en kunnen de bijhorende hypothesen bevestigd worden.

Vervolgens kan afgelezen worden dat mindfulness sterk correleert met de variabelen die de zelfmotivatie pogen te meten. Op de bewustzijnscomponent correleert mindfulness sterk positief met decentratie en is het omgekeerde verband zichtbaar voor de mate aan ruminatie. De actiecomponent correleert over de volledige lijn negatief met de zelfmotivatiestrategieën. Zo hangt mindfulness licht samen met minder autonome zelfmotivatie en sterk met minder gecontroleerde en gebrekkige zelfmotivatie. Hypothese 2A is hierdoor slechts gedeeltelijk bevestigd, aangezien er wel een positief verband tussen decentratie en mindfulness gevonden is, maar niet tussen het gebruiken van autonome zelfmotivatiestrategieën en mindfulness. Hypothese 2B kan daarentegen wel volledig bevestigd worden.

Beide variabelen van de bewustzijnscomponent vertonen sterk significante verbanden met de uitkomsten. Waar decentratie samengaat met enerzijds meer behoeftebevrediging en bevoegenheid en anderzijds minder verveling en minder emotionele uitputting, gelden deze verbanden voor ruminatie omgekeerd. Opvallend is dat decentratie niet significant negatief correleert met ruminatie en geen samenhang vertoont met een autonome zelfmotivatie. Doch blijkt er met gecontroleerde en een ontbrekende zelfmotivatie wel een duidelijk negatief verband. Dat duidelijke verband zien we in de plaats van met decentratie ook met de variabele ruminatie, maar dan in de omgekeerde positieve richting. Hier is het opvallend dat de autonome zelfmotivatie positief met ruminatie correleert. De actiecomponent van zelfmotivatie wijst er verassend genoeg op dat een autonome zelfmotivatie enkel significant positief met verveling correleert en dat er geen significante verbanden met de andere uitkomsten zijn. De gecontroleerde en ontbrekende zelfmotivatiestrategieën scoren wel duidelijk minder gunstig dan hun autonome tegenhanger. Beide vormen correleren sterk significant negatief met zowel behoeftebevrediging als bevoegenheid en correleren sterk significant positief met ongunstige gemoedstoestanden verveling en emotionele uitputting. Vervolgens valt er op te merken dat alle types zelfmotivatie sterk positief gerelateerd zijn met elkaar. De verbanden bij de derde onderzoeksvraag lopen niet allemaal in de verwachte richting, wat maakt dat hypothese 3A slechts gedeeltelijk bevestigd kan

worden door het uitblijven van de gunstige verbanden die autonome zelfmotivatie normaliter met zich zou moeten meebrengen. Hypothese 3B kan desalniettemin wel bevestigd worden.

Bij een blik op hoe de uitkomsten onderling met elkaar relateren, toont de correlatiematrix opnieuw allemaal sterk significante verbanden tussen de variabelen. Bevlogenheid en behoeftebevrediging correleren positief met elkaar. Beide variabelen correleren negatief met de minder gunstige uitkomsten verveling en emotionele uitputting en deze ongunstige variabelen correleren dan, zoals kon worden voorspeld, ook positief met elkaar.

Structurele vergelijkingsmodellen.

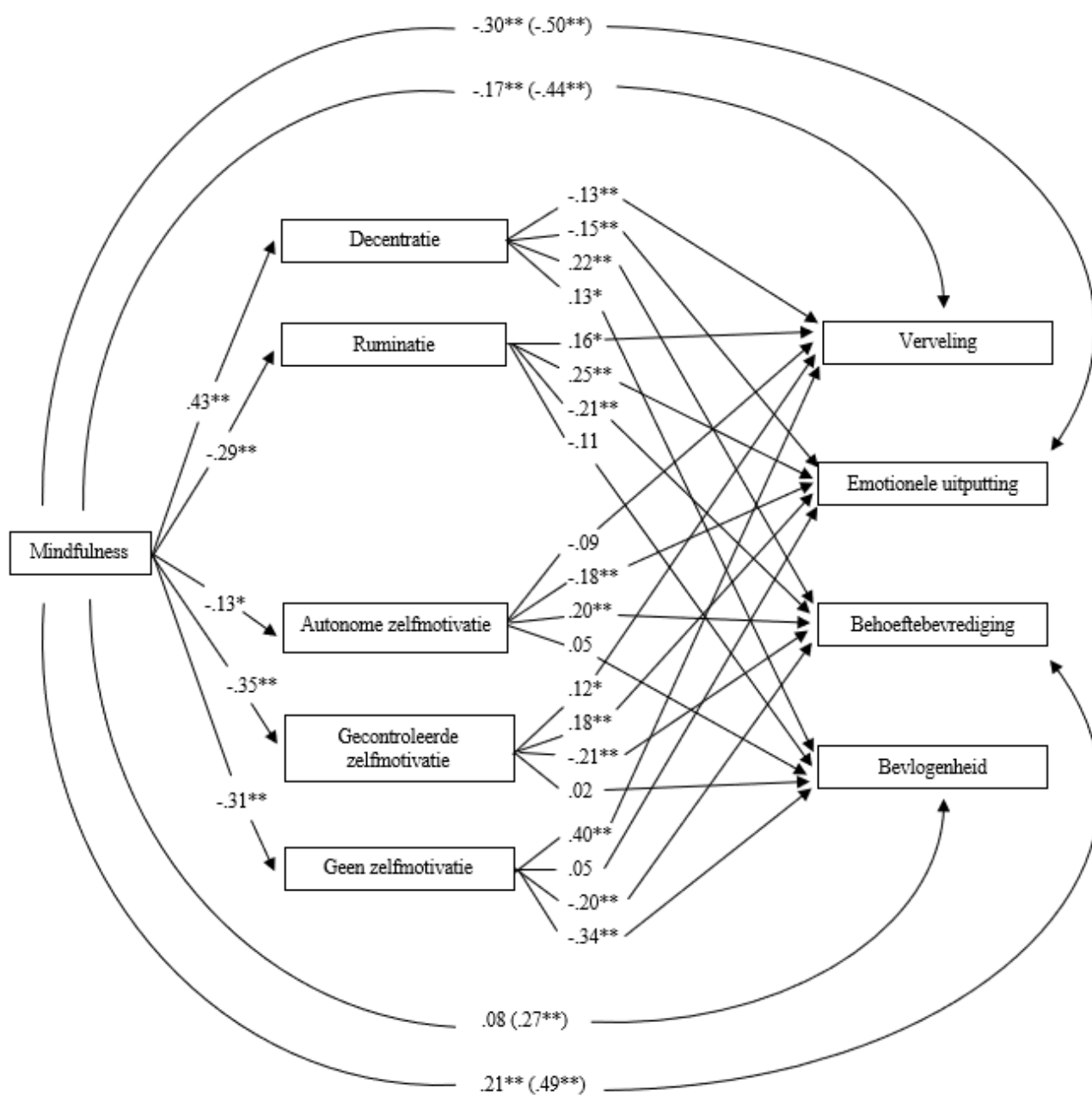
Om vervolgens te bekijken in welke mate zelfmotivatie een mediator vormt voor de verbanden tussen mindfulness en de verschillen uitkomsten, werd er beroep gedaan op twee structurele vergelijkingsmodellen via het pakket 'lavaan' (Rosseel, 2017) in R. Hierbij wordt telkens een model vooropgesteld en wordt er gekeken of het vooropgestelde model een goede fit vertoont met de data. Bij de structurele vergelijkingsmodellen wordt er rekening gehouden met verschillende fit indices, die weergeven of er al dan niet een goede fit is tussen het model en de data. In huidig onderzoek kijken we naar drie fit indices, namelijk de Comparative Fit Index (CFI; ondergrens .95), de Standardized Root Mean square Residual (SRMR; bovengrens .08) en de Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA; bovengrens .06) (Hu & Bentler, 1999; Shi et al., 2019). Aan de hand van het eerste SEM-model, waarvoor een uitstekende fit geldt (CFI = 1.00; SRMR = .00; RMSEA = .00), wordt er gekeken naar de sterkte en de valentie van het verband tussen mindfulness en de verschillende uitkomsten, gecontroleerd voor de achtergrondvariabelen. Het tweede model is ook een goed fittend model (CFI = .99; SRMR = .02; RMSEA = .10). Hoewel de RMSEA dus lichtjes boven de grenswaarde ligt, blijft deze wel toelaatbaar. Dit model onderzoekt de verbanden tussen mindfulness en zelfmotivatie, tussen zelfmotivatie en de uitkomsten en tussen mindfulness en de verschillende uitkomsten, na controle voor zelfmotivatie (i.e., autonome, gecontroleerde, geen, decentratie en ruminatie). In tegenstelling tot bij de correlatiematrix wordt er in deze analyses gecontroleerd voor de andere studievariabelen en de achtergrondvariabelen. Op die manier kan ook de vierde onderzoeksvraag bestudeerd worden en kan er achterhaald worden of zelfmotivatie al dan niet als een partiële mediator fungeert.

Wanneer we bij het tweede SEM-model kijken naar het verband tussen mindfulness en de verschillende uitkomsten, maar deze keer naast de achtergrondvariabelen ook controleren voor de effecten van zelfmotivatie, dan zien we dat de grootte van het rechtstreekse verband tussen mindfulness en de uitkomsten telkens verkleint en zelf een keer, namelijk bij bevlogenheid, niet

langer significant blijkt. De verschillen en de invloed die de componenten van zelfmotivatie elk afzonderlijk uitoefenen, kan je duidelijk zien in de figuur (Figuur 3). De componenten van zelfmotivatie kunnen beschouwd worden als partiële mediators voor de relatie van mindfulness op verveling (met een verandering in R^2 van .33 naar .52), emotionele uitputting (met een verandering in R^2 van .31 naar .41) en behoeftebevrediging (met een verandering in R^2 van .28 naar .44) en mediëren het verband tussen mindfulness en bevlogenheid volledig (met een verandering in R^2 van .15 naar .26).

De verbanden die door het tweede SEM-model werden bekomen, liggen in lijn met de hypothesen bij de tweede onderzoeksvraag in zake de significante relaties van mindfulness met de factoren binnen de bewustzijns- en actiecomponent van zelfmotivatie. Echter zijn deze toch enigszins verschillend met de resultaten voor de derde onderzoeksvraag, die het verband tussen de factoren binnen de bewustzijns- en actiecomponent van zelfmotivatie met de vier werkuitkomsten nagaat. Voor ruminatie geldt het significant negatieve verband met bevlogenheid dat zichtbaar was in de correlatiematrix niet langer. Bovendien is er geen significante samenhang meer tussen autonome zelfmotivatie en verveling. Autonome zelfmotivatie gaat tevens sterk significant negatief samen met emotionele uitputting en kent een sterk positief verband met behoeftebevrediging volgens het model. Vervolgens gaat een gecontroleerde zelfmotivatie niet langer significant samen met bevlogenheid. Een laatste verschil is het uitblijven van een significant positieve relatie tussen het gebrek aan zelfmotivatie en emotionele uitputting. De studievariabelen en achtergrondvariabelen, waarvoor in de structurele vergelijkingsmodellen werd gecontroleerd, spelen dan ook zeker een aandeel in de correlaties die blijken uit de correlatiematrix.

Dit alles leidt ertoe dat individuen die mindful zijn meer bevlogenheid en behoeftebevrediging en minder verveling en emotionele uitputting zullen ervaren. Dit doordat ze zich kunnen decentreren van onaangename gebeurtenissen en doordat ze anderzijds, in het geval dat er een nood is aan zelfmotivatiestrategieën, autonome zelfmotivatiestrategieën verkiezen. Andersom zullen diegenen die laag scoren op mindfulness net meer verveling en emotionele uitputting en minder bevlogenheid en behoeftebevrediging ervaren, aangezien ze vaker rumineren en ofwel geen ofwel gecontroleerde zelfmotivatiestrategieën gebruiken. Zowel hypothese 4A als hypothese 4B kunnen bijgevolg bevestigd worden.



