

Universiteit Utrecht  
Master Psychologie, Arbeids- en Organisationspsychologie

## **Thesis**

***De terugkeer van vrouwen op de werkvloer na de geboorte van het eerste kind: conflict tussen privé en werk, job crafting en het welzijn.***

Nicole Blascos (BSc)  
Studentnummer: 3385248

Datum: donderdag 28 juni 2013

Scriptiebegeleidster: Dr. Maria Peeters  
Tweede beoordelaar: Dr. Veerle Brenninkmeijer



**Universiteit Utrecht**

## **Abstract**

In het huidige onderzoek is gekeken naar de invloed van de werk-privé balans, zoals die wordt ervaren door vrouwen na de geboorte van het eerste kind, op de mate van job crafting en het welzijn (burnout en werkbevlogenheid) van werkende moeders. In totaal is bij 162 vrouwen een vragenlijst afgenomen. De vragenlijst is in tranches opgestuurd, zodat het tijdstip waarop vrouwen de vragenlijst invulden zo gelijk mogelijk was. Uit de resultaten blijkt dat vrouwen die na de geboorte van het eerste kind weer aan het werk zijn, een toename in privé-werk conflict ervaren. Oftewel, een disbalans tussen privé en werk. Daarnaast blijkt dat een toename in privé-werk conflict leidt tot het ervaren van meer burnout en minder werkbevlogenheid. In tegenstelling tot wat werd verwacht, bleek het ervaren van een toename in privé-werk conflict er niet tot te leiden dat werkende moeders gingen job craften. Uit de resultaten blijkt wel dat het verlagen van hinderende job demands een positief verband heeft met burnout. Dit impliceert dat mogelijk het ervaren van burnout er tot leidt dat een werknemer gaat job craften door de hinderende job demands te verlagen. Ook wordt gesuggereerd dat naast privé-werk conflict, er sprake kan zijn van privé-werk facilitatie bij vrouwen die na de geboorte van hun eerste kind weer gaan werken. Vervolgonderzoek is cruciaal voor het in kaart brengen van de verbanden tussen privé-werk conflict, privé-werk facilitatie, job crafting, burnout en werkbevlogenheid binnen deze specifieke groep op de arbeidsmarkt.

# 1. INLEIDING

## 1.1. Introductie

Het vinden van een juiste balans tussen het werk en het privéleven is voor veel mensen lastig (Peeters, van Steenberghe, & Heiligers, 2013). Zo ook voor een zeer specifieke groep op de werkvloer: vrouwen die kort geleden bevallen zijn van hun eerste kind en recentelijk weer aan het werk zijn. De geboorte van het eerste kind heeft vaak gevolgen voor het arbeidspatroon van vrouwen. Veel vrouwen stoppen namelijk met werken of gaan minder uren werken (Mol, 2009; Cloin & Souren, 2011). Over de afgelopen jaren is er een opmerkelijke trend zichtbaar: steeds meer vrouwen gaan weer werken na de geboorte van hun eerste kind. Zo was het aantal vrouwen dat stopte met werken of minder uren ging werken na de geboorte van het eerste kind in 2005 47% en in 2011 aanzienlijk gedaald naar 39%. In 2005 ging 38% van de vrouwen evenveel of meer uren werken na de geboorte van het eerste kind. In 2011 was dit percentage aanzienlijk gestegen naar 49% (CBS, 2013). Vrouwen die na de geboorte van het eerste kind weer gaan werken zijn een belangrijk aandeel op de hedendaagse arbeidsmarkt, desondanks is er naar deze groep nog weinig onderzoek gedaan (Carlson, Ferguson, Hunter, Grzywacz, Clinch, & Arcury, 2011).

De terugkeer van vrouwen op de werkvloer na de geboorte van het eerste kind is een uniek moment om te onderzoeken welke invloed privé heeft op het werk. Dat steeds meer vrouwen blijven doorwerken na de geboorte van hun eerste kind versterkt de noodzaak inzicht te krijgen in welke invloed de combinatie van werk en privé heeft op de werk-privé balans die wordt ervaren door vrouwen in relatie tot het functioneren en welzijn van vrouwen op het werk. Het doel van dit onderzoek is dan ook om inzicht te krijgen in welke invloed de geboorte van het eerste kind heeft op de wijze waarop vrouwen de balans tussen werk en privé ervaren en in hoeverre vrouwen zelf hun werk aanpassen (job crafting) om een goede werk-privé balans te behouden of te creëren. Job crafting houdt in dat werknemers zelf actief hun werkomgeving veranderen met het doel deze beter aan te laten sluiten bij hun persoonlijke wensen, doelen en/of competenties (Tims & Bakker, 2010). Daarnaast wordt in huidig onderzoek gekeken hoe de ervaren werk-privé balans en job crafting van invloed zijn op het welzijn van werkende moeders. De bijhorende onderzoeksvraag is: *‘Welke invloed heeft de werk-privé balans, zoals die wordt ervaren door vrouwen na de geboorte van het eerste kind, op de mate van job crafting en het welzijn van deze vrouwen?’*.

