



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

Hoe beïnvloeden verschillende vormen van ondernemerschapspassie de roloverbelasting bij familiale CEOs, en welke rol speelt geslacht hierin?

Anne-Sophie Coeman

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting ondernemerschap en management

PROMOTOR :

dr. Rik VANHEES



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be
Universiteit Hasselt
Campus Hasselt:
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek:
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2024
2025



Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

***Hoe beïnvloeden verschillende vormen van ondernemerschapspassie de
roloverbelasting bij familiale CEOs, en welke rol speelt geslacht hierin?***

Anne-Sophie Coeman

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting
ondernemerschap en management

PROMOTOR :

dr. Rik VANHEES

Woord vooraf

Deze masterproef vormt het sluitstuk van mijn opleiding Handelswetenschappen met afstudeerrichting Ondernemerschap & Management aan de Universiteit Hasselt. Het schrijven van deze thesis betekende niet alleen het afronden van een academisch hoofdstuk, maar ook een waardevolle leerervaring waarin ik mijn interesses verder heb kunnen ontwikkelen.

Ik wil van deze gelegenheid gebruikmaken om enkele mensen te bedanken die een belangrijke rol hebben gespeeld in het tot stand komen van dit werk. In het bijzonder wil ik mijn promotor, Dr. Rik Vanhees, bedanken voor zijn begeleiding, scherpe inzichten en constructieve feedback.

Daarnaast wil ik alle respondenten bedanken die de enquête hebben ingevuld. Hun bereidheid om tijd vrij te maken en hun ervaringen te delen, heeft veel bijgedragen aan mijn onderzoek.

Ten slotte wil ik mijn familie en vrienden bedanken voor hun onvoorwaardelijke steun, aanmoediging en begrip gedurende mijn studie. Hun aanwezigheid en vertrouwen gaven mij de motivatie om vol te houden en het beste van mezelf te geven.

Met trots kijk ik terug op dit traject en ben ik dankbaar voor iedereen die daaraan heeft bijgedragen.

Anne-Sophie Coeman
Juni 2025

1. Abstract

Ondernemerschapspassie wordt beschouwd als een belangrijke psychologische drijfveer in het ondernemersproces. Deze masterproef onderzoekt hoe verschillende vormen van ondernemerschapspassie, harmonieuze en obsessieve passie, de ervaren roloverbelasting beïnvloeden bij familiale CEO's. Daarnaast wordt onderzocht in welke mate geslacht een modererende rol speelt in deze relaties. De studie is gebaseerd op data van 110 familiale CEO's van Belgische familiebedrijven, verzameld via een online enquête. De resultaten tonen aan dat harmonieuze passie geen significante relatie vertoont met roloverbelasting, terwijl obsessieve passie wel positief geassocieerd is met hogere roloverbelasting. Interessant is dat harmonieuze passie bij vrouwelijke CEO's juist leidt tot meer roloverbelasting dan bij mannelijke CEO's. Voor obsessieve passie werd geen significant verschil tussen mannen en vrouwen gevonden. De studie benadrukt dat ondernemerschapspassie geen eenduidig positief fenomeen is en dat geslacht een belangrijke factor vormt in hoe passie het welzijn van familiale CEO's beïnvloedt.

Kernwoorden: Ondernemerschapspassie, Harmonieuze passie, Obsessieve passie, Roloverbelasting, Familiebedrijven, Familiale CEO's, Geslacht

Inhoudsopgave

Woord vooraf	I
1. Abstract	II
2. Introductie.....	1
3. Literatuurstudie en hypothese ontwikkeling.....	4
3.1) Context.....	4
3.2) Roloverbelasting	4
3.3) Ondernemerschapspassie.....	7
3.4) De modererende rol van geslacht.....	9
Figuur 1: Conceptueel onderzoeksmodel	13
4. Methodologie.....	14
4.1) Dataverzameling	14
4.2) Meetinstrumenten.....	14
4.2.1. Afhankelijke variabele: Roloverbelasting.....	14
4.2.2. Onafhankelijke variabele: Ondernemerschapspassie.....	15
4.2.3. Moderator: Geslacht.....	15
4.2.4. Controlevariabelen:.....	15
4.3) Data-analyse.....	16
5. Resultaten	17
5.1) Beschrijvende statistiek.....	17
Tabel 1: Beschrijvende statistiek	17
Tabel 2: Correlatiematrix	19
5.2) Regressieanalyse	20
Tabel 3: Hiërarchisch regressiemodel	21
6. Discussie.....	22
6.1) Theoretische en praktische implicaties	25
6.1.1. Theoretische implicaties.....	25
6.1.2. Praktische implicaties	26
6.2) Beperkingen en aanbevelingen voor toekomstig onderzoek	27
7. Conclusie	29
8. Bijlagen	30
Bijlage 1. Schaal ondernemerschapspassie	30
Bijlage 2. Schaal Roloverbelasting	31
9. Referentielijst:	32

2. Introductie

Ondernemerschap is een belangrijk concept in de maatschappij en wordt gedefinieerd als het proces van het starten en verder laten groeien van nieuwe bedrijven (Hart, 2003). Al eeuwenlang is ondernemerschap een belangrijke stimulans voor innovaties, werkgelegenheden en langdurige economische groei en ontwikkeling (Acs & Audretsch, 2005; Aparicio et al., 2016; Naude, 2008).

Binnen ondernemerschap wordt passie vaak gezien als een belangrijk kenmerk (Bird, 1989; Locke, 2000) en wordt zelfs beschouwd als misschien wel het meest opvallende aspect van het ondernemerschapsproces (Smilor, 1997). Onderzoekers hebben ontdekt dat ondernemerschapspassie invloed heeft op organisatorische uitkomsten, maar ook op individuele uitkomsten, zoals ondernemerschapsattitudes (Biraglia & Kadile, 2017; Huyghe et al., 2016). Een belangrijke motivator voor ondernemerschap is dus ondernemerschapspassie, gedefinieerd als een sterke drijfveer voor een activiteit die mensen waarderen, plezierig vinden en waarin ze bereid zijn tijd en energie te steken (Vallerand, Houlfort, & Fores, 2003). Met andere woorden: passie is vergelijkbaar met sterke emotionele toewijding, zoals liefde (Sternberg, 1986) en is van belang om door te zetten in de intense, risicovolle en stressvolle wereld van ondernemerschap (Timmons et al., 1985).

Uit onderzoek blijkt dat passie een positief effect heeft op de prestaties en het gedrag van ondernemers (Drnovsek et al., 2016; Mueller et al., 2017) zoals het beïnvloeden van de besluitvorming, creativiteit en informatieverwerking van ondernemers (Cardon et al., 2009; Stroe, Parida, & Wincent, 2018). Er zijn echter verschillende soorten passie, namelijk obsessieve en harmonieuze passie (Vallerand, Houlfort, & Fores, 2003). Bij harmonieuze passie blijft de activiteit onder controle van de ondernemer, maar als de passie obsessief is dan beheerst de activiteit de ondernemer door een interne dwang (Ho & Pollack, 2014; Vallerand, Blanchard, et al., 2003). Onderzoek in de sociale psychologie heeft aangetoond dat obsessieve passie kan leiden tot negatieve en zelfs schadelijke effecten, zoals conflicten in het privéleven, bevooroordeelde besluitvorming, een afgenomen welzijn, burn-out en een idee of voorstel niet kunnen loslaten, zelfs als er negatieve feedback is (Ho & Pollack, 2014; Philippe et al., 2010; Vallerand, Blanchard, et al., 2003; Vallerand et al., 2008).

Daarnaast kan een belangrijk negatief effect van deze obsessieve passie roloverbelasting zijn, aangezien deze vorm van passie ertoe kan leiden dat ondernemers voortdurend doorwerken ondanks negatieve gevolgen (Philippe et al., 2009). Roloverbelasting, waarin mensen het gevoel hebben dat ze onder tijdsdruk staan door de hoeveelheid verantwoordelijkheden die ze in hun leven hebben, is één van de meest voorkomende stressfactoren voor ondernemers (Harris et al., 1999; Reilly, 1982; Stroe, Parida, & Wincent, 2018; Wincent & Örtqvist, 2009). Dit kan leiden tot fysieke en emotionele uitputting, geen tijd voor zichzelf, burn-out, psychologische klachten, rolspanning en een verstoorde balans tussen werk en privé (Amstad et al., 2011; Duxbury et al., 2008; Haar et al., 2014; Rathi & Barath, 2013). Daarnaast wordt het geassocieerd met slechtere gezondheid, een hoger ziekteverzuim en verminderde betrokkenheid bij het werk (Matthews et al., 2014).

Het maatschappelijke belang van dit probleem wordt geïllustreerd door een studie in Canada, waarin 58% van de respondenten aan hoge niveaus van rolverbelasting te ervaren (Duxbury et al., 2008). Ondanks de groeiende aandacht voor werk-privébalans, blijft rolverbelasting een onderbelicht onderwerp, terwijl het zowel voor individuen als voor organisaties aanzienlijke gevolgen heeft (Duxbury et al., 2008).

Eerdere studies die het concept van rolverbelasting onderzochten, waren vooral gericht op rolverbelasting in de afzonderlijke domeinen werk en gezin (Bacharach et al., 1991). Overbelasting in één enkele rol is geen noodzakelijke voorwaarde voor overbelasting in de gehele rolset (Kahn, 1964). Dat houdt in dat zelfs als afzonderlijke rollen niet super veeleisend zijn, de combinatie van verschillende rollen alsnog kan leiden tot een gevoel van overbelasting als geheel. Daarom beschouwen dit onderzoek rolverbelasting als een totaalbeeld van overbelasting, waarbij de eisen van alle rollen samenkomen.

Wereldwijd worden veel bedrijven geleid door hun oprichters, hun families of hun erfgenamen (Burkart et al., 2003). Een duidelijke meerderheid van alle particuliere ondernemingen in de vrije wereld wordt beheerd en vaak eigendom gehouden door één of twee families (Beckhard & Dyer, 1981). Echter niet alleen particuliere bedrijven, maar ook het merendeel van de beursgenoteerde bedrijven wordt in veel regio's wereldwijd door families gecontroleerd (Claessens et al., 2000; Faccio & Lang, 2002; La Porta et al., 1999). Het is voor familiebedrijven belangrijk om rolverbelasting tussen werkende familieleden te beheersen, omdat zij zowel familielid als werknemer in het bedrijf zijn (Barton & Gordon, 1988). Daarnaast kan de familie van een ondernemer op verschillende momenten gedurende de loopbaan invloed hebben op zijn of haar werk (Khoja, 2023). Aangezien dus familiebedrijven het economische landschap wereldwijd domineren (Morck & Yeung, 2004), door de dubbele rol die de familiale CEO heeft en door de invloed die de familie uitoefent, is het interessant om de relatie tussen ondernemerschapspassie en rolverbelasting van de CEO in de context van familiebedrijven te onderzoeken.

Deze studie onderzoekt hoe ondernemerschapspassie bijdraagt aan rolverbelasting binnen familiebedrijven, met bijzondere aandacht voor genderverschillen. In onderzoek naar familiebedrijven hebben genderkwesties pas recent meer aandacht gekregen (Ferrari, 2019). In de literatuur wordt aangenomen dat vrouwen vaker voor ondernemerschap kiezen om werk en gezin te combineren, terwijl mannen eerder gedreven zijn door financieel gewin (Kirk & Belovics, 2006; Verheul et al., 2012). Daarnaast wijzen eerdere studies erop dat vrouwelijke leidinggevendenden vaker rolverbelasting ervaren dan mannen (Beena & Poduval, 1999). Deze assumpties, samen met inzichten uit de roltheorie (Edwards & Rothbard, 2000), vormen de basis voor de veronderstelling dat geslacht een rol speelt in hoe passie zich vertaalt naar rolverbelasting.

De resultaten van deze studie tonen echter aan dat het verband tussen ondernemerschapspassie en rolverbelasting niet uniform is, maar afhankelijk van het type passie en (in bepaalde gevallen) het geslacht van de CEO. Harmonieuze passie bleek op zichzelf geen eenduidig effect te hebben op rolverbelasting: deze vorm van passie biedt niet automatisch bescherming tegen overbelasting bij familiale CEO's. Daarentegen bleek obsessieve passie wel een duidelijke positieve relatie met

roloverbelasting te hebben. Familiale CEO's die deze passie op een obsessieve manier beleven, ervaren meer roloverbelasting.

Wanneer geslacht als modererende factor wordt meegenomen, ontstaat een complexer beeld. Bij mannelijke CEO's hangt harmonieuze passie samen met minder roloverbelasting, terwijl vrouwelijke CEO's juist meer roloverbelasting ervaren naarmate hun harmonieuze passie toeneemt. Dit wijst erop dat dezelfde vorm van passie verschillende uitkomsten kan hebben, afhankelijk van het geslacht van de familiale CEO. Voor obsessieve passie werden geen duidelijke verschillen gevonden tussen mannen en vrouwen, wat erop kan wijzen dat deze vorm van passie voor beide groepen vergelijkbare gevolgen heeft.

Deze bevindingen zijn gebaseerd op een unieke steekproef van 110 familiale CEO's van familiebedrijven en ondersteunen het belang van een breder inzicht van passie in de context van familiebedrijven. Ze bieden bovendien een antwoord op oproepen tot meer onderzoek naar het effect van gender op passie en op ondernemerschapspassie (Murnieks et al., 2020; Newman et al., 2021; Vallerand, 2015). Door de complexe relatie tussen passie, roloverbelasting en gender bloot te leggen, draagt deze studie bij aan de verdieping van de kennis over de persoonlijke drijfveren en spanningen bij familiale CEO's. Ze vormt ook een vertrekpunt voor toekomstig onderzoek naar de risico's van passie en de specifieke uitdagingen die vrouwelijke leiders in familiebedrijven ervaren.

Dit onderzoek is als volgt opgedeeld: In de volgende sectie wordt de theoretische achtergrond bekeken van Roloverbelasting, ondernemerschapspassie en het modererende effect van gender. Op basis hiervan worden de onderzoekshypothesen ontwikkeld. Vervolgens wordt de onderzoeksmethodologie gepresenteerd. De voorlaatste sectie toont en bespreekt de analyses en resultaten. In de discussie worden deze bevindingen geïnterpreteerd in het licht van bestaande literatuur. Tot slot behandelt de laatste sectie de theoretische en praktische implicaties, gevolgd door de beperkingen van deze studie en suggesties voor toekomstig onderzoek.

3. Literatuurstudie en hypothese ontwikkeling

3.1) Context

Een generatie geleden was er nauwelijks wetenschappelijk onderzoek naar ondernemerschap en werd het onderwerp weinig serieus genomen. Er was weinig interesse vanuit de academische wereld voor ondernemerschap, ongeacht de vorm of context (Audretsch, 2012). Meer recentelijk is ondernemerschap uitgegroeid tot een van de meest dynamische vakgebieden. Ondernemerschap is nu een van de grotere afdelingen van de *Academy of Management*. Het vakgebied is uitgegroeid tot een van de meest vitale, dynamische en relevante binnen het management en de sociale wetenschappen (Wiklund et al., 2011).