Figuur 3. Visualisatie van het structureel vergelijkingsmodel met gestandaardiseerde regressie coëfficiënten. Noot. $^{**}p < .01$, $^*p < .05$.

Discussie

In de coronapandemie werd pas echt duidelijk hoezeer een kwalitatieve zelfmotivatie van belang is. Onze vrijheden werden ingeperkt door de genomen maatregelen, die de bevrediging van onze psychologische basisbehoeftes dwarsboomden. Ook op het werk veranderde de coronapandemie het een en ander. Verschillende handelszaken moesten de deuren noodgedwongen sluiten en telewerken werd de toenmalige nieuwe norm van werken. Huidig onderzoek schijnt daarom een kwalitatief licht op de rol van zelfmotivatie binnen de werkcontext. Dit maakt dat het huidige onderzoek bijdraagt tot het beperkt aantal studies die eerder over het concept verschenen. Zelfmotivatie wordt hier benaderd vanuit de invalshoek van de ZDT die de kwaliteit van (zelf)motivatie vooropstelt en autonomie, relationele verbondenheid en competentie als drie essentiële basisbehoeftes erkent. Het onderzoek werd gevoerd in de periode maart-april 2021, toen de coronapandemie met desbetreffende maatregelen deel uitmaakte van onze dagdagelijkse realiteit. We onderzochten meer bepaald hoe de variabelen binnen de bewustzijns – en actiecomponent van zelfmotivatie gerelateerd zijn aan vier situationele uitkomsten binnen de werkcontext, namelijk verveling, emotionele uitputting, behoeftebevrediging en bevlogenheid. Tevens bestudeerden we ook mindfulness als antecedent voor het op een kwalitatieve manier reguleren van de eigen motivatie. Dit omdat empirische evidentie mindfulness beschouwt als een bron voor een gezonde, autonome zelfregulatie (e.g., Ryan & Deci, 2004). Deze studie baseert zich op een voorgaande studie in februari van Waterschoot en collega's (2021) die als enige eerder de impact van zelfmotivatie in tijden van COVID-19 wist aan te tonen aan de hand van een bewustzijns – en actiecomponent. In lijn met de huidige resultaten bleken decentratie en autonome zelfmotivatie in hun studie eerder gunstigere gevolgen te hebben ten aanzien van de mate van verveling en levenstevredenheid, in tegenstelling tot ruminatie, gecontroleerde zelfmotivatie en een gebrek aan zelfmotivatie. Ook werd er net zoals in huidig onderzoek gekeken naar de invloed van mindfulness op de uitkomsten rechtstreeks en als antecedent van zelfmotivatie. Zoals ook de huidige resultaten aantonen, werd de positieve impact van mindfulness op het psychologisch functioneren aangetoond. Mensen die hoger scoorden op mindfulness waren zich meer bewust van hun omgeving en gebruikten minder gecontroleerde zelfmotiverende strategieën. Huidig onderzoek bouwt hierop verder en heeft een uniek karakter omdat het zich situeert in de werkcontext en zich op meerdere uitkomsten richt specifiek binnen de werkcontext.

Interpretatie van de resultaten

Interpretaties met betrekking tot de achtergrondvariabelen.

Het licht significante verband tussen emotionele uitputting en het vrouwelijke geslacht binnen huidig onderzoek wijst erop dat de vrouwelijke participanten binnen deze studie beduidend meer emotionele uitputting ervaren dan de mannelijke participanten. Dit verband is ook in de literatuur al vaker naar voor gekomen (e.g., Baker et al., 2002). Echter blijkt dit niet consistent het geval te zijn, aangezien dezelfde link tussen emotionele uitputting ook al meermaals werd aangetoond met het mannelijke geslacht (e.g., Bekker et al., 2005). Aldus Greenglass en collega's (1998) is het verband dus sterk verschillend over studies heen.

Het functioneren in een leidinggevende positie gaat binnen huidig onderzoek samen met minder verveling, minder emotionele uitputting, meer bevlogenheid en meer behoeftebevrediging. Uit de bestaande literatuur blijkt dat de leiderschapsstijl alsook de persoonlijkheid van de leider bepalend kan zijn voor het al dan niet ervaren van deze gunstige uitkomsten (Lin et al., 2019; Zhang, 2019). Hayes (1978) stelt dat volwassen leidinggevers zich niet vervelen, omdat ze zich willen inzetten voor een mooie toekomst voor hun organisatie en zich daarom ook enthousiast en betrokken blijven voelen bij hun werk.

Net zoals het al dan niet fungeren in een leidinggevende positie, is ook de leeftijd een invloedrijke achtergrondvariabele. Leeftijd correleert in deze studie positief met mindfulness en gaat negatief samen met verveling, ruminatie, gecontroleerde zelfmotivatiestrategieën of gewoonweg geen zelfmotivatiestrategieën. De Sociaal-Emotionele Selectiviteit theorie (SES; Carstensen, 2006) biedt hier mogelijks evidentie voor. Deze theorie toont aan dat het verouderingsproces samengaat met een groeiend bewustzijn van het feit dat de tijd hier eindig is. Door dit veranderend perspectief worden doelstellingen die geassocieerd kunnen worden met positieve ervaringen in het heden voorgenomen op de lange termijn doelstellingen, die in eerdere levensfasen domineerden. Kortom, het verouderingsproces versterkt de motivatie om te genieten van het hier en nu (Carstensen, 2006). Dit verklaart mogelijks de relatie tussen leeftijd en mindfulness, alsook waarom leeftijd samengaat met een beter welzijn.

Tot slot vertoonde de variabele telewerken verrassend genoeg slechts een significant verband met de studievariabelen. Telewerken bleek namelijk gerelateerd te zijn aan een verminderde bevlogenheid. Belangrijk om te weten is dat telewerken in deze studie opgenomen werd om de unieke COVID-19 setting mee in kaart te brengen. Telewerken is voor de participanten binnen huidig onderzoek bijgevolg eerder een verplichting dan een vrije keuze, wat

het ontberen van een gunstig gevolg niet onwaarschijnlijk maakt. Bovendien wijst de literatuur in verband met het concept erop dat het aantal dagen dat men van thuis uit werkt niet perse bepalend is voor de effectiviteit, maar dat de manier waarop het afstandswerken georganiseerd wordt wel een cruciaal element is (Vander Elst et al., 2017). Telewerken kan dus afhankelijk van de situatie positieve dan wel negatieve gevolgen met zich meebrengen.

Interpretaties met betrekking tot de onderzoeksvragen.

De eerste onderzoeksvraag. Een affirmatief antwoord kan gegeven worden op de eerste onderzoeksvraag die peilt of mindfulness al dan niet significant correleert met de verschillende uitkomsten uit huidig onderzoek. De sterke negatieve samenhang tussen mindfulness en verveling, ligt in lijn met de bestaande literatuur. Martin (2007) sprak eerder al eens over de twee concepten als tegenpolen. Mindfulness kan namelijk gedefinieerd worden als de aandacht voor en het bewustzijn van wat er in het heden plaatsvindt (Brown & Ryan, 2003), terwijl verveling beschouwd zou worden als een aversieve gemoedstoestand die verschijnt wanneer we er niet in slagen om genoeg aandacht te besteden aan interne of externe informatie uit de omgeving (Eastwood et al., 2012). Voor het negatieve verband met emotionele uitputting kwam reeds evidentie aan bod in de literatuur (Hülshager, 2013). Mindfulness gaat namelijk gepaard met authentiek gedrag (Brown et al., 2007) en een grotere tolerantie voor onaangename situaties (Brown et al., 2008). Positieve correlaties tussen mindfulness en zowel bevoegdheid als behoeftebevrediging liggen ook in lijn met voorgaande studies (Brown & Ryan, 2003; Schultz & Ryan, 2015).

De tweede onderzoeksvraag. In lijn met de vooropgestelde tweede onderzoeksvraag correleert mindfulness significant met alle vijf de indicatoren van zelfmotivatie. De resultaten bij de bewustzijnscomponent van zelfmotivatie duiden op een positieve samenhang tussen decentratie en mindfulness en een negatieve samenhang tussen mindfulness en ruminatie. Uit het onderzoek van Waterschoot en collega's (2021) bleken dezelfde resultaten voor de bewustzijnscomponent en ook eerdere studies toonden reeds de gunstige effecten van decentratie en de schadelijke invloed van ruminatie aan (Ding et al., 2019; Elliot & Cocker, 2008; Sousa & Neves, 2021). Verrassendere bevindingen zien we bij de actiecomponent. Het is immers opvallend dat mindfulness in de huidige studie negatief correleert met autonome zelfmotivatie, een bevinding die we omgekeerd hadden verwacht (e.g., Brown & Ryan, 2003). Wel is het zo dat de correlatie met de autonome zelfmotivatiestrategieën het minste sterk is, maar alsnog overeind blijft na controle voor achtergrondvariabelen en de sterke verbanden tussen alle types

zelfmotivatie in de structurele vergelijkingsmodellen. Het negatieve verband tussen mindfulness en zowel gecontroleerde zelfmotivatie als geen zelfmotivatie is sterker en ligt binnen de verwachtingen (e.g., Donald et al., 2020).

De uiterst sterke correlatie tussen autonome zelfmotivatiestrategieën en gecontroleerde zelfmotivatiestrategieën (.57**) vertelt veel over de betekenis in zake de meting van autonome zelfmotivatie binnen de huidige studie. Donald en collega's (2020) stelden namelijk vast dat wanneer de motivatie gecontroleerd is, mindfulness een negatief effect zou uitoefenen op deze gecontroleerde vorm van motivatie. Een samenhang in die mate tussen autonome – en gecontroleerde zelfmotivatie maakt het negatieve verband tussen mindfulness en autonome zelfmotivatie begrijpelijker.

Overigens blijkt uit de steekproef dat de meeste mensen zich amper vervelen op het werk, aangezien de gemiddelde score voor verveling 2.33 is en de mediaan op 2.25 ligt voor een vraag met een vijfpuntenschaal van 1 tot 5. Het amper ervaren van verveling zou het gebruik van zelfmotivatiestrategieën mogelijks overbodig maken (Wolters, 2003a). Dit heeft dan ook implicaties op een antecedent als mindfulness, die ervoor zorgt dat je je bewust wordt van de huidige motivatie en tevens helpt om belevenissen beter te verwerken (Ryan et al., 2021). Wanneer je geen verveling of moeilijkheden ervaart op het werk zal mindfulness de bewustzijnscomponent eerder aanspreken, maar mogelijks minder tot actie overgaan. Een steekproef waarbij de participanten duidelijker verveling ervaren zal hoogstwaarschijnlijk wel de positieve relatie tussen mindfulness en autonome zelfmotivatie aantonen. Dit opent de vraag of de ervaring van verveling an sich geen voorwaarde is om over te schakelen tot het gebruik van zelfmotiverende strategieën, een vraag die toekomstig onderzoek kan inspireren.