## 1.2. Een disbalans tussen privé en werk: privé-werk conflict

Greenhaus en Beutell (1985) definiëren conflict tussen werk en privé als *‘a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible, such that participation in one role makes it difficult to participate in the other’* (pg. 77). Deze definitie geeft

een relatie tussen privé en werk aan die twee richtingen heeft, namelijk van werk naar privé of van privé naar werk. In huidig onderzoek wordt specifiek gekeken naar de richting van privé naar werk, aangezien het krijgen van het eerste kind primair een verandering in de privésfeer is, die mogelijk invloed heeft op de werkdrol van vrouwen (Carlson et al., 2011). Naast het onderscheid in richting, wordt tussen rollen ook onderscheid gemaakt in facilitatie en conflict. Vanuit het privé-werk perspectief, kan er sprake zijn van privé-werk facilitatie of privé-werk conflict tussen rollen. Privé-werk facilitatie treedt op als het uitvoeren van een werkdrol beter gaat door een privérol (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2010). Een voorbeeld hiervan is als door het handhaven van een planning thuis, het aanhouden van de planning op het werk ook gemakkelijker gaat. Privé-werk conflict ontstaat daarentegen indien het uitvoeren van een werkdrol moeilijker wordt door een privérol (Michel, et al., 2010). Een voorbeeld hiervan is als een werknemer op het werk blijft piekeren over problemen thuis, met als gevolg dat hij minder geconcentreerd kan werken.

De verantwoordelijkheden voor een kind zijn gerelateerd aan privé-werk conflict (Frye & Breugh, 2004). Uit onderzoek is gebleken dat hoge eisen in het privédomein (home demands) voorspellers zijn van privé-werk conflict (Peeters, Montgomery, Bakker, & Schaufeli, 2005). In huidig onderzoek wordt verondersteld dat de geboorte van het eerste kind en daarmee onder andere het ouderschap en de zorg voor een kind, tot gevolg heeft dat werkende moeders binnen het privédomein te maken krijgen met nieuwe en wellicht hogere eisen (home demands). Bijvoorbeeld, veel ouders maken zich veel zorgen om hun kind, met als gevolg dat emotionele eisen oplopen. Ook eist de zorg voor een kind veel tijd en aandacht. De nieuwe en hogere eisen op privévlak vormen de aanleiding dat werkende moeders meer privé-werk conflict gaan ervaren. Naast de toegenomen nieuwe eisen, kan ook de schaarste van bronnen, zoals tijd, er toe leiden dat werkende moeders meer privé-werk conflict gaan ervaren. De schaarste theorie van Greenhaus en Beutell (1985) stelt namelijk dat bronnen zoals tijd, aandacht en energie schaars zijn en daarmee gelimiteerd inzetbaar zijn tussen privé- en werkdrollen. Bij werkende moeders zal door de komst van het eerste kind meer tijd, aandacht en energie moeten worden geïnvesteerd in de toegenomen home demands en bijhorende rollen, waardoor deze bronnen schaarser zijn om in te zetten op het werk. Dit kan mogelijk er toe leiden dat meer conflict wordt ervaren tussen privé en werkdrollen door werkende moeders.

Verondersteld wordt dat de verschillende nieuwe eisen en rollen in het privédomein (home demands) en de schaarste van bronnen in combinatie met de eisen en rollen op het werk, er toe leiden dat werkende moeders meer privé-werk conflict gaan ervaren, in vergelijking met toen ze aan het werk waren tijdens hun zwangerschap (hypothesel).

Hypothese 1: Vrouwen die weer aan het werk zijn na de geboorte van hun eerste kind ervaren meer privé-werk conflict, dan toen zij aan het werk waren tijdens hun zwangerschap.