Ondernemerschap draagt bij aan de economische vooruitgang en ontwikkeling, waardoor het een grote bijdrage levert aan de maatschappij (Noseleit, 2013; Stel et al., 2005). Het aantal nieuwe ondernemingen heeft een positieve invloed op de economische welvaart en het creëren van werkgelegenheid (Liñán et al., 2011; Yousaf et al., 2015). Familiebedrijven vormen hierbij een belangrijk aspect in "lokaal gekweekte" economieën, aangezien zij werkgelegenheid en economische middelen aan hun gemeenschappen bieden (De Massis et al., 2018). Bovendien domineren familiebedrijven het economische landschap en vormen wereldwijd de meest voorkomende organisatievorm (Bloom & Van Reenen, 2007; Morck & Yeung, 2004). Ze worden in dit onderzoek gedefinieerd als ondernemingen waarin een familie ten minste 50% van de aandelen bezit, actief betrokken is bij het management en zichzelf als familiebedrijf beschouwt (Chua et al., 1999; Zellweger et al., 2010).

Ondanks de positieve maatschappelijke en economische impact van ondernemerschap, kent het ook belangrijke uitdagingen op individueel niveau. Ondernemers worden vaak geconfronteerd met hoge werkeisen, zoals lange werkuren, tijdsdruk en beperkte middelen, die kunnen leiden tot stress en werk-privé conflicten (Guerts & Demerouti, 2003; Barnett et al., 1999). In het bijzonder wordt rolverbelasting als de belangrijkste oorzaak beschouwd van stress binnen de organisatiecontext (Harris et al., 1999; Robinson & Griffiths, 2005; Wincent & Örtqvist, 2009).

3.2) Roloverbelasting

Roloverbelasting treedt op wanneer ondernemers het gevoel hebben dat de hoeveelheid taken of verantwoordelijkheden die van hen verwacht worden, niet in verhouding staat tot hun beschikbare tijd, capaciteiten en andere beperkingen (Higgins et al., 2010; Rizzo, 1970). Het onderscheidt zich van andere rolstressoren zoals rolconflict, waarbij tegenstrijdige eisen spelen, en rolambigüiteit, die voortkomt uit onduidelijkheid over wat er van iemand verwacht wordt (Örtqvist & Wincent, 2006). Daarnaast verschilt het ook van emotionele uitputting, wat vaak wordt gezien als een gevolg van het niet kunnen omgaan met langdurige werkeisen (Singh et al., 1994) en dat een voorloper is van persoonlijkheidsvermindering, wat bijdraagt aan afname in persoonlijke voldoening (Babakus et al., 1999).

Roloverbelasting wordt gedefinieerd als de mate waarin mensen het gevoel hebben dat ze onder tijdsdruk staan door de hoeveelheid verantwoordelijkheden die ze in hun leven hebben (Reilly, 1982). Dit kan zorgen voor fysieke en emotionele uitputting, waarbij mensen het gevoel hebben dat ze altijd gehaast zijn, geen tijd voor zichzelf kunnen nemen en moeilijkheden hebben om werk- en gezinsverplichtingen goed te combineren (Duxbury et al., 2008).

Sinds de jaren negentig, door de veranderende en zwaardere werkomstandigheden, is roloverbelasting een belangrijk onderwerp geworden en wordt gezien als een cruciaal concept om bepaalde uitkomsten bij mensen te verklaren, zoals werkprestaties en werktevredenheid (Jones et al., 2007). Ondanks de toenemende aandacht voor werk-privébalans in het algemeen, blijft roloverbelasting een vaak over het hoofd gezien probleem, terwijl het zowel voor individuen als voor organisaties aanzienlijke gevolgen kan hebben (Duxbury et al., 2008). De bestaande literatuur over roloverbelasting vertoont bovendien verschillende kritieke tekortkomingen, zoals onvoldoende aandacht voor overbelasting van rollen over verschillende domeinen heen (zoals werk en gezin) in plaats van binnen één domein (Duxbury et al., 2008). Deze tekortkomingen zijn bijzonder relevant in de context van familiebedrijven, waar de grenzen tussen werk- en familierollen vaak vervagen (Cole, 1997).

In een grootschalige Canadese studie meldde maar liefst 58% van de respondenten hoge niveaus van roloverbelasting te ervaren (Duxbury et al., 2008). Dit zou tot gevolg hebben dat de organisatiebinding vermindert en het ziekteverzuim verhoogt (Duxbury & Higgins, 2001; Mulki et al., 2006). Roloverbelasting draagt namelijk bij aan psychologische spanning (French & Caplan, 1972), psychiatrische symptomen (Rahim & Psenicka, 1996), grotere emotionele uitputting en burn-out (Cordes et al., 1997; Fogarty et al., 2000). Ook kan het leiden tot fysieke klachten zoals oogvermoeidheid, slaapstoornissen, hoofdpijn en gevoelens van angst en frustratie (Kahn, 1964; Macewen et al., 1992; Nixon et al., 2011). Deze negatieve effecten benadrukken de uitgebreide impact van roloverbelasting, zowel op mentaal als lichamelijk vlak, en onderstrepen daarmee het belang om dit fenomeen verder te onderzoeken.

Eerdere studies hebben laten zien dat roloverbelasting een oorzaak is van handelingen en werkhoudingen bij werknemers (Peisah et al., 2009; Tone Innstrand et al., 2008). Iemand in zo'n situatie ervaart vaak lagere werkprestaties en minder werktevredenheid, omdat de roloverbelasting hen dwingt zich te focussen op het omgaan met te veel eisen (Brown et al., 2005). Zo kan het wel eens gebeuren dat vrije tijd gebruikt wordt om werkvereisten aan te pakken (Duxbury & Higgins, 2001). Dit kan het sociale en gezinsleven verstoren en negatieve gevolgen hebben voor het welzijn.

Sociologen en psychologen erkennen het belang van stress in het proces van identiteitsvorming (Thoits, 1991). De theorie over rolstress en rolstressoren stelt dat moeilijke contexten zoals ondernemerschap de affectieve toestand van een individu ernstig kunnen beïnvloeden, wat leidt tot verhoogde niveaus van rolconflicten, roldubbelzinnigheid en roloverbelasting. In dit verband wordt roloverbelasting vaak genoemd als een negatieve uitkomst in de vroege fase van ondernemerschap (Kahn, 1964; Örtqvist & Wincent, 2006). Ondernemers in de beginfase ervaren vaak hogere werkeisen, worden geconfronteerd met zowel persoonlijke als zakelijke risico's en hebben doorgaans

een grotere behoefte aan succes dan mensen in andere functies (Harris et al., 1999; Rahim & Psenicka, 1996). Het starten van een bedrijf gaat gepaard met verschillende verplichtingen, strakke deadlines, tijdsdruk en evaluaties onder druk, waardoor ondernemers in de beginfase vaak te maken krijgen met overbelasting (Duran-Whitney, 2004).

Naast de klassieke bronnen van roloverbelasting, vestigt recent onderzoek de aandacht op mogelijke bufferende mechanismen (Stroe, Wincent, & Parida, 2018; Wang et al., 2023). Empowerment leiderschapsgedrag kan een effectief antwoord zijn op rolgerelateerde stress. Wanneer ondernemers zich overweldigd voelen door de veelheid aan rolverwachtingen, kan het vertonen van empowerment leiderschap leiden tot een significante afname van roloverbelasting. Dit onderstreept dat roloverbelasting niet enkel een gevolg is van externe eisen, maar ook beïnvloedbaar is door de manier waarop ondernemers omgaan met hun omgeving (Wang et al., 2023).

De weinige studies die het concept van overbelasting hebben opgenomen, zoals eerder besproken, waren vooral gericht op roloverbelasting in de afzonderlijke domeinen werk en gezin (Bacharach et al., 1991; Brett & Stroh, 2003). Hoewel het concept overbelasting binnen specifieke domeinen op zichzelf belangrijk is, is het ook waardevol om overbelasting in de totale set van rollen als een apart begrip te bekijken. Het ervaren van overbelasting in één enkele rol is geen noodzakelijke voorwaarde voor overbelasting in de totale rollenset (Kahn, 1964). Dus zelfs als afzonderlijke rollen niet extreem veeleisend zijn, kan de combinatie van verschillende rollen leiden tot een gevoel van overbelasting in totaal. Dit sluit aan bij de roltheorie, die stelt dat het vaak moeilijk is voor individuen om aan de eisen van hun rollen te voldoen vanwege beperkte middelen (zoals tijd, energie en aandacht) en de tegenstrijdigheid van de verschillende rollen (Edwards & Rothbard, 2000). In lijn met het argument van Kahn et al. (1964), beschouwen dit onderzoek roloverbelasting als een totaalbeeld van overbelasting, waarbij de eisen van alle rollen samenkomen.

Daarnaast is het om verschillende redenen van groot belang om roloverbelasting te onderzoeken binnen de context van familiebedrijven. Allereerst vormen familiebedrijven wereldwijd de meest voorkomende organisatievorm (Bloom & Van Reenen, 2007). Verder motiveren intrinsieke beloningen, zoals prestatie, carrièregroei, zelfverwezenlijking en verbondenheid, de leden van familiebedrijven om hun persoonlijke ambities opzij te zetten voor de collectieve doelen van het familiebedrijf (Corbetta & Salvato, 2004). Deze leden identificeren zich sterk met hun organisatie door de missie en doelstellingen van het familiebedrijf te accepteren en hun gedrag af te stemmen op de familie-identiteit (Zellweger et al., 2010). Dit zou echter ook roloverbelasting kunnen veroorzaken, doordat de overlap tussen familie- en bedrijfsrollen de grenzen tussen beide domeinen doet vervagen en er aan de verwachtingen van beide domeinen moet worden voldaan (Barton & Gordon, 1988; Cole, 1997). Vooral familiale CEO's ervaren vaak uitdagingen door eerdergenoemde overlap tussen het leiden van het bedrijf en hun positie binnen de familie. Zij bevinden zich namelijk meestal in de leidinggevende generatie van beide domeinen, wat kan leiden tot spanningen en conflicten (Clark et al., 2023; Tetzlaff et al., 2023). De familiale CEO moet dus voortdurend schakelen tussen verschillende rollen, wat roloverbelasting zou kunnen veroorzaken.

Tegen deze achtergrond verdient ondernemerschapspassie bijzondere aandacht. Gezien de belangrijke rol die ondernemerschapspassie speelt bij het versterken van betrokkenheid en het beïnvloeden van hoe individuen hun werk- en gezinsrollen beheren (Newman et al., 2021; Vallerand, Blanchard, et al., 2003), is het relevant om deze passie te onderzoeken als een mogelijke oorzaak van roloverbelasting. De stress en onzekerheid die gepaard gaan met zowel ondernemerschap als werk-gezinsconflicten kunnen zwaar doorwegen, maar ondernemerschapspassie biedt hierbij een krachtige buffer. Bovendien beïnvloedt deze passie hoe ondernemers hun energie en tijd verdelen tussen hun professionele ambities en gezinsleven (Cardon & Patel, 2015; Grzywacz & Marks, 2000). Daarom is het zinvol om ondernemerschapspassie mee te nemen in onderzoek naar roloverbelasting, om beter te begrijpen hoe deze passie bijdraagt aan de manier waarop ondernemers omgaan met de uitdagingen van hun verschillende rollen.

3.3) Ondernemerschapspassie

Het concept van passie vindt zijn oorsprong in de psychologische literatuur. Ondertussen zijn onderzoekers bezig met het verkennen van de effecten ervan in organisatorische en ondernemende contexten (Forest et al., 2011; Stroe, 2017; Thorgren & Wincent, 2013). De stap zetten tot het gaan ondernemen, komt namelijk vaak voort uit passie die een persoon heeft voor een bepaalde activiteit. Passie voor ondernemerschap wordt beschouwd als een drijfveer die individuen helpt innovatieve kansen te herkennen en nieuwe zakelijke intenties te ontwikkelen (Cardon et al., 2017). Daarnaast heeft ondernemerschapspassie aangetoond cruciaal te zijn voor het overwinnen van tegenslagen en het volharden in uitdagende omgevingen zoals economische crisissen (Baron et al., 2016; Foo et al., 2009).

De recente toename in onderzoek naar ondernemerschapspassie heeft geleid tot vier belangrijke conceptualiseringen: passie voor werk (Baum et al., 2001), het dualistische model van passie (Vallerand, Blanchard, et al., 2003), waargenomen passie (Chen et al., 2009) en ondernemerschapspassie (Cardon et al., 2009).

Volgens Cardon et al. (2009) is ondernemerschapspassie een intense, bewust toegankelijke, intense positieve emotie, voortkomend uit ondernemersactiviteiten die belangrijk zijn voor de zelfidentiteit van de ondernemer. Vallerand et al. (2003) definiëren passie als als een sterke neiging tot een activiteit die mensen leuk vinden, die zij belangrijk vinden en waarin zij tijd en energie investeren. Beide definities benadrukken het belang van positieve gevoelens en betekenisvolle betrokkenheid bij activiteiten, maar in tegenstelling tot Cardon et al. (2009) houdt Vallerand et al. (2003) geen expliciete rekening met identiteitsaspecten, noch richten zij zich specifiek op ondernemerschap.

Dit onderzoek volgt de definitie van passie zoals gepresenteerd in het dualistische model van Vallerand et al. (2003). Dit maakt het model mogelijk nuttig voor het onderzoeken van roloverbelasting bij ondernemers, omdat het suggereert dat verschillende vormen van passie invloed kunnen hebben op de manier waarop ondernemers omgaan met de eisen van meerdere rollen.

Volgens Vallerand, Blanchard, et al. (2003) kunnen er twee afzonderlijke vormen van passie ontstaan, namelijk harmonieuze passie en obsessieve passie. Het dualistische model van passie maakt onderscheid tussen harmonieuze en obsessieve passie door te kijken naar hoe een activiteit geïnternaliseerd wordt in de identiteit van een individu (vrijwillig of gedwongen) en of de persoon de ondernemende activiteit op een flexibele of rigide wijze benadert (Vallerand, Blanchard, et al., 2003).

Harmonieuze passie verwijst naar een vrijwillige betrokkenheid, waarbij de ondernemende activiteit als belangrijk wordt geacht, maar hun verlangen om zich met ondernemerschap bezig te houden, te beheersen valt (Bélanger et al., 2013; Ho & Pollack, 2014; Vallerand, Blanchard, et al., 2003). Voor deze mensen zal de activiteit hun leven niet overnemen en is deze op een goede wijze verweven met andere aspecten van hun leven.