De derde onderzoeksvraag. De derde onderzoeksvraag werd beantwoord aan de hand van de correlatiematrix, echter bleken er uit de structurele vergelijkingsmodellen, die controleren voor de studievariabelen en achtergrondvariabelen, enigszins andere resultaten. Bijgevolg trachten we deze veranderingen ook te interpreteren. Allereerst vertoont decentratie significante verbanden die te verwachten waren (Waterschoot et al., 2021). Het construct is bevorderlijk voor zowel de behoeftebevrediging als de bevologenheid en kent een sterk negatieve samenhang met de ongunstige uitkomsten verveling en emotionele uitputting. Voor ruminatie is, zoals verwacht, een omgekeerd verband merkbaar. Waar je bij decentratie jezelf kan losmaken van je mentale beleving en de ervaren negatieve gevoelens, ga je bij ruminatie net mee in die negatieve spiraal en kan je hier geen afstand van nemen. Dit omgekeerde verband van ruminatie geldt echter niet voor bevologenheid in het tweede SEM-model. Wel zien we een sterke negatieve samenhang tussen

bevlogenheid en ruminatie in de correlatiematrix, wat erop wijst dat (een van) de studie- of achtergrondvariabelen dit verband beïnvloedt. Mogelijks speelt eerder decentratie een grotere rol dan ruminatie. Verder kan het uitblijven van dit verband in de structurele vergelijkingsmodellen mogelijks verklaard worden doordat er meerdere vormen van ruminatie bestaan en deze niet allemaal een negatieve invloed hebben op het welzijn (Weigelt et al., 2019). Zo kan probleemoplossend nadenken beschouwd worden als een positieve vorm van ruminatie die zelfs tot bevlogenheid zou kunnen leiden als er daardoor een oplossing gevonden kan worden (e.g., Cropley & Zijlstra, 2011; Weigelt et al., 2019). Een van de items die de mate van de ruminatie meet in huidig onderzoek luidt: *‘Wanneer ik aan het werk was afgelopen week in de coronaperiode, dacht ik na over wat er zou gebeuren in de toekomst.’* Dit item kan bijvoorbeeld gelinkt zijn aan probleemoplossend denken en bevlogenheid.

De correlatiematrix en het SEM-model verschillen het meest binnen de actiecomponent van zelfmotivatie, voornamelijk bij de autonome zelfmotivatie. Dit verschil wordt deels bepaald door het feit dat autonome zelfmotivatie hier .57** samenhangt met gecontroleerde zelfmotivatie en zelfs .17** met gebrekkige zelfmotivatie. Bijgevolg worden er in de correlatiematrix enkele vreemde correlaties gevonden in verband met autonome zelfmotivatie, die niet in lijn liggen met de wetenschappelijke literatuur. Zo blijkt uit de correlatiematrix dat autonome zelfmotivatie enkel significant positief met verveling correleert en dat er verder geen significante verbanden met behoeftebevrediging, bevlogenheid en emotionele uitputting zijn. Je ziet dan ook in het SEM-model veel van die onverwachte verbanden verdwijnen na controle voor die laatste twee types zelfmotivatie. Hoewel er voor verveling en autonome zelfmotivatie ook binnen dit model geen verwacht (e.g., Waterschoot et al., 2021) significant negatief verband gevonden is, is er ook geen sprake meer van een positief verband tussen beiden. Het uitblijven van een negatief verband tussen verveling en autonome zelfmotivatie kan te wijten zijn aan het feit dat de steekproef niet bestond uit participanten die zich sterk verveelden op het werk, maar zich in tegendeel net relatief weinig verveelden binnen hun werkomgeving. Het feit dat het op een effectieve manier reguleren van de zelfmotivatie bij verveling als moeilijk wordt beschouwd, kan hier ook op inspelen (Engelschalk et al., 2016).

Vervolgens zien we bij het tweede SEM-model dat, naar de verwachtingen, autonome zelfmotivatie significant positief correleert met behoeftebevrediging (e.g., Grolnick & Ryan, 1989; Reeve et al., 1999) en significant negatief samengaat met emotionele uitputting (e.g., Van den Berghe et al., 2013). Bevlogenheid correleert zowel in het SEM-model als in de correlatiematrix niet significant met autonome zelfmotivatie. Hetzelfde blijkt tevens voor bevlogenheid en gecontroleerde zelfmotivatie in het SEM-model, maar niet in de correlatiematrix,

waar er wel een negatief verband werd geconstateerd. Voor het ontbreken van zelfmotivatie is er daarentegen wel een significant negatief effect aanwezig met bevlogenheid in zowel de correlatiematrix als in het SEM-model. Hierbij kunnen we vaststellen dat de zelfmotivatiestrategieën op zich misschien niet meteen samengaan met de bevlogenheid van deze participanten, maar dat een ontbreken ervan weldegelijk ongunstig is.

Gecontroleerde zelfmotivatie en een gebrek aan zelfmotivatie scoren over de volledige lijn duidelijk minder gunstig dan hun autonome tegenhanger. Beiden correleren onder andere, in tegenstelling tot autonome zelfmotivatie, sterk significant negatief met behoeftebevrediging (e.g., Grolnick & Ryan, 1989; Reeve et al., 1999). Empirische evidentie toont aan dat verveling negatief samengaat met behoeftebevrediging en positief met gecontroleerde zelfmotivatie en een gebrek aan zelfmotivatie (Brunet et al., 2015; Sulea et al., 2015; van Hoof & van Hoof, 2017). Dit blijkt ook in de huidige studie. Ten slotte blijkt er ook voor gecontroleerde zelfmotivatie een significant positief verband te bestaan met emotionele uitputting, zoals ook kan worden teruggevonden in de literatuur (e.g., Van den Berghe et al., 2013), maar is het merkwaardig dat emotionele uitputting niet significant samengaat met het ontbreken aan zelfmotivatie in het SEM-model.

De vierde onderzoeksvraag. Bij de vierde en laatste onderzoeksvraag is het duidelijk dat, aan de hand van de structurele vergelijkingsmodellen, het rechtstreekse effect van mindfulness groter is op de uitkomsten dan wanneer er gecontroleerd wordt voor de variabelen die de zelfmotivatie meten. Het effect van mindfulness op bevlogenheid verdwijnt zelfs volledig, aangezien dit volledig gemedieerd wordt door beide concepten van zelfmotivatie. Verveling, emotionele uitputting en behoeftebevrediging worden slechts gedeeltelijk gemedieerd door de zelfmotivatiecomponenten. Dit ligt in lijn met de verwachtingen (e.g., Waterschoot et al., 2021) en toont evidentie voor een zelfmotivatie als significant tussenliggend mechanisme met mindfulness als antecedent. Verder wordt aangetoond dat zelfmotivatie cruciaal is om gevoelens van bevlogenheid te ervaren en dat een kwalitatieve zelfmotivatie ook een aanzienlijk aandeel speelt bij het ervaren van verveling, emotionele uitputting en behoeftebevrediging. Deze resultaten leiden ertoe dat individuen die hoog scoren op vlak van mindfulness meer bevlogenheid zullen ervaren uitsluitend en alleen doordat ze een kwalitatievere zelfmotivatie hebben en dat ze eveneens meer behoeftebevrediging en minder verveling en emotionele uitputting zullen ervaren. Dit doordat ze zich kunnen decentreren van onaangename gebeurtenissen en doordat ze anderzijds, in het geval dat er een nood is aan zelfmotivatiestrategieën, autonome zelfmotivatiestrategieën verkiezen. Omgekeerd zullen

individueen die lager scoren op mindfulness te kampen krijgen met meer verveling en emotionele uitputting en zullen deze individuen minder bevologenheid en behoeftebevrediging ervaren, aangezien ze vaker rumineren en ofwel geen ofwel gecontroleerde zelfmotivatiestrategieën hanteren.

Beperkingen van huidig onderzoek

Het cross-sectioneel onderzoeksdesign is een eerste limitatie van huidig onderzoek. Het is bijgevolg onmogelijk om causale interpretaties te doen over de resultaten en de impact van de studievariabelen na te gaan op langere termijn, aangezien de variabelen slechts op een specifiek moment in de tijd werden gemeten. Bepaalde recente gebeurtenissen uit de levens van de participanten kunnen de resultaten dan ook mogelijks beïnvloeden. Longitudinaal onderzoek is nodig om te achterhalen of de variabelen doorheen de tijd zouden veranderen en in welke richting deze verbanden zouden liggen. Het kan bijdragen aan de vraag of verveling zelfmotivatie beïnvloedt of net andersom.

Een volgende beperking betreft het gegeven dat de studie is afgenomen in de coronapandemie, een ongewone periode die een zekere impact op eenieders leven had. De gevolgen van de pandemie hebben mogelijks hun impact gehad op de onderzoeksresultaten en de generaliseerbaarheid hiervan voor periodes voorheen deze pandemie en naar de toekomst toe. Aan de andere kant is de studie dan wel interessant om net die unieke COVID-setting verder in kaart te brengen. Het bestuderen van de invloed, die de maatregelen om de coronapandemie in te dijken op de bevolking hebben gehad, is een heel bijzonder gegeven en kan namelijk tot belangrijke en vernieuwende resultaten leiden.

Vervolgens is het een beperking dat er uitsluitend online data kon worden afgenomen, voornamelijk aan de hand van de sneeuwbalmethode en het eigen netwerk alsook binnen de inwonersgroepen van Nazareth en Deinze. Het gevolg hiervan is dat bepaalde groepen uit de bevolking sterker vertegenwoordigd zijn binnen de steekproef, zijnde personen die actief zijn op de sociale media, personen afkomstig uit Nazareth en Deinze en personen die werkzaam zijn binnen bepaalde werkvelden. Participanten vertegenwoordigen vooral de werkvelden van human resources (17.8%), gezondheidszorg en beauty (12%), onderwijs en opleiding (8.1%), administratie (7.8%), ICT (7,8%) en de overheidssector (6.8%). Mogelijks kan een steekproef met voornamelijk participanten uit andere werkvelden een ander resultaat met zich meebrengen.

Ten slotte is het voor huidig onderzoek ook een beperking dat de steekproef amper participanten bevatte die vaak verveling ervaren op hun werkplek. Dit maakt het moeilijk om bepaalde resultaten te interpreteren en doet nadenken over de vraag of de ervaring van verveling

an sich geen voorwaarde is om over te schakelen tot het gebruik van zelfmotiverende strategieën. In de studie van Waterschoot en collega's (2021) werd er bijvoorbeeld geopteerd voor een steekproef, waarvoor enkel participanten die zich verveelden op hun werk werden geselecteerd.

Theoretische en praktische implicaties

De huidige studie vormt een zekere bijdrage voor de nog vrij schaarse literatuur omtrent zelfmotivatie. Zo is deze nog maar de tweede studie die een opsplitsing maakt tussen een bewustzijns-en actiecomponent van zelfmotivatie. Het onderzoek is gebaseerd op de studie van Waterschoot en collega's (2021) en slaagde erin hun resultaten grotendeels te repliceren en dit binnen een andere context. De resultaten van deze studie helpen om de gevolgen van de coronapandemie in kaart te brengen binnen de werkcontext. Huidig onderzoek is niet alleen van theoretisch belang, maar is ook belangrijk voor de praktijk. Het belang van een kwalitatieve, autonome zelfmotivatie en van decentratie is heel duidelijk naar voren gekomen, aangezien beiden samengaan met een gunstig werkklimaat en een groter welzijn. De positieve effecten van mindfulness op de uitkomsten werden ook in de huidige studie teruggevonden. Het implementeren van mindfulness trainingen en trainingen omtrent het hanteren van een effectieve zelfmotivatie, alsook het belang ervan, zijn daarom zeker aangewezen binnen elke organisatie.

Toekomstig onderzoek kan hierop zeker verder bouwen en hanteert idealiter een longitudinaal onderzoeksdesign met ongeveer vier meetmomenten. Een vervolgonderzoek zou uit drie conceptuele modellen kunnen bestaan waarbij een eerste model de relatie van de bewustzijnscomponent nagaat op de behoeftebevrediging, bevlogenheid en emotionele uitputting en waarbij verveling niet als een uitkomst wordt beschouwd maar als een mogelijke moderator van die relatie. Een tweede model kan de relatie tussen de actiecomponent van zelfmotivatie en de uitkomsten onderzoeken, gemodereerd door verveling en ten slotte kan een derde model, gelijklopend met het model uit huidig onderzoek, maar dan zonder verveling als uitkomst, nagaan of mindfulness als een antecedent voor een effectieve zelfmotivatie kan doorgaan en of het ook een rechtstreekse impact zal hebben op de uitkomsten. Op die manier hoeft een vervolgonderzoek niet uitsluitend verveelde participanten te selecteren en blijft het representatief voor de Belgische beroepsbevolking.