### 1.3 Job crafting

Wrzesniewski en Dutton (2001) introduceerden het concept job crafting vanuit de veronderstelling dat werknemers geen passieve uitvoerders zijn van de toegewezen taken van de baan, maar wel degelijk actief veranderingen aanbrengen in hun werkomgeving en taken, zodat deze beter bij hun eigen kwaliteiten en voorkeuren aansluiten. Iedere werknemer heeft in zijn baan vrijheidsgraden om dingen aan te passen. Een werknemer kan bijvoorbeeld de activiteiten en taken waarbij hij betrokken is op het werk en/of het soort relaties dat hij wel of niet aangaat op het werk, aanpassen (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Pro-actief oefenen werknemers invloed uit op de vorm en de inhoud van de taken en de sociale context op het werk, met als doel het werk positiever en zinvoller te ervaren (Berg, Wrzesniewski, & Dutton, 2010).

Recentelijk hebben Tims en Bakker (2010) job crafting vanuit een nieuwe invalshoek bekeken. Het Job Demands-Resources model ligt ten grondslag aan hun definitie van job crafting (voor het JD-R model zie o.a. Demerouti, Nachreiner, Bakker, & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Ze veronderstellen dat werknemers actief hun werkomgeving en inhoud van hun taken aanpassen door middel van de *job resources* en de *job demands* in hun baan aan te passen, met het doel deze beter aan te laten sluiten bij hun persoonlijke wensen, doelen en/of competenties. *Job demands* worden gedefinieerd als de fysieke, psychologische, sociale of organisatorische eigenschappen van een baan die fysieke en/of psychische inspanning vragen van een werknemer en zijn daarmee gerelateerd aan psychologische en/of fysieke kosten (*strain*) (Bakker, Demerouti, Boer, & Schaufeli, 2003; Bakker, Schaufeli, & Euwema, 2005; Demerouti et al., 2001). *Job resources* zijn daarentegen de fysieke, psychologische, sociale of organisatorische eigenschappen van een baan die als (energie)bron functioneren voor het behalen van werkdoelen en het reduceren van job demands alsmede de bijhorende geassocieerde kosten. Ook stimuleren job resources persoonlijke groei en ontwikkeling (Bakker, et al., 2003, 2005; Demerouti et al., 2001; Hobfoll & Shirom, 2001).

Job crafting, zoals Tims en Bakker (2010) het definiëren, wordt in huidig onderzoek beschouwd als een pro-actieve manier waarop een werkende moeder de balans tussen privé en werk kan herstellen. Tims en Bakker veronderstellen dat het ervaren van een misfit tussen een persoon (privé) en het werk de aanleiding is voor een werknemer om te gaan job craften. De toename in privé-werk conflict, wordt in huidig onderzoek als een misfit tussen privé en werk beschouwd. Het

ervaren van deze misfit zal er dan ook tot leiden dat werkende moeders gaan job craften, met als doel de privé-werk balans te herstellen. Dit leidt tot:

Hypothese 2: Een toename in privé-werk conflict heeft een positief verband met job crafting.

Tims, Bakker en Derks (2012) stellen dat werknemers de job resources en job demands in de baan kunnen aanpassen (job crafting), door middel van:

1. het verhogen van structurele job resources,
2. het verhogen van sociale job resources,
3. het verlagen van hinderende job demands,
4. het verhogen van uitdagende job demands.

In dit onderzoek wordt verwacht dat werkende moeders bij het ervaren van meer privé-werk conflict aan de hand van verschillende dimensies gaan job craften, om zo de balans tussen privé en werk te herstellen.

Als eerste wordt verwacht dat werkende moeders aan de hand van het verhogen van de structurele en sociale job resources gaan job craften. Het *verhogen van structurele job resources* bestaat onder andere uit het vergroten van de variatie in resources, mogelijkheden tot ontwikkeling en autonomie in de baan. Deze aanpassingen in job resources heeft gevolgen voor het job design, aangezien het gaat over het verkrijgen van meer verantwoordelijkheid (autonomie en variatie) en kennis over de baan (ontwikkeling). Het *verhogen van sociale job resources* houdt sociale steun, coaching van leidinggevenden en feedback in, waarmee bij deze job resources de nadruk meer ligt op de sociale aspecten van het werk (feedback en coaching) en het aangaan van sociale interacties op de werkvloer (sociale steun) die een werknemer kan verhogen.

De combinatie van nieuwe en hogere home demands door de komst van het eerste kind met de aanwezige job demands op het werk, is mogelijk aanleiding voor vrouwen om meer job resources op het werk te genereren. Job resources vormen namelijk een buffer voor de kosten van job demands en verlichten mogelijk daarmee de belasting die door werkende moeders wordt ervaren (Bakker et al., 2005). In huidig onderzoek wordt verwacht dat werkende moeders zowel de structurele als de sociale job resources verhogen op het werk, om op deze wijze de balans tussen privé en werk weer te herstellen. In dit onderzoek wordt daarom een positief verband verwacht tussen een toename in privé-werk conflict en het verhogen van structurele (hypothese 2a) en sociale job resources (hypothese 2b).