Obsessieve ondernemingspassie daarentegen verwijst naar een oncontroleerbare interne druk om zich bezig te houden met de activiteit die de persoon leuk vindt (Vallerand, Blanchard, et al., 2003). Een obsessieve ondernemer zou bijvoorbeeld in zijn vrije tijd blijven doorwerken ondanks de negatieve gevolgen, omdat stoppen zijn of haar zelfbeeld op een slechte manier zou beïnvloeden. De oorsprong hiervan ligt in gevoelens van succes, sociale acceptatie, of zelfwaardering (Philippe et al., 2009). Deze mensen voelen de dwang om zich over te geven aan het verlangen naar ondernemerschap en kunnen hun passie niet beheersen, waardoor het moeilijk wordt om de activiteit te reguleren en te integreren met andere levensdomeinen (Bélanger et al., 2013; Vallerand, Blanchard, et al., 2003).

Ter conclusie, als er dus harmonieuze passie is dan blijft de activiteit onder controle van de ondernemer, maar als de passie obsessief is dan beheerst de activiteit de ondernemer (Ho & Pollack, 2014; Vallerand, Blanchard, et al., 2003). De invloed van ondernemingspassie varieert dus afhankelijk van het soort passie dat het individu motiveert (Patel et al., 2015).

Harmonieus gepassioneerde individuen zijn, zoals eerder aangegeven, in staat om ondernemerschap na te streven zonder externe druk, terwijl ze een balans behouden tussen werk en andere aspecten van hun leven (Vallerand, Blanchard, et al., 2003). Ze vinden vaak vervulling en tevredenheid in hun werk (Thorgren & Wincent, 2013). Bovendien, mensen met een sterke behoefte om te presteren plannen vaak vooruit en gebruiken tijdmanagement om hun werk te organiseren (McClelland et al., 1953). Dit helpt hen efficiënter te werken en kan roloverbelasting verminderen (Hall, 1972). Volgens de roltheorie worden rollen gedefinieerd als terugkerende patronen van gedrag die voortkomen uit de verwachtingen van het systeem waarin een individu opereert (Katz & Kahn, 2015; Sluss & Ashforth, 2007). Dit is bijzonder relevant in een familiebedrijf, waar familiale CEO's gelijktijdig moeten omgaan met de verwachtingen en eisen van hun familie dat aanwezig is in het bedrijf (Barton & Gordon, 1988; Cole, 1997). Deze situatie, waarin iemand de eisen en verwachtingen van verschillende rollen, zoals werk- en privérollen, effectief kan combineren zonder dat ze elkaar in de weg staan, zou roloverbelasting kunnen verminderen. We formuleren de volgende hypothese, ondersteund door het idee dat harmonieus gepassioneerde betrokkenheid bevorderlijk is voor het welzijn (Philippe et al., 2009).

H1a: De harmonieuze ondernemende passie van een familiale CEO zal een negatief effect hebben op hun roloverbelasting.

Obsessieve passie kan volgens onderzoek leiden tot negatieve gevolgen, zoals conflicten in het privéleven, bevooroordeelde beslissingen, verminderd welzijn, burn-out en het vasthouden aan ideeën ondanks negatieve feedback (Ho & Pollack, 2014; Philippe et al., 2010; Vallerand, Blanchard, et al., 2003; Vallerand et al., 2008). Een belangrijk nadeel van obsessieve passie is dat het kan resulteren in roloverbelasting, doordat ondernemers blijven doorgaan met werken, zelfs wanneer dit negatieve gevolgen met zich meebrengt (Philippe et al., 2009). Hierdoor neemt het risico op roloverbelasting toe, waarbij mensen tijdsdruk ervaren door de hoeveelheid verantwoordelijkheden in hun leven (Reilly, 1982).

Eerdere studies hebben een positief effect van obsessieve passie op roloverbelasting aangetoond bij andere beroepsgroepen; leraren en eigenaar-managers (Lavigne et al., 2014; Thorgren & Wincent, 2013). Ook Stroe et al. (2018) ontdekten een positieve verband tussen roloverbelasting en obsessieve passie, vooral wanneer er sprake was van hoge doelstellingen en bereikte vooruitgang. Het concept dat emotionele ervaringen, zoals obsessieve passie, direct van invloed kunnen zijn op de percepties en het gedrag van ondernemers is intuïtief aantrekkelijk en wordt algemeen geaccepteerd door emotieonderzoekers (Russell, 2003).

Obsessieve passie leidt tot inflexibiliteit, interne druk en moeite om afstand te nemen van, of de gedachten over, de activiteit (Vallerand et al., 2007). Mensen met deze passie kunnen moeite ervaren om grenzen te stellen, omdat hun sterke focus op werkactiviteiten de vrije tijd kan beïnvloeden (Thorgren & Wincent, 2013). Deze dynamiek is bijzonder relevant in de context van familiebedrijven, waar CEO's vaak een dubbele rol vervullen als zowel familielid en als werknemer (leider) binnen het bedrijf (Barton & Gordon, 1988). Vooral mensen binnen een familiebedrijf worden geconfronteerd met tegenstrijdige verwachtingen en zware verantwoordelijkheden (Zellweger et al., 2012). Het overlappen van rollen kan het conflict tussen werk en privé vergroten en leiden tot roloverbelasting. In lijn met deze opvattingen stellen we dat obsessieve ondernemende passie bij familiale CEO's een belangrijke factor kan zijn die bijdraagt aan hun ervaren roloverbelasting, gezien de intense betrokkenheid bij zowel zakelijke als familiale verantwoordelijkheden.

H1b: De obsessieve ondernemende passie van een familiale CEO zal een positief effect hebben op hun roloverbelasting.

3.4) De modererende rol van geslacht

De groeiende aandacht voor ondernemerschap heeft geleid tot een toename van onderzoek naar vrouwelijk ondernemerschap (Bruni et al., 2004; Lerner & Malach-Pines, 2011; Malach Pines et al., 2010). Onderzoek heeft aangetoond dat ondernemerschap een gender gebonden proces is (Bird & Brush, 2002). Verschillende studies wijzen erop dat geslacht een belangrijke invloed heeft op de intentie om een carrière als ondernemer of zelfstandige te overwegen (Verheul et al., 2012). Zo blijkt dat mannen met een vergelijkbare achtergrond vaker ondernemerschap aangaan dan vrouwen

(Brush, 1992). Gender beïnvloedt hoe mensen zich gedragen en zorgt voor verschillende verwachtingen van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven (Ahl & Marlow, 2012). Het is belangrijk om te onderzoeken welke genderaspecten bij ondernemerschap extra aandacht nodig hebben in onderwijs- en trainingsprogramma's (Díaz-García & Jiménez-Moreno, 2010) en om mogelijke negatieve effecten van ondernemerschapspassie hierbij mee te nemen.

Er zijn meerdere redenen waarom het interessant is om de invloed van gender op de relatie tussen ondernemerschapspassie en roloverbelasting te onderzoeken. Vrouwen en mannen hebben vaak verschillende werkwaarden en motivaties (Verheul et al., 2012). Vrouwen kiezen vaak voor ondernemerschap om werk en gezin beter te combineren, terwijl mannen meer gefocust zijn op het verdienen van geld (Kirk & Belovics, 2006). Daarnaast hechten vrouwen vooral waarde aan werk waarmee ze hun vaardigheden kunnen ontwikkelen, dat uitdagend is en goede werkomstandigheden biedt (Brenner et al., 1991). Mannen daarentegen geven de voorkeur aan een hoog inkomen, het nemen van risico's en leidinggeven aan anderen (Verheul et al., 2012). De vraag is nu of deze verschillen invloed hebben op de manier waarop mannen en vrouwen verschillende vormen van passie ervaren. Zowel in de psychologische literatuur als recentere bijdragen binnen het domein van ondernemerschap is er gewezen op de noodzaak van meer onderzoek naar genderspecifieke dynamieken bij passie (Murnieks et al., 2020; Newman et al., 2021; Vallerand, 2015).

Ook beïnvloeden de sociale verwachtingen rond gender hoe ondernemerschapspassie zich bij mannen en vrouwen ontwikkelt. Bij mannen is de link tussen ondernemerschap en passie vaak sterker, omdat ondernemerschap in veel culturen geassocieerd wordt met typische mannelijke kenmerken zoals onafhankelijkheid en autonomie (Gupta et al., 2009). Vrouwen daarentegen ervaren vaak een spanningsveld. Aan de ene kant worden van hen eigenschappen zoals assertiviteit en competitiviteit verwacht om succesvol te zijn als ondernemer, maar aan de andere kant is er een maatschappelijke verwachting dat vrouwen zorgzaam en empathisch moeten zijn (Eagly, 2013). Dit spanningsveld kan ervoor zorgen dat vrouwelijke ondernemers een zwakkere verbinding voelen tussen hun ondernemerschapspassie en hun (vrouwelijke) rolidentiteit, vergeleken met mannen (Bird & Brush, 2002).

Daarnaast is roloverbelasting, zoals eerder vermeld, een van de meest voorkomende stressfactoren voor ondernemers (Harris et al., 1999; Wincent & Örtqvist, 2009). Uitgebreid onderzoek naar geslachtsverschillen in stress en coping laat zien dat vrouwen vaker gebruikmaken van coping strategieën dan mannen (Tamres et al., 2002). Deze bevinding is niet verrassend, aangezien vrouwen over het algemeen hogere stressniveaus rapporteren dan mannen (Anderson & Leslie, 1991). Mannen hebben de neiging om probleemgerichte coping strategieën te gebruiken, waarbij zij proberen de oorzaken van hun stress direct aan te pakken, terwijl vrouwen vaker emotiegerichte coping inzetten, zoals het zoeken van sociale steun (Lerner & Malach-Pines, 2011). Vooral zorgtaken, die vaak aan vrouwen worden toebedeeld, vormen een belangrijke bron van stress. Deze taken gaan regelmatig gepaard met uitdagingen zoals tijdsdruk, zorgen en beperkte sociale interactie (Doress-Worters, 1994). De manier waarop mannen en vrouwen omgaan met stress kan invloed hebben op hoe ze roloverbelasting ervaren en aanpakken. Als vrouwen vaker coping strategieën gebruiken, kan dat bijvoorbeeld zowel een beschermend effect hebben doordat ze dan stress beter beheersen, alsook

een indicator zijn van de hogere mate van stress waarmee ze te maken krijgen (Anderson & Leslie, 1991; Tamres et al., 2002).

Mannen en vrouwen ervaren roloverbelasting op verschillende manieren, vooral door verschillen in de aard van hun werk- en privéverantwoordelijkheden. Voor mannen is roloverbelasting sterk gerelateerd aan het bekleden van managementfuncties, waarbij lange werkuren, onbetaalde overuren en aanvullend werk thuis een belangrijke rol spelen. Dit komt vaak door de druk om verder te komen in hun carrière, maar het zorgt ook voor veel stress (Duxbury et al., 2008). Voor vrouwen is roloverbelasting vooral gerelateerd aan werk gerelateerd reizen, zoals het reizen naar het werk of zakelijke reizen in de avond of het weekend. Dit veroorzaakt vaak conflicten tussen werk en gezinsleven (Duxbury et al., 2008). Hoewel de totale hoeveelheid werkuren en onbetaalde overuren voor beide geslachten een cruciale voorspeller van roloverbelasting is, benadrukken deze bevindingen dat mannen en vrouwen te maken hebben met verschillende bronnen van druk, afhankelijk van hun rollen en verantwoordelijkheden binnen en buiten het werk (Duxbury et al., 2008).

Ook is er onderzocht hoe het privéleven en werk met elkaar samenhangen, met een focus op rolconflicten, overbelasting van rollen en persoonlijke stress bij werkende vrouwen of moeders. De eisen van werk en gezin worden vaak als tegenstrijdig ervaren, wat het voor werkende vrouwen moeilijk maakt om beide rollen goed te vervullen. Dit leidt tot een soort nul-som situatie: hoe meer tijd en energie ze aan het werk besteden, hoe minder ze hebben voor het gezin en andersom (Piotrkowski, 1979; Voydanoff, 1988). Werkende vrouwen ervaren vaak een dubbele belasting doordat zij zowel werk- als zorgtaken moeten combineren (Pleck, 1985). De toegenomen deelname van echtgenoten in huishoudelijke werk helpt echter om deze roloverbelasting van werkende vrouwen deels te verlichten (Coverman, 1989). Volgens Verheul et al. (2012) zijn vrouwen in het algemeen meer geneigd om zich volledig in hun bedrijf te storten, wat kan leiden tot verhoogde stress en overbelasting.

Toch wijzen sommige studies op een nuancerender beeld: mannen en vrouwen die zowel werk- als gezinsrollen combineren, ervaren gemiddeld genomen een hoger niveau van psychologisch welzijn dan degenen die slechts één van beide rollen vervullen (Hecht, 2001). Dit suggereert dat het combineren van meerdere rollen niet per se tot overbelasting hoeft te leiden, maar ook een bron van voldoening en welzijn kan zijn.

In onderzoek naar familiebedrijven hebben genderkwesties pas recent meer aandacht gekregen (Ferrari, 2019). Ondanks de toenemende aanwezigheid en het groeiende belang van vrouwen in familiebedrijven (Kubíček & Machek, 2019; Nelson & Constantinidis, 2017), is het onderzoek naar vrouwelijke CEO's in familiebedrijven nog steeds gefragmenteerd en grotendeels conceptueel (Campopiano et al., 2017; Ferrari, 2019). In tegenstelling tot niet-familiebedrijven worden in familiebedrijven beslissingen niet uitsluitend genomen op basis van winstgevendheid, maar is er meer ruimte voor persoonlijke overwegingen. Dit maakt familiebedrijven in sommige gevallen toegankelijker voor vrouwen, die vaker genooddaakt zijn werk en gezin op elkaar af te stemmen (Cole, 1997).

Om een breder perspectief te krijgen op de ervaringen van familiale CEO's, kijken we naar de roloverbelasting bij leidinggevendenden. Uit onderzoek blijft dat er een significant verschil is in de ervaren roloverbelasting tussen mannelijke en vrouwelijke leidinggevendenden in dezelfde leeftijdsgroep, tussen 35 en 40 jaar (Beena & Poduval, 1999). Vrouwelijke leidinggevendenden ervaren meer roloverbelasting dan hun mannelijke collega's. Dit verschil wordt mogelijk verklaard doordat werkende vrouwen vaker een dubbele belasting ervaren door de combinatie van werk en zorgtaken thuis. Eerder onderzoek ondersteunt deze bevindingen met vergelijkbare observaties en verklaringen (Pleck, 1985). Deze bevindingen sluiten ook aan bij de bredere discussie over roloverbelasting bij werkende vrouwen, die meer roloverbelasting ervaren dan niet-werkende vrouwen en mannen (Uma Shankar & Latika, 1998). Hoewel de theorie van rolaccumulatie stelt dat dit soort overbelasting ook kan worden verminderd door de meerdere rollen, is er bewijs dat werkende vrouwen spanning ervaren door hun dubbele rol (Sieber, 1974).