Conclusie

De opgelegde coronamaatregelen maakten het werk monotoner, saaier, eenzamer en in sommige gevallen zelf onmogelijk. Een kwalitatieve zelfmotivatie blijkt, onder meer uit huidig onderzoek, de noodzakelijke buffer te zijn om met zulke onverwachte uitdagingen om te kunnen. De huidige studie, afgenomen in de coronapandemie, stelt onze zelfmotivatie centraal in de relatie tot de uitkomsten behoeftebevrediging, bevlogenheid, verveling en emotionele uitputting. Een uniek element is het gegeven dat zelfmotivatie opgedeeld werd in een bewustzijnscomponent, waar decentratie en ruminatie deel van uitmaken en in een actiecomponent, waartoe autonome zelfmotivatiestrategieën, gecontroleerde zelfmotivatiestrategieën en een gebrek aan zelfmotivatiestrategieën behoren. Het onderzoek biedt evidentie dat decentratie en autonome zelfmotivatie leiden tot gunstige uitkomsten. Daartegenover brengen ruminatie, gecontroleerde zelfmotivatiestrategieën en een gebrek aan zelfmotivatiestrategieën net nadelige effecten teweeg. Ook de voordelige impact van mindfulness, wat werd verondersteld een antecedent te zijn voor zelfmotivatie, kwam binnen huidig onderzoek duidelijk aan bod. Daarenboven wijst deze studie op een partiële mediatie van de beide componenten van zelfmotivatie op de relatie tussen mindfulness en behoeftebevrediging, verveling en emotionele uitputting en blijkt er zelfs een volledige mediatie van de zelfmotivatie voor het ervaren van bevlogenheid. Dit alles toont het belang van mindfulness, decentratie en een autonome zelfmotivatie aan in de relatie tot de uitkomsten in de werkcontext. Kortom, het nastreven van deze inzichten opent de wegen naar een beter welzijn en behoedt je voor ongunstige gemoedstoestanden. Op de vraag waar deze masterproef mee begon: ‘Werkt zelfmotivatie de verveling weg?’, weerklinkt bijgevolg geen eenduidig antwoord, aangezien de kwaliteit van deze zelfmotivatie de doorslag zal geven.

Referenties

- Ayduk, Ö., & Kross, E. (2010). From a distance: Implications of spontaneous self-distancing for adaptive self-reflection. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(5), 809-829. <https://doi.org/10.1037/a0019205>
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: a motivational basis of performance and well-being in two work settings 1. *Journal of applied social psychology*, 34(10), 2045-2068. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x>
- Barari, S., Caria, S., Davola, A., Falco, P., Fetzer, T., Fiorin, S., ... & Slepici, F. R. (2020). Evaluating COVID-19 public health messaging in Italy: Self-reported compliance and growing mental health concerns. *MedRxiv*. <https://doi.org/10.1101/2020.03.27.20042820>
- Baratta, P. L., & Spence, J. R. (2018). Capturing the noontime demon: development and validation of the State Boredom Inventory. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(4), 477-492. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1481830>
- Barros, V. V. D., Kozasa, E. H., Souza, I. C. W. D., & Ronzani, T. M. (2015). Validity evidence of the Brazilian version of the Mindful Attention Awareness Scale (MAAS). *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28(1), 87-95. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528110>
- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., Ryan, R. M., Bosch, J. A., & Thøgersen-Ntoumani, C. (2011). Self-determination theory and diminished functioning: The role of interpersonal control and psychological need thwarting. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37, 1459-1473. <https://doi.org/10.1177/0146167211413125>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Berlyne, D. E. (1960). Conflict, arousal, and curiosity. McGraw-Hill Book Company. <https://doi.org/10.1037/11164-000>
- Black, A. E., & Deci, E. L. (2000). The effects of instructors' autonomy support and students' autonomous motivation on learning organic chemistry: A self-determination theory perspective. *Science education*, 84(6), 740-756. [https://doi.org/10.1002/1098-237X\(200011\)84:63.0.CO;2-3](https://doi.org/10.1002/1098-237X(200011)84:63.0.CO;2-3)
- Black, D. S., Sussman, S., Johnson, C. A., & Milam, J. (2012). Psychometric assessment of the mindful attention awareness scale (MAAS) among Chinese adolescents. *Assessment*, 19(1), 42-52. <https://doi.org/10.1177/1073191111415365>
- Boekaerts, M. (1992). The adaptable learning process: Initiating and maintaining behavioural change. *Applied Psychology*, 41(4), 377-397. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1992.tb00713.x>
- Boekaerts, M. (1997). Self-regulated learning: A new concept embraced by researchers, policy makers, educators, teachers, and students. *Learning and Instruction*, 7(2), 161–186. [https://doi.org/10.1016/S0959-4752\(96\)00015-1](https://doi.org/10.1016/S0959-4752(96)00015-1)
- Boylan, J., Seli, P., Scholer, A. A., & Danckert, J. (2021). Boredom in the COVID-19 pandemic: Trait boredom proneness, the desire to act, and rule-breaking. *Personality and Individual Differences*, 171, 110387. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110387>
- Brown, K. W., Creswell, J. D., & Ryan, R. M. (Eds.). (2015). Handbook of mindfulness: Theory, research, and practice. Guilford Publications.
- Brown, K. W., & Kasser, T. (2005). Are psychological and ecological wellbeing compatible? The role of values, mindfulness, and lifestyle. *Social Indicators Research*, 74, 349–368.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 84(4), 822. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>

- Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological inquiry*, 18(4), 211- 237.
<https://doi.org/10.1080/10478400701598298>
- Brown, K. W., Ryan, R. M., Creswell, J. D., & Niemiec, C. P. (2008). Beyond me: Mindful responses to social threat. <https://doi.org/10.1037/11771-007>
- Brunet, J., Gunnell, K. E., Gaudreau, P., & Sabiston, C. M. (2015). An integrative analytical framework for understanding the effects of autonomous and controlled motivation. *Personality and Individual Differences*, 84, 2-15.
- Carlson, L. E., & Brown, K. W. (2005). Validation of the Mindful Attention Awareness Scale in a cancer population. *Journal of 23 Psychosomatic Research*, 58, 29–33.
- Carmody, J., Baer, R. A., LB Lykins, E., & Olendzki, N. (2009). An empirical study of the mechanisms of mindfulness in a mindfulness-based stress reduction program. *Journal of clinical psychology*, 65(6), 613-626. <https://doi.org/10.1002/jclp.20579>
- Carstensen, L. L. (2006). The influence of a sense of time on human development. *Science*, 312(5782), 1913-1915. <https://doi.org/10.1126/science.1127488>
- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Van der Kaap-Deeder, J., Duriez, B., Lens, W., Matos, L., Mouratidis, A., Ryan, R. M., Sheldon, K. M., Soenens, B., Van Petegem, S., & Verstuyf, J. (2015). Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motivation and Emotion*, 39(2), 216–236.
<https://doi.org/10.1007/s11031-014-9450-1>
- Çınar, O., Bektaş, Ç., & Aslan, I. (2011). A motivation study on the effectiveness of intrinsic and extrinsic factors. *Economics & Management*, 16(5), 690-695.
- Conrad, P. (1997). It's boring: Notes on the meanings of boredom in everyday life. *Qualitative Sociology*, 20(4), 465-475.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 160–169. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.160>
- Cropley, M., & Zijlstra, F. R. (2011). Work and rumination. *Handbook of stress in the occupations*, 487, 503.
- Csikszentmihalyi, M. (1975/2000). Beyond boredom and anxiety: Experiencing flow in work and play. San Francisco: Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). Flow and education. *NAMTA journal*, 22(2), 2-35.
- Csikszentmihalyi, M. (2014). Flow and the Foundations of Positive Psychology. In *Flow and the Foundations of Positive Psychology*. <https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8>
- Damrad-Frye, R., & Laird, J. D. (1989). The experience of boredom: The role of the self-perception of attention. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(2), 315.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.2.315>
- Danckert, J., & Merrifield, C. (2018). Boredom, sustained attention and the default mode network. *Experimental brain research*, 236(9), 2507-2518.
- deCharms, R. (1968). Personal causation: The internal affective determinants of behavior. New York:Academic Press.
- De Chenne, T. K. (1988). Boredom as a clinical issue. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 25(1), 71. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.08.034>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1980). Self-determination theory: When mind mediates behavior. *The Journal of mind and Behavior*, 33-43.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Psychological Inquiry : An International Journal for the

- Advancement of Psychological Theory The ‘ What ‘ and ‘ Why ‘ of Goal Pursuits : Human Needs and the Self-Determination of Behavior The ‘ What ‘ and ‘ Why ‘ of Goal Pursuits : Human Needs and the Sel. *Psychological Inquiry*, 11(4), 37–41.
<https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. *Handbook of self-determination research*, 3-33.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2011). Levels of analysis, regnant causes of behavior and well-being: The role of psychological needs. *Psychological Inquiry*, 22(1), 17-22.
<https://doi.org/10.1080/1047840X.2011.545978>
- Deckop, J. R., Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2010). Effects of materialism on work-related personal well-being. *Human Relations*, 63(7), 1007-1030.
- Delanoëije, J., Verbruggen, M., & Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*, 72(12), 1843-1868.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Ding, X., Du, J., Zhou, Y., An, Y., Xu, W., & Zhang, N. (2019). State mindfulness, rumination, and emotions in daily life: An ambulatory assessment study. *Asian Journal of Social Psychology*, 22(4), 369-377. <https://doi.org/10.1111/ajsp.12383>
- Dittmar, H., Bond, R., Hurst, M., & Kasser, T. (2014). The relationship between materialism and personal well-being: A meta-analysis. *Journal of personality and social psychology*, 107(5), 879.
- Donald, J. N., Bradshaw, E. L., Ryan, R. M., Basarkod, G., Ciarrochi, J., Duineveld, J. J., Guo, J., & Sahdra, B. K. (2020). Mindfulness and Its Association With Varied Types of Motivation: A Systematic Review and Meta-Analysis Using Self-Determination Theory. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(7), 1121– 1138. <https://doi.org/10.1177/0146167219896136>
- Eastwood, J. D., Frischen, A., Fenske, M. J., & Smilek, D. (2012). The unengaged mind: Defining boredom in terms of attention. *Perspectives on Psychological Science*, 7(5), 482-495.
- Elliott, I., & Coker, S. (2008). Independent Self-Construal, Self-Reflection, and Self-Rumination: A Path Model for Predicting Happiness. *Australian Journal of Psychology*, 60, 127-134.
<https://doi.org/10.1080/00049530701447368>
- Elpidorou, A. (2018). The bored mind is a guiding mind: Toward a regulatory theory of boredom. *Phenomenology and the Cognitive Sciences*, 17(3), 455-484.
- Engelschalk, T., Steuer, G., & Dresel, M. (2016). Effectiveness of motivational regulation: Dependence on specific motivational problems. *Learning and Individual Differences*, 52, 72–78. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2016.10.011>
- Fahlman, S. A., Mercer-Lynn, K. B., Flora, D. B., & Eastwood, J. D. (2013). Development and validation of the multidimensional state boredom scale. *Assessment*, 20(1), 68-85.
<https://doi.org/10.1177/1073191111421303>
- Farmer, R., & Sundberg, N. D. (1986). Boredom proneness--the development and correlates of a new scale. *Journal of personality assessment*, 50(1), 4-17.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5001_2
- Fresco, D. M., Moore, M. T., van Dulmen, M. H., Segal, Z. V., Ma, S. H., Teasdale, J. D., & Williams, J. M. G. (2007a). Initial psychometric properties of the experiences questionnaire: validation of a self-report measure of decentering. *Behavior therapy*, 38(3), 234-246.
<https://doi.org/10.1016/j.beth.2006.08.003>
- Fresco, D. M., Segal, Z. V., Buis, T., & Kennedy, S. (2007b). Relationship of posttreatment decentering and cognitive reactivity to relapse in major depression. *Journal of consulting*