Hypothese 2a: Een toename in privé-werk conflict heeft een positief verband met het verhogen van structurele job resources.

Hypothese 2b: Een toename in privé-werk conflict heeft een positief verband met het verhogen van sociale job resources.

Een derde vorm van job crafting is het *verlagen van hinderende job demands*. Hinderende job demands worden ervaren als de taakeisen in de baan de capaciteiten van de werknemer overstijgen. De kosten om aan deze taakeisen tegemoet te kunnen komen is de achterliggende motivatie voor een werknemer om deze te verlagen (Tims et al., 2012). Werknemers kunnen hinderende job demands verlagen door onder andere hulp te vragen aan collega's bij taken en/of door het aantal interacties met veeleisende klanten of collega's te verminderen. Door het verlagen van de hinderende job demands kan een werknemer zijn doelen op het werk bereiken zonder daar overschrijdende inspanning voor te moeten leveren. Op deze wijze kan een werknemer blijven presteren op het werk, tevreden zijn met het werk en gezond blijven (Tims & Bakker, 2010). Het verlagen van hinderende job demands is cruciaal voor werkende moeders die door de komst van het eerste kind en de daarbij horende eisen al meer inspanning op privévlak moeten leveren. Naar verwachting zullen werkende moeders, naast het verhogen van structurele en sociale job resources, ook aan de hand van het verlagen van hinderende job demands in de baan gaan job craften, met als doel de werk-privé balans te herstellen. In huidig onderzoek wordt dan ook een positief verband verwacht tussen een toename in privé-werk conflict en het verlagen van hinderende job demands (hypothese 2c).

Hypothese 2c: Een toename in privé-werk conflict heeft een positief verband met het verlagen van hinderende job demands.

Een laatste manier waarop een werknemer kan job craften is door het *verhogen van de uitdagende job demands* in de baan. Als een werknemer ervaart dat zijn capaciteiten in de huidige baan niet optimaal worden benut, kan dit aanleiding zijn om de uitdagende job demands te verhogen. Door het verhogen van de uitdagende job demands creëert een werknemer mogelijkheden om zijn capaciteiten meer te benutten op het werk (Tims & Bakker, 2010). Een werknemer kan bijvoorbeeld de werkhoeveelheid en de verantwoordelijkheden op het werk verhogen. Uitdagende job demands zijn gerelateerd aan het bereiken van doelen en motivatie op het werk (Cavanaugh, Boswell, Roehling, & Bourdreau, 2000). In huidig onderzoek wordt verondersteld dat werkende moeders op het werk geen uitdagende job demands gaan verhogen. De verschillende toegenomen eisen (o.a. emotioneel en tijd) en verantwoordelijkheden op privévlak, zorgen er hoogstwaarschijnlijk voor dat vrouwen op het werk geen extra belasting of eisen willen. Werkende moeders hebben dus geen baat

bij het verhogen van de uitdagende job demands op het werk om de balans tussen privé en werk te herstellen. Om deze reden wordt er een negatief verband verwacht tussen een toename in privé-werk conflict en het verhogen van uitdagende job demands (hypothese 2d).

Hypothese 2d: Een toename in privé-werk conflict heeft een negatief verband met het verhogen van uitdagende job demands.

#### **1.4 Privé-werk conflict, burnout en werkbevlogenheid**

##### ***Een toename in privé-werk conflict en burnout***

Burnout wordt gedefinieerd als een syndroom van vermoeidheid, cynisme en verminderde competentie. Burnout is het resultaat van het uitputten van mentale capaciteiten door stress op het werk en is daarmee een werkgerelateerde indicator van het psychologische welzijn (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Uit onderzoek van Peeters en haar collega's (2005) is gebleken dat hoge eisen in het privédomein (home demands) tot privé-werk conflict leidt, wat op zijn beurt weer leidt tot burnout. In een recente meta-analyse van Amstad, Meier, Fasel, Elfering en Semmer (2011) is ook een positieve relatie tussen privé-werk conflict en burnout bevonden. Nordermark (2004) toonde in zijn onderzoek aan dat de zorg voor een kind een positieve relatie vertoont met vermoeidheid. Naar verwachting zal een toename in privé-werk conflict door de komst van een eerst kind een positief verband hebben burnout die werkende moeders op het werk ervaren (hypothese 3a).