Daarnaast worden dochters in familiebedrijven minder vaak als leider aangesteld. Wanneer dit wel gebeurt, zijn ze vaak onvoldoende voorbereid op toekomstige leiderschapsrollen door een gebrek aan kansen (Dumas, 1992; Vera & Dean, 2005). Deze situatie kan bijdragen aan roloverbelasting, omdat de dochters, wanneer ze wel de leiding krijgen, mogelijk niet over de nodige ervaring en training beschikken. Aan de andere kant zullen kwesties rondom controle, macht en concurrentie eerder invloed hebben op opvolgingen van vader op zoon (De Rosenblatt et al., 1985). Deze dynamiek zou kunnen leiden tot roloverbelasting, omdat de zoon niet alleen de leiding op zich neemt, maar ook de verwachtingen van zijn vader en andere familieleden moet managen, wat extra stress en verantwoordelijkheden met zich meebrengt.

Ondanks het feit dat gender een erkend belangrijke rol speelt in het ondernemersproces (Ahl & Marlow, 2012; Bird & Brush, 2002; Verheul et al., 2012), wordt het in onderzoek naar ondernemerschapspassie zelden als hoofdeffect of moderator onderzocht. Murnieks et al. (2020) stellen vast dat in 86% van de veertien empirische studies naar ondernemerspassie die zij in hun overzichtsanalyse onderzochten, gender enkel als controlevariabele wordt gebruikt. Dit is opvallend, aangezien maatschappelijke verwachtingen rondom genderrollen waarschijnlijk invloed hebben op hoe passie wordt ervaren en geuit (Murnieks et al., 2020). Dit gebrek aan diepgaander onderzoek benadrukt de noodzaak om geslacht expliciet te onderzoeken als mogelijke moderator in de relatie tussen passie en roloverbelasting.

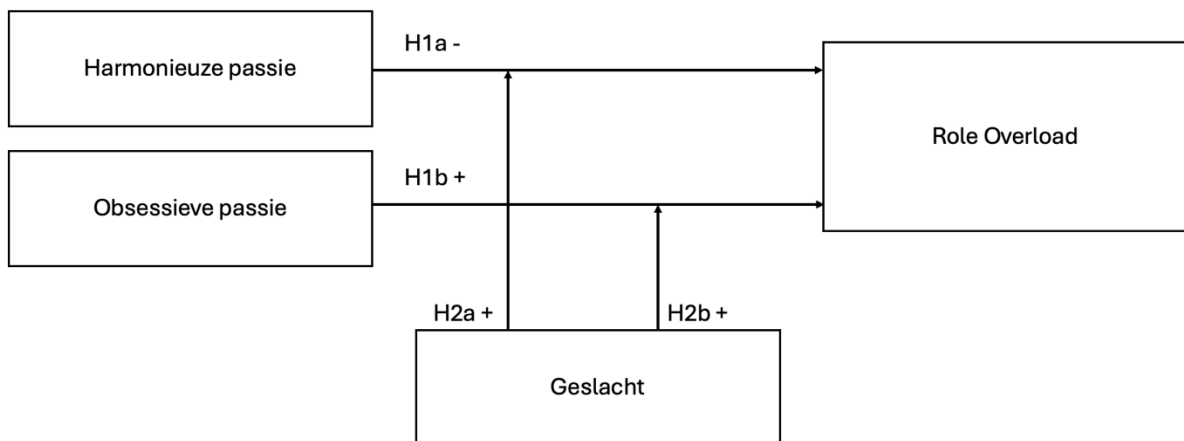
In lijn met de besproken literatuur over geslachtsverschillen in ondernemerschap en roloverbelasting, en de aanbeveling van studies om verder onderzoek te doen naar de impact van (ondernemerschaps)passie op mannen en vrouwen (Murnieks et al., 2020; Newman et al., 2021; Vallerand, 2015), onderzoeken we de rol van geslacht als mogelijke moderator. Op basis hiervan formuleren we de volgende hypothese:

H2a: Geslacht modereert de relatie tussen harmonieuze passie en roloverbelasting, waarbij vrouwelijke familiale CEO's bij toenemende harmonieuze passie meer roloverbelasting ervaren dan mannelijke CEO's.

Aangezien we het dualistische model van passie onderzoeken, richten we ons niet alleen op harmonieuze passie, maar ook op obsessieve passie (Vallerand, Blanchard, et al., 2003). Op basis van de besproken literatuur over geslachtsverschillen in ondernemerschap en roloverbelasting, en de suggestie uit studies om verder onderzoek te doen naar mogelijke verschillen in de impact van (ondernemerschap)passie tussen mannen en vrouwen (Murnieks et al., 2020; Newman et al., 2021; Vallerand, 2015), formuleren we de volgende hypothese:

H2b: Geslacht modereert de relatie tussen obsessieve passie en roloverbelasting, waarbij vrouwelijke familiale CEO's bij toenemende obsessieve passie meer roloverbelasting ervaren dan mannelijke CEO's.

Op basis van deze hypothesen wordt het onderzoeksmodel visueel weergegeven in Figuur 1.



Figuur 1: Conceptueel onderzoeksmodel

4. Methodologie

4.1) Dataverzameling

Familiebedrijven werden gekozen als onderzoekscontext vanwege de unieke en belangrijke inzichten die zij kunnen bieden door de verwevenheid van familie en bedrijfsvoering (Cole, 1997). Om alleen familiebedrijven met een familiale-CEO in de steekproef op te nemen, hebben we een gerichte steekproefmethode toegepast. Aangezien de familiale CEO wordt gezien als de belangrijkste besluitvormer binnen het familiebedrijf, lag de focus specifiek op deze personen (Hambrick & Mason, 1984; Westhead & Howorth, 2006). Om een familiebedrijf te definiëren, wordt in dit onderzoek uitgegaan van de criteria 'eigendom' en 'managementbetrokkenheid' (Chua et al., 1999), aangevuld met de 'perceptie' van de CEO dat het bedrijf een familiebedrijf is (Zellweger et al., 2010). Op basis van deze bronnen wordt een onderneming in dit onderzoek als familiebedrijf beschouwd wanneer (1) de CEO het bedrijf als een familiebedrijf beschouwt, (2) een familie ten minste 50% van de aandelen bezit en (3) actief betrokken is bij het management.

Het onderzoek startte met het opstellen van een lijst van Belgische familiebedrijven via een online zoektocht en het raadplegen van relevante netwerken. Vervolgens werden deze bedrijven verder onderzocht aan de hand van hun bedrijfswebsites, LinkedIn-profielen en andere bronnen om te bevestigen dat een familiale CEO het bedrijf leidt. Ten slotte werden de contactgegevens van de betreffende familiale-CEO's verzameld, wat resulteerde in een uiteindelijke lijst van ongeveer 500 Belgische familiebedrijven.

Vervolgens werd een e-mail template met een link naar de online enquête, opgesteld met het programma Qualtrics, gestuurd naar de familiale-CEO's van de 500 Belgische familiebedrijven. De CEO's die specifiek via een netwerkcontact waren benaderd, ontvingen een persoonlijker geformuleerde introductie in de e-mail, om hen aan te moedigen te reageren. Voor de respondenten die niet via e-mail reageerden, werden herinneringen gestuurd. Dit resulteerde in 127 reacties, waarvan, na het uitsluiten van niet-familiale-CEO's en onvolledige antwoorden, 110 geldige reacties overbleven, wat neerkomt op een responspercentage van 22%.

Omdat er geen openbare dataset beschikbaar is voor Belgische particuliere familiebedrijven, was het niet eenvoudig om potentiële respondenten te identificeren en te benaderen. Bovendien richt dit onderzoek zich specifiek op familiebedrijven met een familiale-CEO, wat het aantal geschikte respondenten verder beperkt.

4.2) Meetinstrumenten

4.2.1. *Afhankelijke variabele: Roloverbelasting*

Voor het meten van de afhankelijke variabele, rolverbelasting, werd de *Role Overload Scale* van Reilly (1982) gebruikt, zoals geanalyseerd in de studie van Thiagarajan, Chakrabarty en Taylor (2006). Deze schaal meet de mate van ervaren overbelasting door de eisen van verschillende rollen die een persoon vervult, zowel in werk- als privé-situaties. Oorspronkelijk bevatte de schaal 13 items, maar op basis van confirmatoire factoranalyse wordt de zes-item versie aanbevolen, die als

unidimensionaal wordt beschouwd (Thiagarajan et al., 2006). De schaal wordt beoordeeld op een 7-punt Likertschaal, gaande van 1 (helemaal mee oneens) tot 7 (helemaal mee eens). Een voorbeelditem is: "Ik voel me vaak overbelast door de eisen van mijn rol." Een volledige lijst van alle items is te vinden in Bijlage 2. De Cronbach's alpha bedraagt 0,867. Dat wijst op een goede betrouwbaarheid.

4.2.2. Onafhankelijke variabele: Ondernemerschapspassie

Voor het meten van de onafhankelijke variabele, ondernemerschapspassie, werd de *Passion Scale* van Vallerand, Blanchard, et al. (2003) gebruikt. Die schaal bestaat uit twee subdimensies: harmonieuze passie en obsessieve passie. Harmonieuze passie werd gemeten met zeven items, zoals "Deze activiteit stelt me in staat om verschillende ervaringen op te doen". Obsessieve passie werd ook gemeten met zeven items, zoals "Ik heb moeite om me mijn leven zonder deze activiteit voor te stellen." Een volledige lijst van alle items is te vinden in Bijlage 1. Beide subdimensies werden beoordeeld op een 7-punt Likertschaal, gaande van 1 (helemaal mee oneens) tot 7 (helemaal mee eens). De Cronbach's alpha bedraagt voor harmonieuze passie 0,852 en voor obsessieve passie 0,897. Dat wijst op een goede betrouwbaarheid.

4.2.3. Moderator: Geslacht

Geslacht wordt in deze studie opgenomen als een moderator om te onderzoeken of de relatie tussen ondernemerschapspassie en roloverbelasting verschilt tussen mannen en vrouwen. Geslacht wordt in dit onderzoek gemeten als een binaire variabele (0 = man, 1 = vrouw).

4.2.4. Controlevariabelen:

In de analyses worden er verschillende controlevariabelen opgenomen om mogelijke verstoringen die invloed kunnen hebben op roloverbelasting in rekening te brengen.

Ten eerste controleren we voor leeftijd en opleidingsniveau, aangezien eerdere studies hebben aangetoond dat deze variabelen invloed kunnen hebben op de werk-privé ervaringen van individuen. Zo is er bijvoorbeeld in eerdere studies een inverse relatie vastgesteld tussen leeftijd en roloverbelasting (Bellizzi & Hite, 1986). Leeftijd wordt gemeten in jaren en opleiding wordt gemeten als het hoogst behaalde diploma met zes categorieën, variërend van lager onderwijs tot doctoraat (Addagabottu & Battu, 2015; Richert-Kaźmierska & Stankiewicz, 2016). Voor de regressieanalyse is deze variabele omgezet in een dummyvariabele, waarbij enkel respondenten met een academisch diploma (bachelor, master of doctoraat) een '1' krijgen. Alle andere categorieën worden gecodeerd als '0'.

Daarnaast controleren we voor de generatie van de CEO. Onderzoek naar familiebedrijven benadrukt dat generatiewissels binnen deze bedrijven gepaard gaan met verschillen in besluitvorming en strategie (Munoz-Bullon et al., 2018). Volgens de *imprinting theory* laten vroege ervaringen, zoals de oprichtingsfase, blijvende sporen na op de cultuur, structuur en routines van het bedrijf (Erdogan et al., 2020; Jaskiewicz et al., 2015). In latere generaties is deze "modus operandi" vaak al sterk gevormd, waardoor de impact van een gepassioneerde CEO mogelijk wordt afgezwakt (Erdogan et

al., 2020). Door te controleren voor generatieniveau houden we dus rekening met deze structurele en culturele verschillen die van invloed kunnen zijn op de relatie tussen ondernemerschapspassie en roloverbelasting. De generatie van de CEO wordt bepaald op basis van de positie van de CEO binnen de opvolgingslijn van het familiebedrijf, variërend van eerste tot vierde generatie of later.

Ook nemen we het gemiddeld aantal gewerkte uren per week op als controlevariabele, aangezien deze factor invloed kan hebben op andere levensrollen, zoals het gezin, wat leidt tot hogere niveaus van werk-familieconflict (Adkins & Premeaux, 2012; Michel et al., 2011). Daarnaast wordt het aantal kinderen meegenomen als controlevariabele. Naarmate het aantal gewerkte uren en het aantal kinderen toeneemt, neemt de beschikbare tijd om werk en gezinsleven in balans te houden af, wat zorgt voor een verhoogde perceptie van roloverbelasting (Eagle et al., 1998; Greenhaus & Beutell, 1985; Pleck et al., 1980). De gewerkte uren worden gemeten als het zelfgerapporteerde aantal uren per week. Het aantal kinderen wordt gemeten aan de hand van zes categorieën, gaande van geen kinderen tot 5 of meer kinderen.

Tot slot controleren we voor sector, aangezien het effect van lange werkuren op roloverbelasting niet altijd eenduidig is. Barnett (1998) stelt dat deze relatie vertekend kan worden door andere factoren, zoals de mate van flexibiliteit in of controle over het werkrooster, of het type werk dat wordt uitgevoerd. Werken in bepaalde sectoren kan gepaard gaan met specifieke werkomstandigheden die het risico op roloverbelasting beïnvloeden. Door sector op te nemen als controlevariabele, houden we rekening met contextuele verschillen tussen sectoren die het risico op roloverbelasting kunnen beïnvloeden. Respondenten gaven aan actief te zijn in één van de volgende sectoren: productie, bouw, retail, diensten, groothandel, of geen van bovenstaande.

4.3) Data-analyse

Voor de evaluatie van de data en het testen van de hypothesen is het statistische softwareprogramma IBM SPSS gebruikt. Er is ook gebruikgemaakt van het PROCESS-systeem versie 4.2 van Hayes (2022) in SPSS. Dit systeem wordt ingezet het modererende effect binnen het voorgestelde model te toetsen. In dit onderzoek wordt specifiek Model 1 gebruikt om te analyseren in hoeverre geslacht een modererende rol speelt in de relatie tussen roloverbelasting en ondernemerschapspassie.