- and clinical psychology, 75(3), 447. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.75.3.447>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspel, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1524. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2007). Which telework? Defining and testing a taxonomy of technology-mediated work at a distance. *Social Science Computer Review*, 25(1), 27–47. <https://doi.org/10.1177/0894439306293819>
- Gecht, J., Kessel, R., Forkmann, T., Gauggel, S., Drueke, B., Scherer, A., & Mainz, V. (2014). A mediation model of mindfulness and decentering: sequential psychological constructs or one and the same?. *BMC psychology*, 2(1), 18. <https://doi.org/10.1186/2050-7283-2-18>
- George, D. & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.). Allyn & Bacon.
- Grolnick, W. S., & Ryan, R. M. (1989). Parent styles associated with children's self-regulation and competence in school. *Journal of educational psychology*, 81(2), 143. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.81.2.143>
- Grunschel, C., Schwinger, M., Steinmayr, R., & Fries, S. (2016). Effects of using motivational regulation strategies on students' academic procrastination, academic performance, and well-being. *Learning and Individual Differences*, 49, 162–170. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2016.06.008>
- Hafenbrack, A. C., & Vohs, K. D. (2018). Organizational Behavior and Human Decision Processes Mindfulness Meditation Impairs Task Motivation but Not Performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 147(May), 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.05.001>
- Howard, J., Gagné, M., Morin, A. J., & Van den Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 74–89.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hull, C. L. (1943). Principles of behavior (Vol. 422). New York: Appleton-century-crofts.
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 98(2), 310.
- Ilies, R., Wagner, D., Wilson, K., Ceja, L., Johnson, M., DeRue, S., & Ilgen, D. (2017). Flow at Work and Basic Psychological Needs: Effects on Well-Being. *Applied Psychology*, 66(1), 3–24. <https://doi.org/10.1111/apps.12075>
- Järvelä, S., & Järvenoja, H. (2011). Socially constructed self-regulated learning and motivation regulation in collaborative learning groups. *Teachers College Record*, 113(2), 350–374.
- Jones, L. A. (2019). The perception of duration and the judgment of the passage of time. In *The illusions of time* (pp. 53–67). Palgrave Macmillan, Cham.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: past, present, and future. *Clinical psychology: Science and practice*, 10(2), 144–156.

- Kass, S. J., Beede, K. E., & Vodanovich, S. J. (2010). Self-report measures of distractibility as correlates of simulated driving performance. *Accident Analysis & Prevention*, 42(3), 874-880. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2009.04.012>
- Kass, S. J., Vodanovich, S. J., Stanny, C. J., & Taylor, T. M. (2001). Watching the clock: Boredom and vigilance performance. *Perceptual and motor skills*, 92(3_suppl), 969-976. <https://doi.org/10.1177/003151250109203c01>
- Kasser, V. G., & Ryan, R. M. (1999). The relation of psychological needs for autonomy and relatedness to vitality, well-being, and mortality in a nursing home. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(5), 935-954. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1999.tb00133.x>
- Kessel, R., Gecht, J., Forkmann, T., Druke, B., Gauggel, S., & Mainz, V. (2016). Exploring the relationship of decentering to health related concepts and cognitive and metacognitive processes in a student sample. *BMC psychology*, 4(1), 1-10.
- Kim, Y. eun, Brady, A. C., & Wolters, C. A. (2018). Development and validation of the brief regulation of motivation scale. *Learning and Individual Differences*, 67(December 2017), 259-265. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2017.12.010>
- Kleinginna, P. R., & Kleinginna, A. M. (1981). A categorized list of motivation definitions, with a suggestion for a consensual definition. *Motivation and emotion*, 5(3), 263-291.
- Kokkinos, C. M. (2006). Factor structure and psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory-Educators Survey among elementary and secondary school teachers in Cyprus. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 22(1), 25-33. <https://doi.org/10.1002/smi.1079>
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of applied Psychology*, 81(2), 123. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Levin, K. A. (2006). Study design III: Cross-sectional studies. *Evidence-Based Dentistry*, 7(1), 24-25. <https://doi.org/10.1038/sj.ebd.6400375>
- Lopez-Persem, A., Bieth, T., Guet, S., Ovando-Tellez, M., & Volle, E. (2021). Through thick and thin: changes in creativity during the first lockdown of the Covid-19 pandemic.
- MacKillop, J., & Anderson, E. J. (2007). Further psychometric validation of the mindful attention awareness scale (MAAS). *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 29(4), 289-293. <https://doi.org/10.1007/s10862-007-9045-1>
- Maehr, M. L., & Meyer, H. A. (1997). Understanding motivation and schooling: Where we've been, where we are, and where we need to go. *Educational psychology review*, 9(4), 371-409
- Manganelli, L., Thibault-Landry, A., Forest, J., & Carpentier, J. (2018). Self-Determination Theory Can Help You Generate Performance and Well-Being in the Workplace: A Review of the Literature. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 227-240. <https://doi.org/10.1177/1523422318757210>
- Martarelli, C. S., & Wolff, W. (2020). Too bored to bother? Boredom as a potential threat to the efficacy of pandemic containment measures. *Humanities and Social Sciences Communications*, 7(1), 1-5. <https://doi.org/10.1057/s41599-020-0512-6>
- Martin, M. (2007). The phenomenon of boredom and its relationship to mindfulness (Doctoral dissertation, University of Brighton).
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). Maslach Burnout Inventory manual (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- McMillan, J. H., & Forsyth, D. R. (1991). What theories of motivation say about why learners learn. *New directions for teaching and learning*, 45(2), 39-51.
- Mercier, M., Vinchon, F., Pichot, N., Bonetto, E., Bonnardel, N., Girandola, F., & Lubart, T. (2021). COVID-19: A Boon or a Bane for Creativity?. *Frontiers in psychology*, 11, 3916. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.601150>

- Miele, D. B., & Scholer, A. A. (2018). The Role of Metamotivational Monitoring in Motivation Regulation. *Educational Psychologist*, 53(1), 1–21.
<https://doi.org/10.1080/00461520.2017.1371601>
- Milyavskaya, M., & Koestner, R. (2011). Psychological needs, motivation, and well-being: A test of self-determination theory across multiple domains. *Personality and Individual Differences*, 50(3), 387–391. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.10.029>
- Mouratidis, A., Vansteenkiste, M., Lens, W., & Sideridis, G. (2008). The motivating role of positive feedback in sport and physical education: Evidence for a motivational model. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 30(2), 240–258.
<https://doi.org/10.1123/jsep.30.2.240>
- Murayama, K., Kuratomi, K., Johnsen, L., Kitagami, S., & Hatano, A. (2018). People underestimate their capability to motivate themselves without performance-based extrinsic incentives. <https://doi.org/10.31219/osf.io/5uvyf>
- Nolen-Hoeksema, S., & Watkins, E. R. (2011). A heuristic for developing transdiagnostic models of psychopathology: Explaining multifinality and divergent trajectories. *Perspectives on psychological science*, 6(6), 589–609. <https://doi.org/10.1177/1745691611419672>
- Nolen-Hoeksema, S., Wisco, B. E., & Lyubomirsky, S. (2008). Rethinking rumination. *Perspectives on psychological science*, 3(5), 400–424. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6924.2008.00088.x>
- Pekrun, R., Goetz, T., Daniels, L. M., Stupnisky, R. H., & Perry, R. P. (2010). Boredom in achievement settings: Exploring control–value antecedents and performance outcomes of a neglected emotion. *Journal of educational psychology*, 102(3), 531.
<https://doi.org/10.1037/a0019243>
- Pelletier, L. G., Fortier, M. S., Vallerand, R. J., & Bri, N. M. (2002). *Associations Among Perceived Autonomy Support, Forms of Self-Regulation, and Persistence: A Prospective Study 1*. 25(4), 279–306.
- Perry, S. J., Rubino, C., & Hunter, E. M. (2018). Stress in remote work: two studies testing the Demand-Control-Person model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 577–593. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1487402>
- Pinder, C. C. (1998). *Motivation in work organizations*. NJ: Upper Saddle River.
- Purdie, N., Hattie, J., & Douglas, G. (1996). Student conceptions of learning and their use of self-regulated learning strategies: a cross-cultural comparison. *Journal of Educational Psychology*, 88, 87Y100. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.88.1.87>
- Raffaelli, Q., Mills, C., & Christoff, K. (2018). The knowns and unknowns of boredom: a review of the literature. *Experimental brain research*, 236(9), 2451–2462.
<https://doi.org/10.1007/s00221-017-4922-7>
- Reeve, J., Bolt, E., & Cai, Y. (1999). Autonomy-supportive teachers: How they teach and motivate students. *Journal of educational psychology*, 91(3), 537.
<https://doi.org/10.1037/0022-0663.91.3.537>
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., Van Beek, I., & Ouwenel, E. (2013). Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508–525.
- Rosseel, Y., Oberski, D., Byrnes, J., Vanbrabant, L., Savalei, V., Merkle, E., ... & Rosseel, M. Y. (2017). Package ‘lavaan’. Retrieved June, 17, 2017.
- Rupp, D. E., & Vodanovich, S. J. (1997). The role of boredom proneness in self-reported anger and aggression. *Journal of Social Behavior and Personality*, 12(4), 925.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54– 67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic

- motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2004). Autonomy is no illusion: Selfdetermination Theory and the empirical study of authenticity, awareness, and will. In J. Greenberg, S. L. Koole, & T. Pyszczynski (Eds.), *Handbook of Experimental Existential Psychology* 26 (pp. 449–479). New York: Guilford.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2006). Self-regulation and the problem of human autonomy: Does psychology need choice, self-determination, and will? *Journal of Personality*, 74(6), 1557–1586. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2006.00420.x>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications.
- Ryan, R. M., Donald, J. N., & Bradshaw, E. L. (2021). Mindfulness and Motivation: A Process View Using Self-Determination Theory. *Current Directions in Psychological Science*, 09637214211009511.
- Ryan, R. M., & La Guardia, J. G. (2000). What is being optimized?: Self-determination theory and basic psychological needs. <https://doi.org/10.1037/10363-008>
- Šakan, D., Žuljević, D., & Rokvić, N. (2020). The Role of Basic Psychological Needs in Well-Being During the COVID-19 Outbreak: A Self-Determination Theory Perspective. *Frontiers in Public Health*, 8(November). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.583181>
- Sansone, C., Weir, C., Harpster, L., & Morgan, C. (1992). Once a boring task always a boring task? Interest as a self-regulatory mechanism. *Journal of personality and social psychology*, 63(3), 379. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.63.3.379>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Utrechtse Bevlogenheidschaal. *Gezondheid En Organisatie*, 1(oktober), 1–38.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of cross-cultural psychology*, 33(5), 464–481.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2014). Burnout , Boredom and Engagement in the Workplace. *An Introduction to Contemporary Work Psychology*, 293–318.
- Scholer, A. A., Miele, D. B., Murayama, K., & Fujita, K. (2018). New Directions in Self-Regulation: The Role of Metamotivational Beliefs. *Current Directions in Psychological Science*, 27(6), 437–442. <https://doi.org/10.1177/0963721418790549>
- Schultz, P. P., & Ryan, R. M. (2015). The ‘why,’ ‘what,’ and ‘how’ of healthy self-regulation: Mindfulness and well-being from a self-determination theory perspective. In *Handbook of mindfulness and self-regulation* (pp. 81–94). Springer, New York, NY.
- Schwinger, M., & Otterpohl, N. (2017). Which one works best? Considering the relative importance of motivational regulation strategies. *Learning and Individual Differences*, 53, 122–132. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2016.12.003>
- Schwinger, M., Steinmayr, R., & Spinath, B. (2009). How do motivational regulation strategies affect achievement: Mediated by effort management and moderated by intelligence. *Learning and Individual Differences*, 19(4), 621–627. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2009.08.006>
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of clinical psychology*, 62(3), 373–386. <https://doi.org/10.1002/jclp.20237>
- Sheldon, K. M., Ryan, R., & Reis, H. T. (1996). What makes for a good day? Competence and autonomy in the day and in the person. *Personality and social psychology bulletin*, 22(12), 1270–1279.
- Sheldon, K. M., Turban, D. B., Brown, K. G., Barrick, M. R., & Judge, T. A. (2003). Applying self-determination theory to organizational research. *Research in personnel and human resources management*, 22, 357–394. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(03\)22008-9](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(03)22008-9)