Hypothese 3a: De toename in privé-werk conflict heeft een positief verband met burnout.

##### ***Een toename in privé-werk conflict en werkbevlogenheid***

Privé-werk conflict in relatie tot werktevredenheid is in meerdere studies onderzocht (o.a. Aryee, Fields & Luk, 1999; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996). Uit deze studies blijkt dat privé-werk conflict over het algemeen een negatieve relatie heeft met werktevredenheid. In recenter onderzoek van Frye en Breaugh (2004) is ook aangetoond dat privé-werk conflict negatief samenhangt met werktevredenheid. Mijns inziens is er nog geen onderzoek gedaan waarin de directe relatie tussen privé-werk conflict en werkbevlogenheid is onderzocht. Aangezien in meerdere onderzoeken is aangetoond dat werktevredenheid positief samenhangt met werkbevlogenheid (Schaufeli & Bakker, 2004; Salanova, Llorens, Cifre, Martinez, & Schaufeli, 2003) wordt in huidig onderzoek verondersteld dat werkbevlogenheid met privé-werk conflict ook een negatieve relatie heeft.

Werkbevlogenheid is een positieve, affectief-motivationale toestand van voldoening bij werknemers, die wordt gekenmerkt door vitaliteit, toewijding en absorptie (Schaufeli & Bakker, 2004, 2007). Het combineren van eisen op zowel privévlak als op het werk door de komst van het



eerste kind, kan er tot leiden dat vrouwen minder energiek en minder bereid zijn moeite te doen op het werk (minder vitaliteit). Ook zullen werkende moeders minder betrokken zijn op het werk en minder uitdagingen zoeken (minder toewijding). Compleet opgaan in het werk zal ook moeilijker worden voor werkende moeders, aangezien de zorg voor een kind en het gezin veel aandacht en tijd opeisen (minder absorptie). Vanuit deze beredenering wordt gesuggereerd dat vrouwen door de komst van het eerste kind minder vitaal, toegewijd en geabsorbeerd zijn op het werk. Naar verwachting zal een toename in privé-werk conflict door de komst van het eerste kind een negatief verband hebben met werkbevlogenheid (hypothese 3b).

Hypothese 3b: De toename in privé-werk conflict heeft een negatief verband met werkbevlogenheid.

### **1.5 Mediatie job crafting**

Zoals eerder genoemd is het ervaren van een misfit tussen persoon (privé) en een baan (werk) de aanzet voor een werknemer om te gaan job craften (Tims & Bakker, 2010). Het ervaren van een toename in privé-werk conflict wordt in huidig onderzoek beschouwd als een misfit en is daarmee de aanleiding voor werkende moeders om de structurele en sociale job resources te verhogen, de hinderde job demands te verlagen en de uitdagende job demands niet te verhogen in de baan. Job crafting leidt op zijn beurt weer tot positieve uitkomsten voor zowel werknemer als werkgever (Tims & Bakker, 2010; Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005).

Job resources in een baan zijn belangrijke voorspellers van onder andere werkbevlogenheid en organisationele betrokkenheid (Demerouti et al., 2001; Salanova, Agut, & Peiro, 2005; Bakker & Bal, 2010). Tevens reduceren job resources de impact van job demands op ongewenste uitkomsten, zoals burnout (Bakker et al., 2005). Het is dan ook waardevol om veel job resources te ervaren op het werk (Tims & Bakker, 2010). Verondersteld wordt dat door het ervaren van meer privé-werk conflict werkende moeders ook gaan job craften door hinderende job demands te verlagen. Job demands zijn belangrijke voorspellers van burnout (Schaufeli & Bakker, 2007). Het verlagen van hinderende job demands zorgt er mogelijk voor dat een negatieve uitkomst als burnout afneemt en daarmee het welzijn van een werknemer bevordert. Tevens zal het genereren van meer structurele en sociale job resources de impact van job demands op burnout bufferen. Door geen uitdagende job demands in de baan te verhogen zorgen vrouwen ervoor dat geen nieuwe eisen en belastingen bovenop de toegenomen home demands komen. Hierdoor zorgen werkende moeders ervoor dat de kans op uitputting wordt verminderd en daarmee de kans op burnout (Bakker et al., 2003, 2005). Wat gunstig is voor het welzijn.