Allereerst is een beschrijvende statistische analyse uitgevoerd voor alle variabelen. Vervolgens is een correlatieanalyse gedaan om de onderlinge samenhang tussen de variabelen te onderzoeken en te testen op mogelijke multicollineariteit. Daarnaast is met de Shapiro-Wilk test gecontroleerd of de afhankelijke variabele, roloverbelasting, normaal verdeeld is. Een p-waarde groter dan 0,05 toont dat de data geen significante afwijking vertoont van een normale verdeling, waardoor de assumptie van normaliteit niet werd geschonden. Hierna is een regressieanalyse uitgevoerd met de PROCESS-macro van Hayes om de hypothesen te testen binnen het voorgestelde model.

5. Resultaten

5.1) Beschrijvende statistiek

De beschrijvende statistieken worden samengevat in Tabel 1. Binnen deze steekproef waren de respondenten gemiddeld 49,27 jaar oud en was 66% van hen van het mannelijk geslacht. Daarnaast bestond een huishouden gemiddeld uit twee kinderen, behaalden 74% van de respondenten een academische diploma en werkten ze gemiddeld 55,34 uur per week in het familiebedrijf. Deze familiebedrijven zijn meestal een klein bedrijf met 10 tot 49 werknemers.

Tabel 1: Beschrijvende statistiek

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Harmonieuze passie	3,71	7,00	5,5494	0,78513
Obsessieve passie	1,00	6,86	3,6948	1,34088
Roloverbelasting	2,00	7,00	4,5424	1,15037
Geslacht ^a	0,00	1,00	0,3364	0,47463
Aantal kinderen	0,00	4,00	1,9455	0,97526
Leeftijd	21	77	49,27	9,645
Generatie CEO	1	4	1,78	0,913
Hoogste opleidingsniveau ^b	0,00	1,00	0,7364	0,44262
Gemiddeld aantal werkuren per week	10	100	55,34	17,014
Sector ^c	1	6	3,31	1,712
Bedrijfsgrootte ^d	1	4	1,94	0,941

Notitie: ^a 0='man', 1='vrouw'

^b 0='anders', 1='bachelor/master/doctoraat'

^c 1='productiesector', 2='bouwsector', 3='retailsector', 4='dienstensector', 5='groothandel', 6='anders'

^d 1='microbedrijf (<10 werknemers)', 2='klein bedrijf (10-49 werknemers)', 3='middelgroot bedrijf (50-249 werknemers)', 4='groot bedrijf (250+ werknemers)'

De leeftijd van de respondenten vertoont een matige spreiding (SD = 9,65), terwijl het aantal gewerkte uren per week aanzienlijk varieert (SD = 17,01), wat wijst op sterke verschillen in werkbelasting. Het gemiddeld aantal kinderen per huishouden vertoont daarentegen weinig variatie (SD = 0,98), wat suggereert dat de meeste respondenten een vergelijkbare gezinsgrootte hebben. De gemiddelde niveaus van harmonieuze passie, obsessieve passie en rolverbelasting zijn berekend op basis van het gemiddelde van de items die bij elk van deze schalen horen.

Tabel 2 toont de correlaties tussen de belangrijkste variabelen in deze studie. Er werd een significante positieve correlatie gevonden tussen harmonieuze passie en obsessieve passie ($r = 0,275$, $p < 0,01$), wat suggereert dat individuen met een hogere harmonieuze passie ook vaker een hogere obsessieve passie rapporteren. Tabel 2 toont ook een significante positieve correlatie gevonden tussen obsessieve passie en rolverbelasting ($r = 0,221$, $p < 0,05$), wat een eerste aanwijzing is ter ondersteuning van H1b. Daarnaast is er een significante positieve correlatie tussen geslacht en rolverbelasting ($r = 0,315$, $p < 0,01$), wat erop wijst dat vrouwen gemiddeld een hogere rolverbelasting ervaren dan mannen.

Verder werd een significante positieve correlatie gevonden tussen het gemiddeld aantal gewerkte uren per week en roloverbelasting ($r = 0,419$, $p < 0,01$), wat impliceert dat een hoger aantal gewerkte uren gepaard gaat met een hogere roloverbelasting. Ook het aantal kinderen vertoont een significante positieve correlatie met leeftijd ($r = 0,261$, $p < 0,01$), wat logisch is aangezien oudere respondenten vaker kinderen hebben. Daarnaast werd een significante negatieve correlatie gevonden tussen leeftijd en roloverbelasting ($r = -0,242$, $p < 0,05$), wat suggereert dat oudere respondenten minder roloverbelasting ervaren.

Tot slot blijkt dat geslacht positief correleert met het hoogst behaalde opleidingsniveau ($r = 0,208$, $p < 0,05$), wat erop wijst dat vrouwen in deze steekproef gemiddeld een hoger opleidingsniveau rapporteren dan mannen.

De maximale variantie inflatie factor (VIF) waarde is 1,248, wat ver onder de aanbevolen drempel van 5 of 10 ligt. Gezien het feit dat alle correlatiewaarden lager zijn dan 0,7, kunnen we stellen dat multicollineariteit geen probleem lijkt te zijn.

Tabel 2: Correlatiematrix

	Harmonieuze passie	Obsessieve passie	Rolverbelasting	Geslacht ^a	Aantal kinderen	Leeftijd	Generatie CEO	Hoogste opleidingsniveau ^b	Gemiddeld aantal werkuren per week	Sector ^c	Bedrijfs grootte ^d
Harmonieuze passie	--										
Obsessieve passie	0,275**	--									
Rolverbelasting	-0,143	0,221*	--								
Geslacht ^a	0,076	0,144	,315**	--							
Aantal kinderen	-0,039	-0,166	0,027	-0,059	--						
Leeftijd	0,11	0,049	-,242*	-0,134	0,261**	--					
Generatie CEO	-0,115	0,021	0,124	0,086	0,048	-0,235*	--				
Hoogste opleidingsniveau ^b	-0,013	-0,046	-0,014	0,208*	0,179	-0,09	0,174	--			
Gemiddeld aantal werkuren per week	-0,05	0,182	0,419**	-0,041	-0,155	-0,078	-0,011	-0,031	--		
Sector ^c	0,12	0,033	-0,084	0,108	0,087	-0,103	-0,115	0,121	-0,059	--	
Bedrijfsgrootte ^d	-0,078	-0,083	-0,129	-0,034	0,156	0,098	0,165	0,003	0,032	-0,13	--

Notitie: ** Correlatie is significant op het 0,01-niveau (tweezijdig); * Correlatie is significant op het 0,05-niveau (tweezijdig)

^a 0='man', 1='vrouw'

^b 0='anders', 1='bachelor/master/doctoraat'

^c 1='productiesector', 2='bouwsector', 3='retailsector', 4='dienstensector', 5='groothandel', 6='anders'

^d 1='microbedrijf (<10 werknemers)', 2='klein bedrijf (10–49 werknemers)', 3='middelgroot bedrijf (50–249 werknemers)', 4='groot bedrijf (250+ werknemers)'

5.2) Regressieanalyse

Tabel 3 toont de uitkomsten van de regressieanalyse waarin het effect van harmonieuze en obsessieve passie op roloverbelasting wordt onderzocht. In het eerste model worden alle controle variabelen opgenomen. In het tweede model worden harmonieuze en obsessieve passie toegevoegd als onafhankelijke variabelen. In Model 3a en 3b wordt het moderatie-effect van geslacht op de relatie tussen beide vormen van passie en roloverbelasting getest met behulp van het Hayes PROCESS model 1 (2022), zoals eerder vermeld in sectie 3.3 Data-analyse.

Tabel 3 bevat de regressieresultaten waarin het effect van harmonieuze passie en obsessieve passie op roloverbelasting werd getoetst. Voordat werd overgegaan tot de gemodereerde modellen, werden eerst hypothese 1a en 1b geëvalueerd.

Hypothese 1a stelde dat harmonieuze passie een negatief effect heeft op roloverbelasting. In model 2 werd een negatief effect tussen harmonieuze passie en roloverbelasting gevonden, maar dit effect was niet statistisch significant ($\beta = -0,176$; $p > 0,1$). Er kan dus geen uitspraak worden gedaan over de ondersteuning van deze hypothese op basis van dit model.

Hypothese 1b veronderstelde dat obsessieve passie een positief effect zou hebben op roloverbelasting. In model 2 werd dit bevestigd ($\beta = 0,208$; $p = 0,01$), wat betekent dat hogere niveaus van obsessieve passie samengaan met een verhoogd gevoel van roloverbelasting. Hiermee wordt hypothese 1b ondersteund.

Vervolgens werden hypothesen 2a en 2b getest, waarin het modererende effect van geslacht op de relatie tussen beide vormen van passie en roloverbelasting centraal staat. In dit kader werd in Model 3a specifiek onderzocht of geslacht de relatie tussen harmonieuze passie en roloverbelasting modereert. Het model toont een significant negatief hoofdeffect van harmonieuze passie op roloverbelasting bij de referentiegroep ($\beta = -0,2773$, $p = 0,0423$), wat betekent dat bij mannelijke familiale CEO's (de referentiegroep) hogere niveaus van harmonieuze passie samenhangen met minder ervaren roloverbelasting. De interactieterm tussen harmonieuze passie en geslacht was positief en significant ($\beta = 0,5888$; $p = 0,0341$), wat erop wijst dat dit effect anders is voor vrouwelijke CEO's. Concreet blijkt dat bij vrouwelijke CEO's hogere niveaus van harmonieuze passie juist samenhangen met méér roloverbelasting. Hypothese 2a, die stelde dat vrouwelijke familiale CEO's bij toenemende harmonieuze passie meer roloverbelasting ervaren dan mannelijke CEO's, wordt dus ondersteund.

Model 3b, waarin de moderatie van geslacht op de relatie tussen obsessieve passie en roloverbelasting wordt onderzocht, toont geen significant interactie-effect ($\beta = 0,0509$; $P > 0,1$). Dit betekent dat er geen statistisch bewijs is dat het effect van obsessieve passie op roloverbelasting verschilt tussen mannelijke en vrouwelijke familiale CEO's. Hypothese 2b wordt dus niet ondersteund.

Tabel 3: Hiërarchisch regressiemodel

	Model 1	Model 2	Model 3a	Model 3b
Leeftijd	0,037***	-0,03***	-0,0320***	-0,0353***
Generatie CEO ^a	0,085	0,05	0,0745	0,0611
Hoogste opleidingsniveau ^b	-0,125	-0,122	-0,3620	-0,3033
Sector ^c	-0,114*	-0,115*	-0,1044**	-0,1128*
Gemiddel aantal werkuren per week	0,028***	0,025***	0,0280***	0,0279***
Kinderen	0,195*	0,248**	0,1602	0,2608**
Harmonieuze passie (HP)		-0,176	-0,2773**	
Obsessieve passie (OP)		0,208**		0,1067
Geslacht ^d			-2,4731	0,5497
HP X Geslacht			0,5888**	
OP X Geslacht				0,0509
Adj. R ²	0,255	0,294	0,3831	0,3656
ΔR^2		0,039	0,0891	-0,0175
F	6,863	6,353	8,1386	7,5958
Sig.	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001

Notitie: *p < 0,1; **p < 0,05; ***p < 0,01

^a 1='eerste generatie', 2='tweede generatie', 3='derde generatie, 4='vierde generatie of later'

^b 0='anders', 1='bachelor/master/doctoraat'

^c 1='productiesector', 2='bouwsector', 3='retailsector', 4='dienstensector', 5='groothandel', 6='anders'

^d 0='man', 1='vrouw'

6. Discussie

In de academische literatuur wordt ondernemerschapspassie steeds vaker bestudeerd als een belangrijke psychologische drijfveer die zowel positieve als negatieve gevolgen kan hebben voor het welzijn van ondernemers (Drnovsek et al., 2016; Mueller et al., 2017; Vallerand, Blanchard, et al., 2003). In dat kader wordt onderscheid gemaakt tussen harmonieuze en obsessieve passie, waarbij het type passie bepalend is voor de uitkomsten (Vallerand, Blanchard, et al., 2003). Wanneer er sprake is van harmonieuze passie, blijft de activiteit onder controle van de ondernemer, terwijl bij obsessieve passie de activiteit de ondernemer beheerst (Ho & Pollack, 2014; Vallerand, Blanchard, et al., 2003). Het effect van passie op ondernemers wordt bepaald door de aard van passie die hen motiveert (Patel et al., 2015).

In dit onderzoek werd specifiek gekeken naar deze effecten binnen de context van familiebedrijven omdat deze organisaties wereldwijd een dominante en veelvorkomende rol spelen in de economie (Bloom & Van Reenen, 2007; Morck & Yeung, 2004). Familiale CEO's combineren bovendien vaak meerdere, overlappende rollen, waarbij de vervaging van de grenzen tussen familie- en bedrijfsdomeinen kan leiden tot spanningen en conflicten (Clark et al., 2023; Tetzlaff et al., 2023). Die combinatie van rollen kan voor overbelasting zorgen, ook wanneer de afzonderlijke rollen op zichzelf niet als extreem veeleisend worden ervaren (Kahn, 1964). Dit sluit aan bij inzichten uit de roltheorie, die stelt dat het voldoen aan verschillende, soms tegenstrijdige rolverwachtingen moeilijk is vanwege beperkte middelen zoals tijd, energie en aandacht (Edwards & Rothbard, 2000).

Dit onderzoek draagt bij aan deze literatuur door te onderzoeken hoe verschillende vormen van passie, harmonieuze en obsessieve passie (X), samenhangen met de mate van roloverbelasting (Y) die familiale CEO's ervaren. Tevens werd de modererende rol van geslacht binnen deze relaties bestudeerd. Dit sluit aan bij de suggestie uit studies om verder onderzoek te doen naar mogelijke verschillen in de impact van (ondernemerschapspassie) tussen mannen en vrouwen (Murnieks et al., 2020; Newman et al., 2021; Vallerand, 2015). Murnieks et al. (2020) merken namelijk op dat gender in de meeste studies naar ondernemerspassie meestal alleen als controlevariabele wordt meegenomen. De resultaten tonen aan dat sommige hypothesen duidelijk worden ondersteund, terwijl andere niet bevestigd worden. In deze discussie worden de belangrijkste bevindingen geplaatst binnen de context van bestaande literatuur.

De eerste hypothese, H1a, die stelde dat harmonieuze passie algemeen samenhangt met minder roloverbelasting bij familiale CEO's, werd niet bevestigd. De relatie bleek negatief, maar niet statistisch significant. Dit resultaat staat in contrast met eerder onderzoek dat aantoont dat harmonieuze passie over het algemeen adaptieve uitkomsten voorspelt bij het nastreven van een passie (Vallerand, 2010, 2015). Een mogelijke verklaring ligt in de complexe aard van familiale ondernemingen (Clark et al., 2023; Tetzlaff et al., 2023), waarin zou kunnen dat zelfs harmonieuze passie niet automatisch bescherming biedt tegen de vele en vaak overlappende verantwoordelijkheden van CEO's. Daarnaast suggereert het modererend effect van geslacht (zoals aangetoond bij H2a) dat de relatie tussen harmonieuze passie en roloverbelasting niet uniform is,

maar eerder afhangt van contextuele factoren zoals gender, waardoor een algemeen verband mogelijk niet zichtbaar werd.