- Shi, D., Lee, T., & Maydeu-Olivares, A. (2019). Understanding the Model Size Effect on SEM Fit Indices. *Educational and Psychological Measurement*, 79(2), 310–334. <https://doi.org/10.1177/0013164418783530>
- Silva, M. N., Sanchez-Oliva, D., Brunet, J., Williams, G. C., Teixeira, P. J., & Palmeira, A. L. (2017). ‘What goes around comes around?’: Antecedents, mediators, and consequences of controlling vs. need-supportive motivational strategies used by exercise professionals. *Annals of Behavioral Medicine*, 51(5), 707–717. <https://doi.org/10.1007/s12160-017-9894-0>
- Smit, K., de Brabander, C. J., Boekaerts, M., & Martens, R. L. (2017). The self-regulation of motivation: Motivational strategies as mediator between motivational beliefs and engagement for learning. *International Journal of Educational Research*, 82, 124–134. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2017.01.006>
- Sommers, J., & Vodanovich, S. J. (2000). Boredom proneness: Its relationship to psychological- and physical-health symptoms. *Journal of clinical psychology*, 56(1), 149–155.
- Sousa, T., & Neves, P. (2021). Two tales of rumination and burnout: Examining the effects of boredom and overload. *Applied Psychology*, 70(3), 1018–1044. <https://doi.org/10.1111/apps.12257>
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., Grant, A. M., Spreitzer, G., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5), 537–549. <http://dx.doi.org/10.1287/orsc.1050.0153>
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). The future of work motivation 27 theory. *Academy of Management review*, 29(3), 379–387. <https://doi.org/10.5465/AMR.2004.13670978>
- Stickney, M. I., & Miltenberger, R. G. (1999). Evaluating direct and indirect measures for the functional assessment of binge eating. *International Journal of Eating Disorders*, 26(2), 195–204. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-108X\(199909\)26:2<195::AID-EAT9>3.0.CO;2-2](https://doi.org/10.1002/(SICI)1098-108X(199909)26:2<195::AID-EAT9>3.0.CO;2-2)
- Sulea, C., Van Beek, I., Sarbescu, P., Virga, D., & Schaufeli, W. B. (2015). Engagement, boredom, and burnout among students: Basic need satisfaction matters more than personality traits. *Learning and Individual Differences*, 42, 132–138. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2015.08.018>
- Thackray, R. I. (1981). The stress of boredom and monotony: A consideration of the evidence. *Psychosomatic medicine*, 43(2), 165–176.
- Thera, S. (1962). The Contribution of Buddhism to World Culture.
- Van den Bergh, L., Cardon, G., Aelterman, N., Tallir, I. B., Vansteenkiste, M., & Haerens, L. (2013). Emotional exhaustion and motivation in physical education teachers: A variable-centered and person-centered approach. *Journal of Teaching in Physical Education*, 32(3), 305–320.
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2016). Review of Self-Determination Theory’s Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42(5), 1195–1229. <http://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., de Witte, H., Lens, W., & Andriessen, M. (2009). De Zelf-Determinatie Theorie: Kwalitatief goed motiveren op de werkvloer. *Gedrag En Organisatie*, 22(4), 316–334.
- Vander Elst, T., Verhoogen, R., Sercu, M., Van den Broeck, A., Baillien, E., & Godderis, L. (2017). Not extent of telecommuting, but job characteristics as proximal predictors of work-related well-being. *Journal of occupational and environmental medicine*, 59(10), e180–e186. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001132>
- van Hooff, M. L., & van Hooft, E. A. (2017). Boredom at work: Towards a dynamic spillover model of need satisfaction, work motivation, and work-related boredom. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 133–148.

- <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1241769>
- Vansteenkiste, M., Lens, W., Soenens, B., & Luyckx, K. (2006). Autonomy and relatedness among Chinese sojourners and applicants: Conflictual or independent predictors of well-being and adjustment? *Motivation and Emotion*, 30(4), 273–282.
<https://doi.org/10.1007/s11031-006-9041-x>
- Vansteenkiste, M., & Soenens, B. (2015). Vitamines voor groei: Ontwikkeling voeden vanuit de Zelf-Determinatie Theorie. Acco
- Vantilborgh, T., De Winter, E., Desmette, D., Lang, J., Stinglhamber, F. & Van den Broeck, A. (in progress) Working from home in times of COVID-19: Recommendations based on scientific literature.
- Wallace, J. C., Kass, S. J., & Stanny, C. J. (2002). The cognitive failures questionnaire revisited: dimensions and correlates. *The Journal of general psychology*, 129(3), 238-256.
<https://doi.org/10.1080/00221300209602098>
- Waterschoot, J., Morbée, S., Soenens, B., & Vansteenkiste, M. (in progress). ‘Walking a mile in one’s shoes’: the role of motivational profiles in the experience of a 100 km walking tour.
- Waterschoot, J., Soenens, B., Vermote, B., Morbée, S., & Vansteenkiste, M. (submitted). ‘It’s up to you’: a multi-method approach towards the validation and the effectiveness of self-motivating strategies.
- Waterschoot, J., Van der Kaap-Deeder, J., Morbée, S., Soenens, B., & Vansteenkiste, M. (2021). ‘How to unlock myself from boredom?’ The role of mindfulness and a dual awareness-and action-oriented pathway during the COVID-19 lockdown. *Personality and Individual Differences*, 175, 110729. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110729>
- Watt, J. D. (1991). Effect of boredom proneness on time perception. *Psychological reports*, 69(1), 323-327.
- Webster, C. M. (2008). Intrinsic Motivation and well-being: Seniors in community associations. *Journal of Nonprofit and Public Sector Marketing*, 20(2), 229–244.
<https://doi.org/10.1080/10495140802224878>
- Weigelt, O., Gierer, P., & Syrek, C. J. (2019). My mind is working overtime—towards an integrative perspective of psychological detachment, work-related rumination, and work reflection. *International journal of environmental research and public health*, 16(16), 2987.
<https://doi.org/10.3390/ijerph16162987>
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66(5), 297–333. <https://doi.org/10.1037/h0040934>
- Willging, C. E., Quintero, G. A., & Lillioth, E. A. (2014). Hitting the wall: Youth perspectives on boredom, trouble, and drug use dynamics in rural New Mexico. *Youth & society*, 46(1), 3–29. <https://doi.org/10.1177/0044118X11423231>
- Wolters, Christopher A. (1998). Self-regulated learning and college students’ regulation of motivation. *Journal of Educational Psychology*, 90(2), 224–235.
<https://doi.org/10.1037/0022-0663.90.2.224>
- Wolters, Christopher A. (1999). The relation between high school students’ motivational regulation and their use of learning strategies, effort, and classroom performance. *Learning and Individual Differences*, 11(3), 281–299. [https://doi.org/10.1016/S1041-6080\(99\)80004-1](https://doi.org/10.1016/S1041-6080(99)80004-1)
- Wolters, Christopher A. (2003a). Regulation of Motivation: Evaluating an Underemphasized Aspect of Self-Regulated Learning. *Educational Psychologist*, 38(4), 189–205.
https://doi.org/10.1207/S15326985EP3804_1
- Wolters, Christopher A. (2003b). Understanding procrastination from a self-regulated learning perspective. *Journal of Educational Psychology*, 95(1), 179–187.
<https://doi.org/10.1037/0022-0663.95.1.179>
- Wolters, Christopher A., & Benzon, M. B. (2013). Assessing and predicting college students use

of strategies for the self-regulation of motivation. *Journal of Experimental Education*, 81(2), 199–221. <https://doi.org/10.1080/00220973.2012.699901>

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of applied psychology*, 83(3), 486. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.3.486>

Bijlagen

Bijlage 1. Beeldende affiche



Verveling_telewerken

Start of Block: Intro + conditievragen

Q157

Welkom Beste deelnemer Vanuit de Universiteit Gent voeren we sinds maart 2020 onderzoek naar de motivatie en het psychologisch welbevinden bij werknemers in tijden van COVID-19. Vooral de genomen maatregelen, zoals een lockdown, de beperking van sociale contacten beperken en soms enkel essentiële verplaatsingen mogen doen, hadden een grote invloed op ons dagelijks leven. Zo moest de ene verplicht thuiswerken, terwijl de ander enkel naar het werk kon rekening houdend met de maatregelen.

We nodigen je graag uit om deel te nemen aan deze studie inzake COVID-19 en (tele)werken, waarbij we **10 minuten** van jouw tijd vragen om zo meer te weten te komen over jouw ervaring van de huidige coronacrisis. **Enkel en alleen jouw persoonlijke mening telt** en er zijn **geen foute of juiste antwoorden**. Door middel van **anonymisering** worden de resultaten vertrouwelijk behandeld. Zo krijgt **niemand** (behalve de onderzoekers) inzage in wat je hebt ingevuld. Alles wordt gerapporteerd op groepsniveau.

Weet dat jouw deelname van belang is, aangezien we gebruik maken van de resultaten om niet alleen bedrijven en organisaties, maar ook het beleidsniveau te adviseren. Dit deden we al in het verleden via publieke rapporten en rechtstreekse linken naar de experts en de overheid (zie voor meer informatie en contact op onze website www.motivationbarometer.com). Via deze website of via het mailadres sarah.bruteyn@ugent.be kan je ons ook bereiken indien je vragen hebt vooraleer deel te nemen.

Wil je ons graag helpen? Klik dan op volgende.

We **bedanken** je van harte voor jouw medewerking, en we wensen jou en jouw naasten een goede gezondheid en veel moed toe.

Sarah Bruteyn (masterproefstudente bedrijfspsychologie)Vakgroep Ontwikkelings-, Persoonlijkheds- en Sociale Psychologie
Sectie Ontwikkelingspsychologie
Universiteit Gent

* Het invullen van deze vragenlijst kan mogelijk negatieve gevoelens bij je oproepen. Weet dat jouw deelname steeds vrijwillig is en op ieder moment kan worden stopgezet. Blijf je met negatieve gevoelens zitten en **wens je hier graag over te praten met iemand**, dan kun je bellen of chatten met Tele-onthaal (tel: 106, chat: www.tele-onthaal.be). Bovendien bieden Centra voor Geestelijke Gezondheidszorg in jouw buurt ook telefonische hulpverlening aan en kun je met erg negatieve gedachten ook terecht op het nummer 1813 of via de chatfunctie op deze website: www.zelfmoord1813.be.

Page Break



IC

Jouw rechten als deelnemer

Voor we starten, willen we je wijzen op jouw rechten als deelnemer van dit onderzoek. We vragen je dan ook dit document aandachtig te lezen.