Op basis van het bovenstaande wordt in huidig onderzoek verwacht dat een toename in privé-

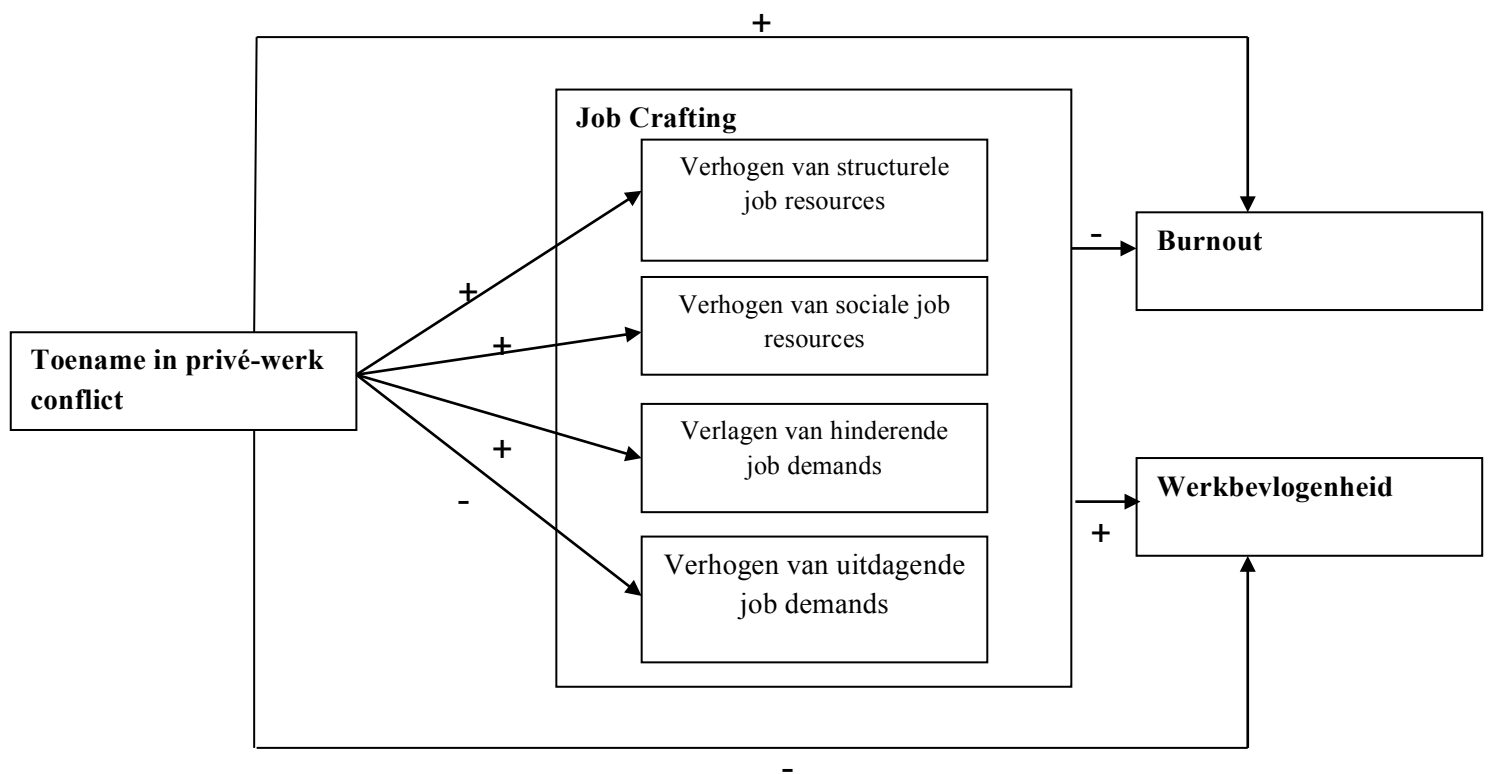
werk conflict ervoor zorgt dat werkende moeders gaan job craften, wat op zijn beurt weer leidt tot het ervaren van minder burnout en meer werkbevlogenheid. Een kanttekening bij deze verwachting is dat job crafting hoogstwaarschijnlijk enkel voor een deel verantwoordelijk is voor de relatie tussen een toename in privé-werk conflict en de twee welzijnsmaten. Naar verwachting zijn andere factoren, zoals werkkenmerken (bijvoorbeeld autonomie en taakonafhankelijkheid) en persoonlijkheidseigenschappen van werknemers (bijvoorbeeld ‘self-efficacy’), ook van invloed (Tims & Bakker, 2010). In huidig onderzoek wordt dan ook verondersteld job crafting partieel medieert tussen een toename in privé-werk conflict en burnout (hypothese 4a) en dat job crafting partieel medieert tussen een toename in privé-werk conflict en werkbevlogenheid (hypothese 4b).