Daarentegen werd voor obsessieve passie wel een duidelijke (positieve) relatie met roloverbelasting gevonden. Dat wil zeggen dat CEO's die hun ondernemerschapspassie op een obsessieve wijze beleven, een hogere mate van roloverbelasting ervaren. Dit ondersteunt Hypothese 1b en sluit aan bij eerdere bevindingen waarin obsessieve passie geassocieerd wordt met minder adaptieve uitkomsten zoals verhoogde stress, conflicten en burn-out (Ho & Pollack, 2014; Philippe et al., 2010; Vallerand, Blanchard, et al., 2003; Vallerand et al., 2008). De bevindingen bevestigen dat obsessieve passie, gekenmerkt door een oncontroleerbare drang om te presteren, het risico op negatieve psychologische uitkomsten verhoogt, ongeacht het geslacht van de CEO. Deze studie vult de bestaande literatuur aan door roloverbelasting te identificeren als een specifieke negatieve uitkomst van obsessieve passie bij ondernemers, een verband dat, voor zover bekend, nog niet eerder is onderzocht.

Wanneer echter geslacht als modererende variabele werd opgenomen, werd het beeld met betrekking tot harmonieuze passie genuanceerder. Voor de referentiegroep, de mannelijke CEO's, werd een negatieve relatie vastgesteld tussen harmonieuze passie en roloverbelasting. Voor vrouwelijke CEO's daarentegen werd een positieve relatie tussen harmonieuze passie en roloverbelasting gevonden. Hogere niveaus van harmonieuze passie gingen bij hen samen met meer roloverbelasting. Dit ondersteunt hypothese 2a, waarin wordt aangenomen dat vrouwelijke familiale CEO's bij hogere niveaus van harmonieuze passie meer roloverbelasting ervaren dan mannelijke familiale CEO's.

Deze bevinding staat in contrast met eerdere literatuur waarin geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen werden gevonden wat betreft de effecten van harmonieuze passie op welzijn (Vallerand, 2015). De huidige resultaten wijzen er dus op dat geslacht wel degelijk een rol kan spelen in hoe harmonieuze passie ervaren wordt binnen de specifieke context van familiale ondernemingen.

Een mogelijk verklaring ligt in eerdere studies die aantonen dat vrouwen gemiddeld genomen hogere stressniveaus ervaren dan mannen (Anderson & Leslie, 1991). Vooral zorgtaken, die meestal bij vrouwen terechtkomen, zorgen vaak voor extra stress. Ze brengen vaak problemen met zich mee zoals tijdsdruk, zorgen maken en weinig sociaal contact (Doress-Worters, 1994). Verheul et al. (2012) tonen daarnaast ook aan dat vrouwen in het algemeen meer geneigd zijn zich volledig in hun bedrijf te storten, wat het risico op stress en overbelasting kan verhogen. In lijn daarmee ervaren vrouwelijke leidinggevers ook vaker roloverbelasting dan hun mannelijke collega's (Beena & Poduval, 1999).

Bovendien geven verschillende studies aan dat mannen en vrouwen te maken hebben met verschillende bronnen van druk, afhankelijk van hun rollen en verantwoordelijkheden binnen en buiten het werk (Duxbury et al., 2008). Werkende vrouwen ervaren vaak een dubbele belasting doordat zij zowel werk- als zorgtaken moeten combineren (Pleck, 1985), wat kan leiden tot een vorm van nul-som situatie. Hoe meer tijd en energie naar het werk gaat, hoe minder er overblijft voor het

gezin en omgekeerd (Piotrkowski, 1979; Voydanoff, 1988). Met deze bevinding levert deze studie een bijdrage aan de literatuur door aan te tonen dat zelfs harmonieuze passie, wat doorgaans gelinkt is aan positieve uitkomsten, bij vrouwelijke ondernemers kan leiden tot verhoogde roloverbelasting.

Daarnaast levert het onderzoek een belangrijke bijdrage door gender niet alleen als controlevariabele te behandelen, maar ook als een cruciale moderator die de relatie tussen passie en roloverbelasting beïnvloedt, een aspect dat zelden wordt onderzocht (Murnieks et al., 2020). Dit laat zien dat vrouwelijke en mannelijke ondernemers verschillende uitdagingen en belasting kunnen ondervinden binnen het ondernemerschap.

Bij obsessieve passie daarentegen werd geen modererend effect van geslacht op de relatie met roloverbelasting gevonden. Hypothese 2b, waarin werd verondersteld dat vrouwelijke familiale CEO's bij toenemende obsessieve passie meer roloverbelasting zouden ervaren dan mannelijke familiale CEO's, werd daarmee niet bevestigd. Hoewel eerder onderzoek aantoont dat vrouwen gemiddeld hogere stressniveaus ervaren dan mannen (Anderson & Leslie, 1991), lijkt in dit geval de werkdruk binnen familiebedrijven zodanig hoog, dat obsessieve passie voor beide geslachten op vergelijkbare wijze tot overbelasting leidt.

Een mogelijke verklaring hiervoor ligt in bredere demografische en sociale veranderingen, zoals het toenemend aantal vrouwen dat deelneemt aan de arbeidsmarkt, veranderende verwachtingen van genderrollen, de toename van tweeverdienersgezinnen en het vervagen van grenzen tussen werk en privéleven. Hierdoor worden zowel mannen als vrouwen vandaag de dag geconfronteerd met aanzienlijke verantwoordelijkheden op zowel werk- als thuisvlak, wat de traditionele verschillen in roloverbelasting mogelijk doet vervagen (Matthews et al., 2014).

Deze bevinding suggereert een universeel mechanisme, waarbij zowel mannelijke als vrouwelijke CEO's in familiebedrijven een verhoogde roloverbelasting ervaren wanneer zij gedreven worden door een oncontroleerbare drang tot ondernemen (Vallerand et al., 2007). Dit sluit ook aan bij eerdere bevindingen van Vallerand (2015), waarin werd aangetoond dat de manier waarop passie wordt ervaren en gemeten, gelijk is voor mannen en vrouwen. Aangezien zulke passies vaak een overweldigende ruimte innemen in iemands identiteit en conflicten veroorzaken met andere levensdomeinen (Vallerand, 2015), is het aannemelijk dat zowel mannelijke als vrouwelijke CEO's soortgelijke vormen van roloverbelasting ervaren wanneer ze gedreven worden door obsessieve passie. Obsessieve passie wordt immers doorgaans in verband gebracht met negatieve uitkomsten, zoals inflexibiliteit, psychologische stress en conflict met andere levensdomeinen (Philippe et al., 2009; Thorgren & Wincent, 2013).

Deze studie levert daarmee een waardevolle bijdrage aan de bestaande literatuur door te laten zien dat het effect van obsessieve passie op roloverbelasting binnen de context van familiale ondernemingen gelijkaardig lijkt te werken voor mannen en vrouwen. Daarmee wordt ook hier ingegaan op de oproep van Murnieks et al. (2020) om gender niet louter als controlevariabele, maar als een moderator te beschouwen bij het bestuderen van passie in ondernemerschap. Deze bevinding

onderstreept het belang van het onderscheid tussen harmonieuze en obsessieve passie, niet alleen inhoudelijk, maar ook in termen van hun gendergevoeligheid.

6.1) Theoretische en praktische implicaties

6.1.1. Theoretische implicaties

Dit onderzoek bevestigt de waarde van het duale passiemodel van Vallerand, Blanchard, et al. (2003) binnen de specifieke context van familiebedrijven. Waar eerdere literatuur harmonieuze passie vaak beschouwt als inherent positief en beschermend voor welzijn, tonen de bevindingen aan dat deze relatie genuanceerder is. De interactie tussen harmonieuze passie en geslacht suggereert dat het effect van deze passie contextafhankelijk is, en dat harmonieuze passie niet universeel leidt tot lagere roloverbelasting.

Deze bevindingen staan deels in contrast op de theorie van rolaccumulatie, die stelt dat het vervullen van meerdere sociale rollen juist kan bijdragen aan welzijn en een buffer kan vormen tegen overbelasting (Sieber, 1974). Hoewel dit effect onder bepaalde omstandigheden kan optreden, blijkt uit dit onderzoek dat werkende vrouwen, in leidinggevende familiale functies, overbelasting kunnen ervaren.

Daarnaast bevestigt het onderzoek de negatieve gevolgen van obsessieve passie in lijn met eerdere studies (Ho & Pollack, 2014; Philippe et al., 2010; Vallerand et al., 2008) en toont aan dat deze vorm van passie een robuuste voorspeller is van verhoogde roloverbelasting, onafhankelijk van geslacht. Hiermee wordt het duale passiemodel verder gevalideerd in een onderbelichte context: die van familiale CEO's, waar professionele en familiale rollen vaak sterk verweven zijn.

De resultaten ondersteunen ook de roltheorie, die stelt dat individuen spanning ervaren wanneer ze geconfronteerd worden met tegenstrijdige verwachtingen vanuit meerdere rollen (Edwards & Rothbard, 2000). Binnen familiebedrijven, waar werk en gezin vaak door elkaar lopen, kan zelfs een harmonieuze betrokkenheid bij het ondernemerschap leiden tot roloverbelasting. Binnen de specifieke context van familiebedrijven is de roltheorie, voor zover bekend, niet eerder expliciet toegepast.

Bovendien sluiten de bevindingen aan bij de theorie van rolstress en rolstressoren, die stelt dat moeilijke contexten zoals ondernemerschap de affectieve toestand van individuen kunnen beïnvloeden, wat leidt tot verhoogde niveaus van rolconflicten, roldubbelzinnigheid en roloverbelasting. Rolveroverbelasting wordt in de literatuur vaak geïdentificeerd als een belangrijke negatieve uitkomst die kan voorkomen tijdens de beginfase van ondernemerschap (Kahn, 1964; Örtqvist & Wincent, 2006). Deze studie toont echter aan dat dergelijke spanningen ook voorkomen bij gevestigde familiale CEO's. De unieke combinatie van familiale en zakelijke verantwoordelijkheden blijkt een structurele bron van rolstress. Door deze context mee te nemen, levert dit onderzoek niet enkel een bijdrage aan de ondernemerschapsliteratuur, maar ook aan het verbreden van het concept rolstress naar latere fasen van het ondernemersproces.

Dit onderzoek bevestigt het belang van het integreren van gender als moderator in verklarende modellen rondom ondernemerschapspassie. Waar eerdere studies geslacht vaak slechts beschouwen als een controlevariabele, toont dit onderzoek aan dat gender daadwerkelijk invloed heeft op hoe passie ervaren en verwerkt wordt in relatie tot roloverbelasting. Dit geeft aan dat er meer aandacht moet besteed worden aan gender als een cruciale factor die de impact van passie op de ondernemer beïnvloedt. Ons onderzoek sluit daarmee aan bij de oproepen in recente studies om verder onderzoek te doen naar de impact van (ondernemerschapspassie) op mannen en vrouwen (Murnieks et al., 2020; Newman et al., 2021; Vallerand, 2015).

Tenslotte benadrukt deze studie het belang van meer aandacht voor vrouwelijke leiders binnen familiebedrijven. Ondanks de toenemende aanwezigheid en het groeiende belang van vrouwen in familiebedrijven (Kubíček & Machek, 2019; Nelson & Constantinidis, 2017), blijft onderzoek naar vrouwelijke CEO's binnen deze context gefragmenteerd en grotendeels conceptueel van aard (Campopiano et al., 2017; Ferrari, 2019). Door deze leemte deels op te vullen, levert dit onderzoek een relevante bijdrage aan de literatuur over ondernemerschapspassie, roloverbelasting en geslacht binnen familiebedrijven.

6.1.2. Praktische implicaties

De bevindingen van dit onderzoek hebben praktische implicaties voor zowel familiebedrijven als de ondersteuning van vrouwelijke CEO's. Om te beginnen toont dit onderzoek aan hoe belangrijk het is om stil te staan bij de dubbele roloverbelasting die vrouwelijke familiale CEO's ervaren. Hoewel zij harmonieuze passie kunnen ervaren, blijkt dit niet automatisch te leiden tot een betere werk-privébalans of een hoger welzijn. Coaches, loopbaanbegeleiders en familiebedrijfadviseurs moeten alert zijn op signalen van overbelasting bij vrouwelijke CEO's, zelfs als zij gemotiveerd en betrokken lijken. Het is van belang om te erkennen dat passie, hoewel vaak gezien als een positieve kracht, ook negatieve effecten kan hebben als het niet goed wordt beheerd.

Dit sluit aan bij de inzichten van Perrewé et al. (2014), die benadrukken dat zelfregulatie (het bewust aanpassen van aandacht en het reguleren van emoties) een belangrijke strategie is om de 'donkere kant' van passie, zoals obsessieve passie, te bestrijden. Familie-CEO's kunnen bijvoorbeeld werken aan zelfregulatie door duidelijke grenzen te stellen aan hun werktijden, stress te verminderen via lichaamsbeweging of mindfulness, en door regelmatig coaching te zoeken om uitdagingen en voortgang te bespreken.

Daarnaast moeten organisaties, adviesinstanties en familiebedrijven obsessieve passie kunnen herkennen als een mogelijk waarschuwingssignaal voor roloverbelasting. Trainingsprogramma's die ondernemers ondersteunen bij het herkennen van ongezonde prestatiedrang of interne druk, kunnen helpen bij het bevorderen van duurzaam ondernemerschap. Het ondersteunen van ondernemers in het stellen van grenzen en het balanceren van verschillende rollen kan bijdragen aan het voorkomen van die roloverbelasting.

Verder benadrukt dit onderzoek de noodzaak van genderbewust beleid binnen familiebedrijven, vooral in opvolgingstrajecten en leiderschapsontwikkeling. Aangezien mannelijke en vrouwelijke CEO's anders omgaan met passie en roloverbelasting, kunnen meer op maat gemaakte begeleidingstrajecten bijdragen aan zowel het persoonlijk welzijn van de CEO als de continuïteit van het bedrijf. Het ontwikkelen van beleid dat rekening houdt met de specifieke uitdagingen van vrouwelijke leiders kan hen ondersteunen in het vinden van een balans tussen passie voor hun werk en de vereisten van hun persoonlijke en professionele rollen. In dit kader sluit dit onderzoek aan bij de oproep van Díaz-García and Jiménez-Moreno (2010) om meer aandacht te besteden aan genderaspecten binnen ondernemerschap in onderwijs- en trainingsprogramma's. Dit zou niet alleen het welzijn van de ondernemers bevorderen, maar ook bijdragen aan een gezondere en duurzamere bedrijfsvoering.