Ik verklaar hierbij dat ik bij een studie aan de vakgroep Ontwikkelings-, Persoonlijkeids- en Sociale Psychologie van de Universiteit Gent, ...

de **uitleg** over de aard van de vragen die tijdens dit onderzoek zullen worden aangeboden, heb gekregen en dat mij de mogelijkheid werd geboden om bijkomende informatie te verkrijgen; volledig uit **vrije wil** deelneem aan het wetenschappelijk onderzoek; de toestemming geef aan de onderzoekers om de resultaten op **vertrouwelijke wijze** te bewaren en te verwerken en anoniem te rapporteren; op de hoogte ben van de mogelijkheid om mijn deelname aan het onderzoek op **ieder moment stop te zetten** en dit zonder opgave van reden; weet dat niet deelnemen op **geen** enkele manier **negatieve gevolgen** heeft; weet dat ik op aanvraag een **samenvatting** van de onderzoeksbevindingen kan krijgen nadat de studie is afgerond en de resultaten bekend zijn; weet dat de UGent de verantwoordelijke eenheid is m.b.t. persoonsgegevens verzameld tijdens het onderzoek. Ik weet dat de data protection officer me meer informatie kan verschaffen over de bescherming van mijn persoonlijke informatie (contact Hanne elsen: privacy@ugent.be) op de hoogte ben van de inhoud van de studie, waarin er wordt onderzocht hoe ik omga met de coronacrisis; op de hoogte ben dat de verwerking van mijn persoonsgegevens gebaseerd zijn op de rechtsgronden voorzien in de Algemene Verordening

Gegevensbescherming (AVG) of General Data Protection Regulation (GDPR).

☐ Ik ga akkoord (1)

☐ Ik ga niet akkoord (2)

*Skip To: End of Survey If Jouw rechten als deelnemer Voor we starten, willen we je wijzen op
jouw rechten als deelnemer v... = Ik ga niet akkoord*



derden Gelieve hier aan te duiden dat...

☐ ... mijn gegevens wel mogen gebruikt worden in vervolgonderzoek en wel (op anonieme wijze) mogen gedeeld worden met andere onderzoekers. (1)

☐ ... mijn gegevens wel mogen gebruikt worden in vervolgonderzoek, maar niet gedeeld mogen worden met andere onderzoekers. (2)

☐ ... mijn gegevens niet mogen gebruikt worden in vervolgonderzoek. (3)

Page Break

Q138

Achtergrondgegevens

In deze vragenlijst willen we graag enkele achtergrondgegevens van jou bevragen. Zo weten we achteraf meer over de personen die onze vragenlijst hebben ingevuld en welke achtergrondgegevens een belangrijke rol spelen.



leeftijd Wat is jouw exacte leeftijd?

Tip: gebruik de slider om jouw leeftijd aan te duiden

0 5 10 15 20 25 30 35 40 45 50 55 60 65 70 75 80 85 90 95 100

Jouw leeftijd ()	
------------------	--

Skip To: End of Survey If Wat is jouw exacte leeftijd? Tip: gebruik de slider om jouw leeftijd aan te duiden [Jouw leeftijd] <= 18



geslacht Wat is je geslacht?

- ☐ Man (1)
 - ☐ Vrouw (2)
 - ☐ Andere (3)
-

burg_stand Wat is je burgerlijke stand?

- ☐ Alleenstaand (1)
 - ☐ Getrouwd (2)
 - ☐ Samenwonend (3)
 - ☐ Weduwe/weduwnaar (4)
 - ☐ Gescheiden (ik heb geen nieuwe partner) (5)
 - ☐ Gescheiden (ik heb wel een nieuwe partner) (6)
 - ☐ Andere, namelijk (7)
-

thuiswon_kind Hoeveel thuiswonende kinderen heb je?

Tip: gebruik de slider om het aantal kinderen aan te duiden.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Aantal kinderen ()



diploma Wat is je hoogst behaalde diploma?

- ☐ Geen opleiding/lager onderwijs onafgewerkt (1)
 - ☐ Lager onderwijs (2)
 - ☐ Secundair onderwijs (3)
 - ☐ Hoger onderwijs (bachelor) (4)
 - ☐ Universitair onderwijs (bachelor) (5)
 - ☐ Universitair onderwijs (master) (6)
 - ☐ Andere, namelijk... (7)
-



werkveld Binnen welk werkveld oefen jij jouw beroep uit? Gelieve het meest passende aan te duiden.

- ☐ Administratie (4)
- ☐ Ambachten (7)
- ☐ Bewaking & veiligheid (8)
- ☐ Bouw & immobiëlen (9)
- ☐ Creatieve jobs (10)
- ☐ Directie & management (11)
- ☐ Financiën, verzekeringen & recht (12)
- ☐ Gezondheidszorg & beauty (13)
- ☐ Horeca, toerisme, onderhoud (14)
- ☐ Human resources (15)
- ☐ ICT (16)
- ☐ Landbouw & visvangst (17)
- ☐ Logistiek, transport & aankoop (18)
- ☐ Marketing & communicatie (19)
- ☐ Onderwijs & opleiding (20)
- ☐ Onderzoek & ontwikkeling (21)
- ☐ Overheid (22)
- ☐ Sociaal, cultureel & sport (23)
- ☐ Techniek, engineering & productie (24)
- ☐ Verkoop (25)

☐ Andere: (26)

statuut Je werkt...

- ☐ In dienstverband (1)
- ☐ Als zelfstandige (2)
- ☐ Nog niet (4)
- ☐ Niet meer (pensioen, invaliditeit, etc.) (5)

Skip To: End of Survey If Je werkt... = Nog niet

Skip To: End of Survey If Je werkt... = Niet meer (pensioen, invaliditeit, etc.)

leidinggevend Ben je leidinggevende?

- ☐ Ja (1)
- ☐ Nee (2)
-

werkjaren Hoeveel jaar beoefen je op dit moment jouw huidige job?

0 5 10 15 20 25 30 35 40 45 50 55 60

aantal jaren ()



regime Je werkt op dit moment...

- ☐ Fulltime (1)
- ☐ Parttime (bv. halftijds, 4/5,...) (2)



Q49 Op dit moment tijdens deze coronaperiode...
(denk hierbij terug aan de afgelopen week)

	Nooit of zelden (minder dan 1 dag) (1)	Een paar keer (1 tot 2 dagen) (2)	Nu en dan of regelmatig (3 tot 4 dagen) (3)	Meestal of voortdurend (5 tot 7 dagen) (4)	Niet van toepassing (5)
Hoe vaak per week heb je contact met je leidinggevende? (contact_leidingg)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoe vaak per week heb je contact met je collega('s)? (contact_coll)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoe vaak per week werk je thuis? (thuiswerken_week)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Page Break



mind

Over mezelf

Onderstaande stellingen gaan over ervaringen die je kan beleven. Gebruik de antwoordschaal om aan te duiden hoe vaak jij deze ervaring hebt gehad in de afgelopen week.

	Bijna nooit (1)	Niet vaak (2)	Soms (3)	Zeer vaak (4)	Bijna altijd (5)
Als er iets gebeurt dat me van streek maakt bekijk ik de dingen zoals ze zijn, zonder de zaken op te blazen. (mind_1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan kwaad worden op mezelf omdat ik bepaalde dingen niet beter kan. (mind_2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wanneer me iets moeilijks overkomt, kan ik de situatie helder bekijken en dit zonder te overdrijven. (mind_3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan één of andere emotie ervaren en mij er pas een hele tijd later bewust van zijn. (mind_4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik breek of mors dingen door onvoorzichtigheid, onoplettendheid of omdat ik aan andere dingen denk. (mind_5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind het moeilijk om alert te blijven voor wat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

er in het hier en
nu gebeurt.
(mind_6)

Ik heb de neiging
snel te wandelen
naar mijn
bestemming,
zonder aandacht
te schenken aan
wat ik onderweg
ervaar. (mind_7)

Ik ben niet
geneigd om
gevoelens van
fysieke
inspanning of
ongemak op te
merken totdat ze
echt mijn
aandacht trekken.
(mind_8)

Ik vergeet
iemand's naam
vrijwel
onmiddellijk nadat
ik hem voor de
eerste keer heb
gehoord.
(mind_9)

Het lijkt alsof ik op
'automatische
piloot' leef,
zonder me erg
bewust te zijn van
datgene waarmee
ik bezig ben.
(mind_10)

Ik voer activiteiten
zeer gehaast uit,
zonder er echt
aandacht aan te
schenken.
(mind_11)

Ik ga zo op in het
doel dat ik wil
bereiken, dat ik



voeling verlies
met wat ik hier en
nu doe om er te
komen. (mind_12)

Ik voer karweien
of taken
automatisch uit,
zonder me
bewust te zijn van
wat ik aan het
doen ben.
(mind_13)

Ik betrap mezelf
erop slechts met
één oor te
luisteren naar
iemand, terwijl ik
tegelijkertijd iets
anders aan het
doen ben.
(mind_14)

Ik rijd 'op
automatische
piloot' ergens
heen en vraag me
vervolgens af
waarom ik
daarheen ben
gereden.
(mind_15)

Ik betrap mezelf
erop volledig in
beslag genomen
te worden door de
toekomst of het
verleden.
(mind_16)

Ik betrap mezelf
erop dingen te
doen zonder er
aandacht aan te
besteden.
(mind_17)

Ik eet zonder mij
bewust te zijn dat

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ik aan het eten
ben. (mind_18)

End of Block: Achtergrondvariabelen

Start of Block: Mediatoren



Q199

Ervaringen tijdens het werk

In wat volgt presenteren we jou enkele stellingen die verwijzen naar ervaringen die je tijdens het werk al dan niet kan ervaren. Gebruik de antwoordschaal om aan te duiden hoe vaak jij elke ervaring hebt gehad **wanneer je aan het werk was in de voorbije week.**

Wanneer ik aan het werk was in de afgelopen week tijdens de coronaperiode...

	Bijna nooit (1)	Niet vaak (2)	Soms (3)	Zeer vaak (4)	Bijna altijd (5)
... was ik beter om mezelf te accepteren zoals ik ben. (decent_1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... kon ik onplezierige gevoelens ervaren zonder er helemaal in op te gaan. (decent_2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... merkte ik dat ik problemen niet persoonlijk nam. (decent_3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... kon ik gedachten en gevoelens bij mezelf scheiden van elkaar. (decent_4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... had ik het gevoel dat ik me volledig bewust was van wat er om mij heen en in mij gebeurde. (decent_5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<p>... dacht ik steeds opnieuw na over wat anderen tegen mij hadden gezegd. (rumin_1)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>... dacht ik na waarom de dingen uitgedraaid zijn op de manier dat ze uitgedraaid zijn. (rumin_2)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>... dacht ik na over de manieren waarop ik anders ben dan anderen. (rumin_3)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>... dacht ik na over wat in de toekomst zal gebeuren. (rumin_4)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>... merkte ik allerlei soort details op in de wereld rondom mij. (rumin_5)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Q63

Het werk zelf aanpakken

Misschien ervaar je tijdens het werk momenten van verveling of vind je het saai wat je aan het doen bent. In wat volgt stellen we jou enkele manieren voor hoe mensen kunnen omgaan met deze situaties. Via de antwoordschaal zijn we benieuwd naar hoe jij met dergelijke situaties omgaat. Denk hierbij terug aan de afgelopen week wanneer je aan het werk was.

Wanneer ik aan het werk was in de afgelopen week tijdens de coronaperiode...