Hypothese 4a: Job crafting medieert partieel tussen een toename in privé-werk conflict en burnout.

Hypothese 4b: Job crafting medieert partieel tusseneen toename in privé-werk conflict en werkbevlogenheid.

### Onderzoeksmodel

Zie Figuur 1 voor een weergave van het onderzoeksmodel met alle verwachte verbanden tussen een toename in privé-werk conflict, job crafting, burnout en werkbevlogenheid.



Figuur 1. Onderzoeksmodel

## 2. METHODE

### 2.1 Onderzoeksprocedure en participanten

Huidig onderzoek betreft een tweede meting binnen dezelfde steekproef werkende vrouwen als in eerder onderzoek naar werk en zwangerschap in 2012. Destijds waren de vrouwen zwanger van hun eerste kind en aan het werk. In huidig onderzoek zijn de vrouwen na de geboorte van hun eerste kind weer minimaal twee maanden aan het werk.

#### *Procedure*

De participanten konden bij het eerdere onderzoek naar werk en zwangerschap aangeven, door middel van het geven van hun e-mail adres, of zij bij een vervolgonderzoek weer zouden willen deelnemen. Aan de hand van deze e-mailadressen zijn de vrouwen na de bevalling weer benaderd met de vraag of zij aan een vervolgonderzoek naar werk en moederschap wilden deelnemen. Bij bevestiging van deelname is aan de participant gevraagd wat de datum van haar eerste werkdag was na haar bevallingsverlof. Dit is gevraagd zodat elke participant pas na minimaal twee maanden weer aan het werk te zijn, uitgenodigd kon worden om de vragenlijst '*werk en moederschap*' in te vullen. Het minimum van twee maanden is gekozen om te kunnen garanderen dat vrouwen de mogelijkheid hadden te ervaren hoe het is om werk en moederschap te combineren.

De vragenlijst is digitaal via NetQ afgenomen. Via dit medium is in verschillende tranches de vragenlijst opgestuurd naar de deelnemende vrouwen. Een participant werd opgenomen in een tranche als na de datum van haar eerste werkdag zij weer minimaal twee maanden aan het werk was. Op deze wijze is getracht de participanten zoveel mogelijk op een gelijk tijdstip de vragenlijst op te sturen. Hier is voor gekozen omdat de periode dat een werkende moeder weer aan het werk is mogelijk van invloed is op hoe het combineren van werk en privé wordt ervaren.

In totaal zijn er tien tranches opgesteld. Over een periode van tien weken is op elke maandag van de week een nieuwe tranche vragenlijsten verstuurd. Elke tranche heeft tweemaal (na één week en na twee weken) een reminder via NetQ ontvangen. Enkel als een participant in een bepaalde tranche de vragenlijst nog niet had ingevuld, werd een reminder gestuurd. Op deze wijze werd voorkomen dat participanten die wel al de vragenlijst hadden ingevuld onnodige berichtgeving ontvingen. Naast de reminders is aan het einde van de vragenlijstprocedure nog één maal een persoonlijke mail gestuurd naar alle participanten die nog *niet* de vragenlijst hadden ingevuld en één naar alle participanten die de vragenlijst nog niet *volledig* hadden ingevuld. Op deze manier is een laatste poging gedaan de vrouwen te stimuleren de vragenlijst in te vullen en/of af te ronden, met als doel een hoger respons te behalen.

## ***Participanten***

Bij het eerdere onderzoek naar werk en zwangerschap hadden 289 vrouwen aangegeven aan een vervolgonderzoek te willen deelnemen. Van de 289 vrouwen die benaderd zijn, hebben 195 bevestigd mee te willen doen aan huidig onderzoek. In totaal hebben 162 van de 195 vrouwen de vragenlijst ingevuld. Het responsepercentage is 83,0%.

De steekproef bestaat uit enkel vrouwen die bevallen zijn van hun eerste kind. De gemiddelde leeftijd van de vrouwen was 30 jaar ( $SD= 3.30$ ), waarvan de jongste vrouw 23 jaar en de oudste vrouw 41 jaar was. Van de vrouwen had als hoogst afgeronde opleiding 3,1% de middelbare school, 13% het MBO (Middelbaar Beroeps Onderwijs), 41,4% het HBO (Hoger Beroeps Onderwijs) en 40,7% het WO (Wetenschappelijk Onderwijs). Van de vrouwen hadden 1,9% als burgerlijke staat alleenstaand, 39,8% van de vrouwen woonden samen en 58,0% van de vrouwen waren gehuwd/geregistreerd partnerschap. De vrouwen hebben gemiddeld 5 weken ( $SD= 3.19$ ) zwangerschapsverlof gehad en gemiddeld 15 weken ( $SD= 10.20$ ) bevallingsverlof. De vrouwen zijn gemiddeld weer 16 ( $SD= 6.63$ ) weken aan het werk na hun verlof toen zij de vragenlijst invulde. Van de vrouwen met partner had 92% een partner met een betaalde functie en 4,9% had een partner zonder betaalde functie.