6.2) Beperkingen en aanbevelingen voor toekomstig onderzoek

Deze studie opent meerdere interessante pistes voor toekomstig onderzoek. Zo werd gebruikgemaakt van een cross-sectionele onderzoeksopzet, wat betekent dat de relaties tussen ondernemerschapspassie en roloverbelasting op één moment in de tijd zijn geanalyseerd. Dit biedt een waardevolle momentopname, maar roept ook vragen op over de dynamiek van deze relaties. Toekomstige studies kunnen voortbouwen op deze bevindingen door longitudinaal onderzoek te verrichten dat onderzoekt hoe passie zich ontwikkelt doorheen de tijd, en hoe deze evolutie de ervaren roloverbelasting beïnvloedt, bijvoorbeeld tijdens de opvolging binnen familiebedrijven. Daarnaast zou toekomstig onderzoek kunnen kijken hoe copingstrategieën (time-managementtechnieken, sociale steun,...) de impact van passie op roloverbelasting kunnen verminderen.

Ook de focus op Belgische familiebedrijven draagt bij aan de literatuur binnen een specifieke context. Tegelijkertijd biedt dit een vertrekpunt voor vergelijkend onderzoek in andere landen of bedrijfstypes. De culturele en institutionele context kan sterk verschillen tussen regio's. Door soortgelijke analyses uit te voeren in verschillende landen of bedrijfstypes (zoals startups of multinationals) kunnen onderzoekers nagaan in hoeverre de relaties tussen passie, geslacht en roloverbelasting universeel zijn of juist contextafhankelijk.

Verder vormt de exclusieve focus op CEO's van familiebedrijven een sterke insteek, maar dit biedt ook kansen om in toekomstig onderzoek de ervaringen van andere familieleden te verkennen. Denk hierbij aan werkende familieleden zonder leidinggevende rol, opvolgers in opleiding of mede-eigenaars. Elk van deze groepen kan roloverbelasting ervaren door ook werk- en familierollen te combineren. Dit biedt ruimte voor toekomstig onderzoek naar de ervaringen van andere familieleden in familiebedrijven.

De steekproef van 110 respondenten bood voldoende basis voor de huidige analyses, maar kan in toekomstige studies worden uitgebreid, vooral om diepgaander inzicht te krijgen in interactie-effecten binnen subgroepen, zoals vrouwelijke CEO's. Dit kan bijdragen aan een beter begrip van

roloverbelasting bij vrouwelijke ondernemers, waarbij ook nieuwere onderzoeken kunnen worden geïntegreerd.

Tot slot zou toekomstig onderzoek meer aandacht kunnen besteden aan het concept van roloverbelasting binnen de literatuur over werk-privébalans, zoals gesuggereerd door Duxbury et al. (2009). Zij stellen dat roloverbelasting vaak onderbelicht is, ondanks de duidelijke negatieve gevolgen ervan. Het onderscheid maken tussen werkgerelateerde, gezinsgerelateerde en rollenpakket-overbelasting zou nieuwe inzichten kunnen bieden in de werk-privébalans van CEO's en andere familieleden in familiebedrijven.

7. Conclusie

Samenvattend toont deze studie aan dat het type ondernemingspassie een genuanceerde rol speelt in het welzijn van CEO's van familiebedrijven. Harmonieuze passie blijkt niet universeel beschermend te werken: Harmonieuze passie leidt bij vrouwelijke CEO's tot meer roloverbelasting dan bij mannelijke CEO's. Obsessieve passie daarentegen vertoont een consistente positieve relatie met roloverbelasting, ongeacht gender. Deze bevindingen zijn gebaseerd op een steekproef van 110 Belgische familiale CEO's en onderstrepen het belang van zowel gender als het type passie bij het begrijpen van roloverbelasting in ondernemerscontexten. Naast een bijdrage aan de literatuur over passie en gender in familiebedrijven laat deze studie zien dat het belangrijk is om mannelijke en vrouwelijke ondernemers op een passende manier te ondersteunen.

8. Bijlagen

Bijlage 1. Schaal ondernemerschapspassie

Harmonieuze passie	
1	This activity allows me to live a variety of experiences. Door deze activiteit kan ik verschillende ervaringen opdoen.
2	The new things that I discover with this activity allow me to appreciate it even more. De nieuwe dingen die ik ontdek door deze activiteit zorgen ervoor dat ik er nog meer van ga genieten.
3	This activity allows me to live memorable experiences. Deze activiteit stelt me in staat om onvergetelijke ervaringen beleven.
4	This activity reflects the qualities I like about myself. Deze activiteit weerspiegelt de kwaliteiten die ik leuk vind aan mezelf.
5	This activity is in harmony with the other activities in my life. Deze activiteit is in harmonie met de andere activiteiten in mijn leven.
6	For me it is a passion, that I still manage to control. Voor mij is het een passie die ik nog steeds onder controle heb.
7	I am completely taken with this activity. Ik ben helemaal in beslag genomen door deze activiteit.
Obsessieve passie	
1	I cannot live without it. Ik kan niet zonder deze activiteit leven.
2	The urge is so strong. I can't help myself from doing this activity. De drang is zo sterk. Ik kan het niet laten om deze activiteit te doen.
3	I have difficulty imagining my life without this activity. Ik heb moeite om me mijn leven zonder deze activiteit voor te stellen.
4	I am emotionally dependent on this activity. Ik ben emotioneel afhankelijk van deze activiteit.
5	I have a tough time controlling my need to do this activity. Ik heb moeite om mijn behoefte om deze activiteit te doen onder controle te houden.
6	I have almost an obsessive feeling for this activity. Ik heb bijna een obsessief gevoel voor deze activiteit.
7	My mood depends on me being able to do this activity. Mijn stemming hangt af van de mogelijkheid om deze activiteit te doen.

Bijlage 2. Schaal Roloverbelasting

Roloverbelasting	
1	I have to do things that I do not really have the time and energy for. Ik moet dingen doen waarvoor ik eigenlijk geen tijd en energie heb.
2	I need more hours in the day to do all the things that are expected of me. Ik heb meer uren in de dag nodig om alles te doen wat van me verwacht wordt.
3	I cannot ever seem to catch up. Het lijkt erop dat ik nooit echt kan bijbenen.
4	I do not ever seem to have any time for myself. Ik lijk nooit tijd voor mezelf te hebben.
5	There are times when I cannot meet everyone's expectations. Er zijn momenten waarop ik niet aan ieders verwachtingen kan voldoen.
6	I seem to have more commitments to overcome than other parents I know. Ik lijk meer verplichtingen te hebben dan andere ouders die ik ken.

9. Referentielijst:

- Acs, Z. J., & Audretsch, D. B. (2005). Entrepreneurship, innovation and technological change. *Foundations and Trends® in Entrepreneurship*, 1(4), 149-195.
- Addagabottu, R. S., & Battu, N. (2015). A study on the variables that influence work life balance of women doctors and nurses with special reference to government and private hospitals of guntur district. *International Journal of Research in Management & Business Studies*, 2(3), 33-39.
- Adkins, C. L., & Premeaux, S. F. (2012). Spending time: The impact of hours worked on work-family conflict. *Journal of vocational behavior*, 80(2), 380-389.
- Ahl, H., & Marlow, S. (2012). Exploring the dynamics of gender, feminism and entrepreneurship: advancing debate to escape a dead end? *Organization*, 19(5), 543-562.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of occupational health psychology*, 16(2), 151.
- Anderson, E. A., & Leslie, L. A. (1991). Coping with employment and family stress: Employment arrangement and gender differences. *Sex Roles*, 24, 223-237.
- Aparicio, S., Urbano, D., & Audretsch, D. (2016). Institutional factors, opportunity entrepreneurship and economic growth: Panel data evidence. *Technological forecasting and social change*, 102, 45-61.
- Audretsch, D. (2012). Entrepreneurship research. *Management decision*, 50(5), 755-764. <https://doi.org/10.1108/00251741211227384>
- Babakus, E., Cravens, D. W., Johnston, M., & Moncrief, W. C. (1999). The role of emotional exhaustion in sales force attitude and behavior relationships. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27(1), 58-70.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of organizational Behavior*, 12(1), 39-53.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic Social and General Psychology Monographs*, 124(2), 125-184.
- Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2016). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of management*, 42(3), 742-768.
- Barton, S. L., & Gordon, P. J. (1988). Corporate strategy and capital structure. *Strategic Management Journal*, 9(6), 623-632.
- Baum, J. R., Locke, E. A., & Smith, K. G. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management journal*, 44(2), 292-303.
- Beckhard, R., & Dyer, W. G. (1981). Challenges and issues in managing family firms.
- Beena, C., & Poduval, P. (1999). *Role conflict, role ambiguity and role overload of women executives in organisations* [Citeseer].
- Bélanger, J. J., Lafrenière, M.-A. K., Vallerand, R. J., & Kruglanski, A. W. (2013). When passion makes the heart grow colder: The role of passion in alternative goal suppression. *Journal of personality and social psychology*, 104(1), 126.

- Bellizzi, J. A., & Hite, R. E. (1986). Convenience consumption and role overload convenience. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 14, 1-9.
- Biraglia, A., & Kadile, V. (2017). The role of entrepreneurial passion and creativity in developing entrepreneurial intentions: Insights from American homebrewers. *Journal of small business management*, 55(1), 170-188.
- Bird, B., & Brush, C. (2002). A gendered perspective on organizational creation. *Entrepreneurship theory and practice*, 26(3), 41-65.
- Bird, B. J. (1989). Entrepreneurial behavior. (No Title).
- Bloom, N., & Van Reenen, J. (2007). Measuring and explaining management practices across firms and countries. *The quarterly journal of Economics*, 122(4), 1351-1408.
- Brenner, O. C., Pringle, C. D., & Greenhaus, J. H. (1991). Perceived fulfillment of organizational employment versus. *Journal of small business management*, 29(3), 62.
- Brett, J. M., & Stroh, L. K. (2003). Working 61 plus hours a week: why do managers do it? *Journal of applied psychology*, 88(1), 67.
- Brown, S. P., Jones, E., & Leigh, T. W. (2005). The attenuating effect of role overload on relationships linking self-efficacy and goal level to work performance. *Journal of applied psychology*, 90(5), 972.
- Bruni, A., Gherardi, S., & Poggio, B. (2004). Entrepreneur-mentality, gender and the study of women entrepreneurs. *Journal of organizational change management*, 17(3), 256-268.
- Brush, C. G. (1992). Research on women business owners: Past trends, a new perspective and future directions. *Entrepreneurship theory and practice*, 16(4), 5-30.
- Burkart, M., Panunzi, F., & Shleifer, A. (2003). Family firms. *The journal of finance*, 58(5), 2167-2201.
- Campopiano, G., De Massis, A., Rinaldi, F. R., & Sciascia, S. (2017). Women's involvement in family firms: Progress and challenges for future research. *Journal of family business strategy*, 8(4), 200-212.
- Cardon, M. S., & Patel, P. C. (2015). Is stress worth it? Stress-related health and wealth trade-offs for entrepreneurs. *Applied Psychology*, 64(2), 379-420.
- Cardon, M. S., Post, C., & Forster, W. R. (2017). Team entrepreneurial passion: Its emergence and influence in new venture teams. *Academy of management Review*, 42(2), 283-305.
- Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J., & Drnovsek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of management Review*, 34(3), 511-532.
- Chen, X.-P., Yao, X., & Kotha, S. (2009). Entrepreneur passion and preparedness in business plan presentations: a persuasion analysis of venture capitalists' funding decisions. *Academy of management journal*, 52(1), 199-214.
- Chua, J. H., Chrisman, J. J., & Sharma, P. (1999). Defining the family business by behavior. *Entrepreneurship theory and practice*, 23(4), 19-39.
- Claessens, S., Djankov, S., & Lang, L. H. (2000). The separation of ownership and control in East Asian corporations. *Journal of financial Economics*, 58(1-2), 81-112.
- Clark, M. A., Wittmer, J. L., & Jones, A. (2023). When business is personal: a mixed methods examination of workaholism in family business leaders. *Community, Work & Family*, 1-23.

- Cole, P. M. (1997). Women in Family Business. *Family Business Review*, 10(4), 353-371.
<https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1997.00353.x>
- Corbetta, G., & Salvato, C. (2004). Self-serving or self-actualizing? Models of man and agency costs in different types of family firms: A commentary on "comparing the agency costs of family and non-family firms: Conceptual issues and exploratory evidence". *Entrepreneurship theory and practice*, 28(4), 355-362.
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W., & Blum, M. (1997). Patterns of burnout among managers and professionals: A comparison of models. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(6), 685-701.
- Coverman, S. (1989). Role overload, role conflict, and stress: Addressing consequences of multiple role demands. *Social forces*, 67(4), 965-982.
- De Massis, A., Audretsch, D., Uhlaner, L., & Kammerlander, N. (2018). Innovation with Limited Resources: Management Lessons from the German Mittelstand. In (Vol. 35, pp. 125-146): Wiley Online Library.
- De Rosenblatt, P., Mik, L., Anderson, R., & Johnson, P. (1985). The family in business: Understanding and dealing with the challenges entrepreneurial families face. In: Jossey-Bass San Francisco.
- Díaz-García, M. C., & Jiménez-Moreno, J. (2010). Entrepreneurial intention: the role of gender. *International entrepreneurship and management journal*, 6, 261-283.
- Doress-Worters, P. B. (1994). Adding elder care to women's multiple roles: A critical review of the caregiver stress and multiple roles literatures. *Sex Roles*, 31, 597-616.
- Drnovsek, M., Cardon, M. S., & Patel, P. C. (2016). Direct and indirect effects of passion on growing technology ventures. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 10(2), 194-213.
- Dumas, C. (1992). Integrating the daughter into family business management. *Entrepreneurship theory and practice*, 16(4), 41-56.
- Duran-Whitney, M. (2004). *Understanding occupational stress and mental health in aspiring small business owners*. Alliant International University, San Francisco Bay.
- Duxbury, L., Lyons, S., & Higgins, C. (2008). Too much to do, and not enough time: An examination of role overload. In *Handbook of work-family integration* (pp. 125-140). Elsevier.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (2001). *Work-life balance in the new millennium: Where are we?: Where do we need to go?* (Vol. 4). Canadian Policy Research Networks Incorporated Ottawa, ON, Canada.
- Eagle, B. W., Icenogle, M. L., Maes, J. D., & Miles, E. W. (1998). The importance of employee demographic profiles for understanding experiences of work-family interrole conflicts. *The Journal of Social Psychology*, 138(6), 690-709.
- Eagly, A. H. (2013). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Psychology Press.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management Review*, 25(1), 178-199.
- Erdogan, I., Rondi, E., & De Massis, A. (2020). Managing the tradition and innovation paradox in family firms: A family imprinting perspective. *Entrepreneurship theory and practice*, 44(1), 20-54.