	Bijna nooit (1)	Niet vaak (2)	Soms (3)	Zeer vaak (4)	Bijna altijd (5)
... zocht ik naar manieren om de huidige situatie voor mezelf boeiender te maken. (intrin1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... zocht ik naar manieren om de huidige situatie voor mezelf enigszins leuker te maken. (intrin2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... zocht ik uit hoe de huidige situatie waardevoller kon zijn voor mezelf. (ident1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... zocht ik uit hoe de huidige situatie persoonlijk zinvoller kon zijn. (ident2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... zei ik tegen mezelf dat ik enkel fier kon zijn op mezelf als ik iets deed aan de huidige situatie. (selfest1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

... bedacht ik
me dat ik me
niet goed zou
voelen als ik
niet iets deed
aan de
huidige
situatie.
(selfest2)

☐☐☐☐☐

... hield ik
mezelf voor
dat ik op
zulke
momenten
gewoon iets
moet doen,
ook al is het
tegen mijn
zin. (compl1)

☐☐☐☐☐

... bedacht ik
dat ik in het
leven moet
leren om in
situaties als
deze gewoon
iets te doen.
(compl2)

☐☐☐☐☐

... hield ik
mezelf een
beloning voor
om iets te
doen in de
huidige
situatie.
(reward1)

☐☐☐☐☐

... beloofde
ik mezelf een
beloning
nadat ik iets
heb gedaan
aan de
huidige
situatie.
(reward2)

☐☐☐☐☐

... dacht ik
aan anderen
die me altijd
zeggen dat je
 bezig moet
blijven. (ext1)

☐☐☐☐☐

... bedacht ik
me dat ik
beter toch
maar iets kon
doen, anders
volgt er
kritiek van
anderen.
(ext2)

☐☐☐☐☐

... kon ik niks
bedenken om
te doen.
(lack1)

☐☐☐☐☐

... wist ik niet
hoe ik moest
omgaan met
de verveling
in de huidige
situatie.
(lack2)

☐☐☐☐☐

Q205 Kan jij zelf nog aan manieren denken op welke manier jij de momenten van
verveling aanpakt/hebt aangepakt tijdens het werk?
Je kan deze beschrijven in onderstaand kader.

End of Block: Mediatoren

Start of Block: Outcomes



Q118

Werken tijdens COVID-19

Werken heeft tijdens de coronacrisis een belangrijke rol gespeeld. We dienden al dan niet met corona-maatregelen ons werk verder te zetten, thuis of op het werk zelf. We zijn dan ook benieuwd hoe jij jouw werk ervaart op dit moment tijdens de coronaperiode. Probeer aan de hand van de antwoordschaal aan te duiden hoe vaak jij onderstaande stellingen hebt ervaren in de afgelopen week.

Wanneer ik aan het werk was in de afgelopen week tijdens de coronaperiode...

	Nooit of zelden (minder dan 1 dag) (1)	Een paar keer (1 tot 2 dagen) (2)	Nu en dan of regelmatig (3 tot 4 dagen) (3)	Meestal of voortdurend (5 tot 7 dagen) (4)
... maakte mijn werk het me moeilijk om voldoende deel te nemen aan mijn verantwoordelijkheden of activiteiten thuis. (worklifebal1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... hinderde de tijd die ik besteedde aan mijn privéleven me om mijn werk goed uit te oefenen. (worklifebal2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... gaf mijn werk me het gevoel iets bereikt te hebben en dit helpt me om een beter gezinsslid te zijn. (worklifebal3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... bruiste ik van energie op mijn werk. (vital1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... vond ik het werk dat ik doe nuttig en zinvol. (toew1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... leek de tijd voorbij te vliegen. (abs1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... voelde ik me fit en sterk. (vital2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... was ik enthousiast over mijn werk. (toew2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... vergat ik alle andere dingen om me heen. (abs2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... inspireerde mijn werk mij. (toew3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

... voelde ik me gelukkig. (abs3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... voelde ik me trots op het werk dat ik deed. (toew4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... ging ik helemaal op in mijn werk. (abs4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... kon ik heel lang doorgaan. (vital4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... kon ik me moeilijk van mijn werk losmaken. (abs6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... zette ik altijd door, ook als het tegenzat. (vit6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Page Break

verveling

Je bent bijna aan het einde van de vragenlijst gekomen. Super!

In wat volgt zijn we benieuwd naar verschillende gevoelens die je al dan niet tijdens het werk kan ervaren. Gebruik hier opnieuw de antwoordschaal om aan te duiden hoe vaak je dit gevoel hebt gehad **wanneer je aan het werk was tijdens de afgelopen week.**

Wanneer je aan het werk was in de afgelopen week tijdens de coronaperiode, hoe vaak...

	Bijna nooit (1)	Niet vaak (2)	Soms (3)	Zeer vaak (4)	Bijna altijd (5)
... was je besluiteloos of onzeker over wat te doen? (verveling_1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... voelde alles aan als repetitief en monotoon? (verveling_2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... voelde het aan alsof alles je irriteerde? (verveling_3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... voelde jij je geprikkeld? (verveling_4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... voelde jij je futloos? (verveling_5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... had je het gevoel dat je niks te doen had? (verveling_6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... was je gemakkelijk afgeleid? (verveling_7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... was jouw concentratie minder goed dan anders? (verveling_8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... voelde het aan alsof de tijd trager ging dan normaal? (verveling_9)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wou je dat de tijd vlotter vooruit ging? (verveling_10)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... voelde jij je eenzaam? (verveling_11)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

... had je het gevoel
dat wat je deed
betekenisloos was?
(verveling_12)

☐☐☐☐☐

... was je tevreden
met jouw werk?
(levenstevr_1)

☐☐☐☐☐

... had je het gevoel
dat je niks aan jouw
werk zou veranderen
indien je het opnieuw
mocht starten?
(levenstevr_2)

☐☐☐☐☐

... vond je jouw
werkomstandigheden
ideaal?
(levenstevr_3)

☐☐☐☐☐

... had je het gevoel
dat alles wat je in
jouw werk wilt, hebt
gekregen of hebt
kunnen realiseren?
(levenstevr_4)

☐☐☐☐☐

... dacht je dat jouw
werk zoals het nu is
eigenlijk ideaal is?
(levenstevr_5)

☐☐☐☐☐

Q201

Hoe ging je deze week te werk? Je werk kan verschillende gevoelens en gedachten oproepen. Hoe vaak heb je onderstaande ervaringen gehad in de voorbije week?

Wanneer ik aan het werk was in de voorbije week tijdens de coronacrisis...

	Bijna nooit (1)	Niet vaak (2)	Soms (3)	Zeer vaak (4)	Bijna altijd (5)
... voelde ik mij emotioneel uitgeput door mijn werk. (job_BU1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... voelde ik mij opgebruikt op het eind van een werkdag. (job_BU2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... voelde ik mij vermoeid als ik 's morgens opstond en aan een nieuwe werkdag moest beginnen. (job_BU3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... was het echt een belasting voor mij om een hele dag te werken. (job_BU4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... voelde ik mij opgebrand door mijn werk. (job_BU5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... voelde ik mij gefrustreerd in mijn werk. (job_BU6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

... had ik het
gevoel dat ik
te hard werk.
(job_BU7)

☐☐☐☐☐

... bezorgde
werken mij te
veel stress.
(job_BU8)

☐☐☐☐☐

... was het
alsof ik op
het eind van
mijn krachten
was.
(job_BU9)

☐☐☐☐☐

... zei ik
continue
tegen mezelf
dat ik
bepaalde
zaken
morgen wel
zou doen.
(procras_1)

☐☐☐☐☐

... besteedde
ik mijn tijd
aan andere
dingen,
terwijl ik
tegen een
deadline aan
het werk
was.
(procras_2)

☐☐☐☐☐

... stelde ik
bepaalde
zaken uit die
ik moest
doen.
(procras_3)

☐☐☐☐☐

... betrapte ik
mezelf erop
dat ik taken
aan het
uitvoeren
was die
reeds dagen
ervoor
moesten
gedaan zijn.
(procras_4)



Page Break

Q206 We zijn aan het einde van de vragenlijst gekomen. We zijn je enorm dankbaar indien je onderstaande zaken nog zou willen beantwoorden.

Wanneer ik aan het werk was in de voorbije week tijdens de coronacrisis...

	Klopt helemaal niet (1)	Klopt niet (2)	Klopt deels niet, klopt deels wel (3)	Klopt (4)	Klopt helemaal (5)
... had ik een gevoel van keuze en vrijheid in de dingen die ik ondernam (AS_1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... voelden de meeste dingen die ik deed aan alsof 'het moest' (AF_1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... voelde ik me uitgesloten uit de groep waar ik bij wou horen (RF_1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... had ik er vertrouwen in dat ik dingen goed kon doen (CS_1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... voelde ik me gedwongen om veel dingen te doen waar ik zelf niet voor zou kiezen (AF_3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

... voelde ik me verbonden met mensen die om mij gaven en waar ik ook om gaf (RS_2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... voelde ik dat mensen die belangrijk voor me waren koud en afstandelijk waren tegen mij (RF_2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... voelde ik me bekwaam in wat ik deed (CS_3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... voelde ik me teleurgesteld in veel van mijn prestaties (CF_3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... voelde ik dat mijn keuzes weergaven wie ik werkelijk ben (AS_3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... voelde ik me onzeker over mijn vaardigheden (CF_2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

... had ik een
warm gevoel
bij mensen
waarmee ik
tijd
doorbracht
(RS_4)



End of Block: Outcomes

Start of Block: Goodbye

Q160

Bedankt!

Hartelijk dank voor jouw deelname aan dit onderzoek! Dankzij jouw deelname en het delen van jouw eerlijke ervaring, krijgen wij een beter zicht op **welke aspecten belangrijk zijn voor het welbevinden van mensen in deze bijzondere tijd**. Bovendien help je ons om de verschillende manieren waarop mensen omgaan met deze crisis in kaart te brengen en wat we hier voor de komende periode uit kunnen leren. We wensen jou en je naasten van harte een goede gezondheid en moed toe!

vrij_feedback Vrijblijvend: indien je graag iets wenst te delen (anoniem) over dit onderzoeksonderwerp met ons, kan je dit in onderstaande ruimte invullen:

opvolging

MEER WETEN?

Als extra luik aan dit onderzoek zouden we graag nagaan of je interesse hebt om volgende week een nieuwe (kortere) vragenlijst in te vullen. Op deze manier kunnen we bekijken hoe bepaalde zaken over tijd veranderd binnen deze sterk fluctuerende tijden.

Let op!: Dit mailadres wordt **volledig losgekoppeld** van jouw antwoorden op de vragen en zal enkel en alleen gebruikt worden voor bovenstaande onderzoeksdoeleinden.

☐

Ja, ik wens nogmaals deel te nemen om de langdurige effecten van de coronacrisis mee in kaart te brengen via volgend e-mailadres: (1)

☐

Nee, ik wens niet meer deel te nemen (4)

Q168 INFORMATIE EN CONTACT

Indien je vragen hebt of meer informatie wenst te ontvangen over het onderzoek, kan je ons contacteren op volgend mailadres: Sarah.Bruteyn@ugent.be. Indien het invullen van deze vragenlijst bepaalde negatieve gevoelens bij jou heeft opgeroepen, aarzel niet om met ons contact op te nemen via het mailadres Joachim.Waterschoot@ugent.be. We bekijken graag hoe we jou verder kunnen helpen.

Nood aan een gesprek? Tele-Onthaal is elke dag bereikbaar op het telefoonnummer 106 of via chat via www.tele-onthaal.be. Zie je het leven echt niet meer zitten? Dan kan je 24u per dag terecht op 1813 en tussen 18u30 en 22u00 terecht via de chat. Ook vind je op deze website enkele tips om zelf met erg negatieve gedachten aan de slag te gaan.

Nood aan meer langdurige hulpverlening? Contacteer dan het Centrum voor Geestelijke Gezondheidszorg in jouw buurt of zoek naar een psycholoog in jouw buurt via <https://compsy.be/nl/psychologist/search>

Vragen in verband met het coronavirus? Surf dan naar <https://www.info-coronavirus.be/nl/>

End of Block: Goodbye