- Faccio, M., & Lang, L. H. (2002). The ultimate ownership of Western European corporations. *Journal of financial Economics*, 65(3), 365-395.
- Ferrari, F. (2019). In the mother's shadow: exploring power dynamics in family business succession. *Gender in Management: An International Journal*, 34(2), 121-139.
- Fogarty, T. J., Singh, J., Rhoads, G. K., & Moore, R. K. (2000). Antecedents and consequences of burnout in accounting: Beyond the role stress model. *Behavioral Research in accounting*, 12, 31-68.
- Foo, M.-D., Uy, M. A., & Baron, R. A. (2009). How do feelings influence effort? An empirical study of entrepreneurs' affect and venture effort. *Journal of applied psychology*, 94(4), 1086.
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., & Morin, E. M. (2011). "Work is my passion": The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 27-40.
- French, J. R., & Caplan, R. D. (1972). Organizational stress and individual strain. *The failure of success*, 30(66), 61-77.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 111.
- Gupta, V. K., Turban, D. B., Wasti, S. A., & Sikdar, A. (2009). The role of gender stereotypes in perceptions of entrepreneurs and intentions to become an entrepreneur. *Entrepreneurship theory and practice*, 33(2), 397-417.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of vocational behavior*, 85(3), 361-373.
- Hall, D. T. (1972). A model of coping with role conflict: The role behavior of college educated women. *Administrative Science Quarterly*, 471-486.
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of management Review*, 9(2), 193-206.
- Harris, J. A., Saltstone, R., & Fraboni, M. (1999). An evaluation of the job stress questionnaire with a sample of entrepreneurs. *Journal of Business and Psychology*, 13, 447-455.
- Hart, D. (2003). Entrepreneurship policy: What it is and where it came from. *The emergence of entrepreneurship policy. Governance, start-ups and growth in the US knowledge economy*, 3-19.
- Hecht, L. M. (2001). Role conflict and role overload: Different concepts, different consequences. *Sociological Inquiry*, 71(1), 111-121.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Lyons, S. T. (2010). Coping with overload and stress: Men and women in dual-earner families. *Journal of Marriage and Family*, 72(4), 847-859.
- Ho, V. T., & Pollack, J. M. (2014). Passion isn't always a good thing: Examining entrepreneurs' network centrality and financial performance with a dualistic model of passion. *Journal of Management Studies*, 51(3), 433-459.

- Huyghe, A., Knockaert, M., & Obschonka, M. (2016). Unraveling the "passion orchestra" in academia. *Journal of business venturing*, 31(3), 344-364.
- Jaskiewicz, P., Combs, J. G., & Rau, S. B. (2015). Entrepreneurial legacy: Toward a theory of how some family firms nurture transgenerational entrepreneurship. *Journal of business venturing*, 30(1), 29-49.
- Jones, E., Chonko, L., Rangarajan, D., & Roberts, J. (2007). The role of overload on job attitudes, turnover intentions, and salesperson performance. *Journal of Business Research*, 60(7), 663-671.
- Kahn, R. L. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. *Jhon Wiley*.
- Katz, D., & Kahn, R. (2015). The social psychology of organizations. In *Organizational behavior 2* (pp. 152-168). Routledge.
- Khoja, B. A. (2023). *Family Influence, Entrepreneurial Passion and Gender: Multiple Case Studies of Saudi Family Businesses* University of North Carolina at Greensboro].
- Kirk, J., & Belovics, R. (2006). Counseling would-be entrepreneurs. *Journal of Employment Counseling*, 43(2), 50-61.
- Kubiček, A., & Machek, O. (2019). Gender-related factors in family business succession: a systematic literature review. *Review of Managerial Science*, 13(5), 963-1002.
- La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., & Shleifer, A. (1999). Corporate ownership around the world. *The journal of finance*, 54(2), 471-517.
- Lavigne, G. L., Forest, J., Fernet, C., & Crevier-Braud, L. (2014). Passion at work and workers' evaluations of job demands and resources: A longitudinal study. *Journal of applied social psychology*, 44(4), 255-265.
- Lerner, M., & Malach-Pines, A. (2011). Gender and culture in family business: A ten-nation study. *International journal of cross cultural management*, 11(2), 113-131.
- Liñán, F., Rodríguez-Cohard, J. C., & Rueda-Cantuche, J. M. (2011). Factors affecting entrepreneurial intention levels: a role for education. *International entrepreneurship and management journal*, 7, 195-218.
- Locke, E. A. (2000). *The prime movers: Traits of the great wealth creators*. Amacom.
- Macewen, K. E., Barling, J., & Kelloway, E. K. (1992). Effects of short-term role overload on marital interactions. *Work & Stress*, 6(2), 117-126.
- Malach Pines, A., Lerner, M., & Schwartz, D. (2010). Gender differences in entrepreneurship: equality, diversity and inclusion in times of global crisis. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(2), 186-198.
- Matthews, R. A., Winkel, D. E., & Wayne, J. H. (2014). A longitudinal examination of role overload and work-family conflict: The mediating role of interdomain transitions. *Journal of organizational Behavior*, 35(1), 72-91.
- McClelland, D. C., Atkinson, J., Clark, R., & Lowell, E. (1953). *The achievement motivation*. Appleton-Century-Crofts New York, NY.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of organizational Behavior*, 32(5), 689-725.

- Morck, R., & Yeung, B. (2004). Family control and the rent-seeking society. *Entrepreneurship theory and practice*, 28(4), 391-409.
- Mueller, B. A., Wolfe, M. T., & Syed, I. (2017). Passion and grit: An exploration of the pathways leading to venture success. *Journal of business venturing*, 32(3), 260-279.
- Mulki, J. P., Jaramillo, F., & Locander, W. B. (2006). Emotional exhaustion and organizational deviance: Can the right job and a leader's style make a difference? *Journal of Business Research*, 59(12), 1222-1230.
- Munoz-Bullon, F., Sanchez-Bueno, M. J., & Suárez-González, I. (2018). Diversification decisions among family firms: The role of family involvement and generational stage. *BRQ Business Research Quarterly*, 21(1), 39-52.
- Murnieks, C. Y., Cardon, M. S., & Haynie, J. M. (2020). Fueling the fire: Examining identity centrality, affective interpersonal commitment and gender as drivers of entrepreneurial passion. *Journal of business venturing*, 35(1), 105909.
- Naude, W. (2008). Entrepreneurship in economic development.
- Nelson, T., & Constantinidis, C. (2017). Sex and gender in family business succession research: A review and forward agenda from a social construction perspective. *Family Business Review*, 30(3), 219-241.
- Newman, A., Obschonka, M., Moeller, J., & Chandan, G. G. (2021). Entrepreneurial passion: A review, synthesis, and agenda for future research. *Applied Psychology*, 70(2), 816-860.
- Nixon, A. E., Mazzola, J. J., Bauer, J., Krueger, J. R., & Spector, P. E. (2011). Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms. *Work & Stress*, 25(1), 1-22.
- Noseleit, F. (2013). Entrepreneurship, structural change, and economic growth. *Journal of Evolutionary Economics*, 23, 735-766.
- Örtqvist, D., & Wincent, J. (2006). Prominent consequences of role stress: a meta-analytic review. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 399.
- Patel, P. C., Thorgren, S., & Wincent, J. (2015). Leadership, passion and performance: a study of job creation projects during the recession. *British Journal of Management*, 26(2), 211-224.
- Peisah, C., Latif, E., Wilhelm, K., & Williams, B. (2009). Secrets to psychological success: why older doctors might have lower psychological distress and burnout than younger doctors. *Aging and Mental Health*, 13(2), 300-307.
- Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., McAllister, C. P., & Harris, J. N. (2014). Developing a passion for work passion: Future directions on an emerging construct. *Journal of organizational Behavior*, 35(1), 145-150.
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Houliort, N., Lavigne, G. L., & Donahue, E. G. (2010). Passion for an activity and quality of interpersonal relationships: the mediating role of emotions. *Journal of personality and social psychology*, 98(6), 917.
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., & Lavigne, G. L. (2009). Passion does make a difference in people's lives: A look at well-being in passionate and non-passionate individuals. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(1), 3-22.
- Piotrkowski, C. S. (1979). Work and the family system: A naturalistic study of working-class and lower-middle-class families. *(No Title)*.

- Pleck, J. (1985). Working wives/working husbands. In: Sage.
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Lab. Rev.*, 103, 29.
- Rahim, M. A., & Psenicka, C. (1996). A structural equations model of stress, locus of control, social support, psychiatric symptoms, and propensity to leave a job. *The Journal of Social Psychology*, 136(1), 69-84.
- Rathi, N., & Barath, M. (2013). Work-family conflict and job and family satisfaction: Moderating effect of social support among police personnel. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(4), 438-454.
- Reilly, M. D. (1982). Working wives and convenience consumption. *Journal of consumer research*, 8(4), 407-418.
- Richert-Kaźmierska, A., & Stankiewicz, K. (2016). Work-life balance: Does age matter? *Work*, 55(3), 679-688.
- Rizzo, J. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*.
- Robinson, O., & Griffiths, A. (2005). Coping with the stress of transformational change in a government department. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 41(2), 204-221.
- Russell, J. A. (2003). Core affect and the psychological construction of emotion. *Psychological review*, 110(1), 145.
- Siebert, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American sociological review*, 567-578.
- Singh, J., Goolsby, J. R., & Rhoads, G. K. (1994). Behavioral and psychological consequences of boundary spanning burnout for customer service representatives. *Journal of marketing research*, 31(4), 558-569.
- Sluss, D. M., & Ashforth, B. E. (2007). Relational identity and identification: Defining ourselves through work relationships. *Academy of management Review*, 32(1), 9-32.
- Smilor, R. W. (1997). Entrepreneurship: Reflections on a subversive activity. *Journal of business venturing*, 12(5), 341-346.
- Stel, A. v., Carree, M., & Thurik, R. (2005). The effect of entrepreneurial activity on national economic growth. *Small business economics*, 24, 311-321.
- Sternberg, R. J. (1986). A triangular theory of love. *Psychological review*, 93(2), 119.
- Stroe, I. S. (2017). The duality of passion in entrepreneurship.
- Stroe, S., Parida, V., & Wincent, J. (2018). Effectuation or causation: An fsQCA analysis of entrepreneurial passion, risk perception, and self-efficacy. *Journal of Business Research*, 89, 265-272.
- Stroe, S., Wincent, J., & Parida, V. (2018). Untangling intense engagement in entrepreneurship: Role overload and obsessive passion in early-stage entrepreneurs. *Journal of Business Research*, 90, 59-66.
- Tamres, L. K., Janicki, D., & Helgeson, V. S. (2002). Sex differences in coping behavior: A meta-analytic review and an examination of relative coping. *Personality and social psychology review*, 6(1), 2-30.
- Tetzlaff, E., Jaskiewicz, P., & Wiklund, J. (2023). Implications of Mental Health for Business Families and Family Businesses: Toward a Holistic Research Agenda. In (Vol. 36, pp. 284-295): Sage Publications Sage CA: Los Angeles, CA.

- Thiagarajan, P., Chakrabarty, S., & Taylor, R. D. (2006). A confirmatory factor analysis of Reilly's Role Overload Scale. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 657-666.
- Thoits, P. A. (1991). On merging identity theory and stress research. *Social psychology quarterly*, 101-112.
- Thorgren, S., & Wincent, J. (2013). Passion and role opportunity search: Interfering effects of conflicts and overloads. *International Journal of Stress Management*, 20(1), 20.
- Timmons, J. A., Smollen, L. E., & Dingee, A. L. (1985). New venture creation: a guide to entrepreneurship. (No Title).
- Tone Innstrand, S., Melbye Langballe, E., Arild Espnes, G., Falkum, E., & Gjerl w Aasland, O. (2008). Positive and negative work-family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress*, 22(1), 1-15.
- Uma Shankar, J., & Latika, M. (1998). Status of Indian women'. *Violence Against Women: Myth and Reality*, edited by Latika Menon And Arati Mehta. Kanishka Publishers. New Delhi.
- Vallerand, R. J. (2010). On passion for life activities: The dualistic model of passion. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 42, pp. 97-193). Elsevier.
- Vallerand, R. J. (2015). *The psychology of passion: A dualistic model*. Series in Positive Psychology.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., L onard, M., Gagn , M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of personality and social psychology*, 85(4), 756.
- Vallerand, R. J., Houliort, N., & Fores, J. (2003). Passion at work. *Emerging perspectives on values in organizations*, 6(8), 175-204.
- Vallerand, R. J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Dumais, A., Demers, M.-A., & Rousseau, F. (2008). Passion and performance attainment in sport. *Psychology of sport and exercise*, 9(3), 373-392.
- Vallerand, R. J., Salvy, S. J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Denis, P. L., Grouzet, F. M., & Blanchard, C. (2007). On the role of passion in performance. *Journal of personality*, 75(3), 505-534.
- Vera, C. F., & Dean, M. A. (2005). An examination of the challenges daughters face in family business succession. *Family Business Review*, 18(4), 321-345.
- Verheul, I., Thurik, R., Grilo, I., & Van der Zwan, P. (2012). Explaining preferences and actual involvement in self-employment: Gender and the entrepreneurial personality. *Journal of economic psychology*, 33(2), 325-341.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 749-761.
- Wang, W., Zhao, X., Zhang, X., Liu, Y., & Yuan, P. (2023). Entrepreneurs' role overload and empowering leadership: A reciprocal relationship based on conservation of resources. *Frontiers in Psychology*, 14, 1118099.
- Westhead, P., & Howorth, C. (2006). Ownership and management issues associated with family firm performance and company objectives. *Family Business Review*, 19(4), 301-316.
- Wiklund, J., Davidsson, P., Audretsch, D. B., & Karlsson, C. (2011). The future of entrepreneurship research. *Entrepreneurship theory and practice*, 35(1), 1-9.
- Wincent, J., &  rtqvist, D. (2009). A comprehensive model of entrepreneur role stress antecedents and consequences. *Journal of Business and Psychology*, 24, 225-243.

- Yousaf, U., Shamim, A., Siddiqui, H., & Raina, M. (2015). Studying the influence of entrepreneurial attributes, subjective norms and perceived desirability on entrepreneurial intentions. *Journal of entrepreneurship in emerging economies*, 7(1), 23-34.
- Zellweger, T. M., Eddleston, K. A., & Kellermanns, F. W. (2010). Exploring the concept of familiness: Introducing family firm identity. *Journal of family business strategy*, 1(1), 54-63.
- Zellweger, T. M., Nason, R. S., & Nordqvist, M. (2012). From longevity of firms to transgenerational entrepreneurship of families: Introducing family entrepreneurial orientation. *Family Business Review*, 25(2), 136-155.