De vrouwen zijn na de geboorte van hun eerste kind volgens hun aanstelling significant minder uren gaan werken ( $t(158) = 2.94, p < .01$ ), van gemiddeld 35.00 uur per week ( $SD= 4.95$ ) voor de geboorte naar 31.20 uur per week ( $SD= 16.22$ ) na de geboorte. Ook het feitelijk aantal uur per week dat de vrouwen werkten na de geboorte van hun eerste kind is significant verminderd van 37.55 ( $SD= 6.79$ ) naar 29.34 ( $SD= 6.66$ ) ( $t(159) = 18.20; p < .01$ ). Ook het feitelijk aantal uur per week dat de partners van de vrouwen werkten is significant minder na de geboorte van het eerste kind ( $t(146) = 2.37, p < .05$ ).

## **2.2 Meetinstrumenten**

De vragenlijst ‘*werk en moederschap*’ (zie bijlage 1) bestond uit zeven afzonderlijke schalen. Onderstaande schalen zijn in huidig onderzoek gebruikt.

### ***Privé-werk conflict***

Privé-werk conflict is gemeten aan de hand van een subschaal van de SWING (Survey Werk Thuis Interferentie Nijmegen) van Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, van Hooff en Kinnunen (2005). De vragenlijst bestaat uit 24 vragen, waarvan 6 zijn gebruikt om privé-werk conflict (interferentie) te meten (items O, Q, S, V, W en X). De items zijn op een vierpunts Likert schaal gemeten, waarbij de schaalankers varieerden van 0 (nooit) tot 3 (altijd). Een voorbeelditem van privé-werk conflict is

*‘Hoe vaak komt het voor dat uw verplichtingen thuis het moeilijk maken om op tijd op uw werk te zijn?’*. De interne consistentie van de subschaal bleek goed te zijn (Cronbach’s alfa .80).

### ***Job Crafting***

Voor het meten van job crafting is de schaal van Tims, Bakker en Derks (2012) gebruikt. De originele schaal bestaat uit 21 stellingen over het ‘job crafting gedrag’ van werknemers.

### *Factoranalyse*

Een factoranalyse met oblique rotatie (promax) is uitgevoerd om te toetsen of job crafting in de huidige sample inderdaad uit de vier (onderling correlerende) dimensies bestaat die Tims, Bakker en Derks (2012) onderscheiden. Daarnaast is deze factoranalyse uitgevoerd omdat het een vrij nieuwe schaal is en nog in weinig onderzoek is gebruikt.

Aan de hand van de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = .79), een waarde die volgens Hutcheson en Sofroniou (1999) goed is, en Bartlett’s test of Sphericity ( $X^2(210) = 1129.89, p < .01$ ) is bevestigd dat inderdaad de factoren samenhangen. De factoranalyse toont vijf factoren die gezamenlijk 59,99% van de variantie verklaren (bij een eigenwaarde  $> 1.00$ ). In tabel 1 zijn de verschillende factoren met bijhorende ladende items weergegeven (alleen ladingen  $> .40$  zijn opgenomen).

De geroteerde factorstructuur laat zien dat factor 1 de dimensie ‘verhogen structurele job resources’ (vier items), factor 2 de dimensie ‘verlagen hinderende job demands’ (zes items), factor 3 de dimensie ‘verhogen sociale job resources’ (vijf items) en factor 4 de dimensie ‘verhogen van uitdagende job demands’ (vier items), representeert. Twee items (item 3 en 7) vertonen beide geen lading op één van de vier hierboven onderscheidde factoren. Om deze reden is er gekozen om beide niet mee te nemen in verdere analyses. Ook bleek uit de factoranalyse dat item vijf op zowel factor 3 als 4 laadde. Om deze reden is er nog een keer naar de stelling gekeken en is besloten item vijf bij factor 3 te plaatsen. Na deze stappen is nogmaals een factoranalyse uitgevoerd, waaruit bleek dat er inderdaad nu vier perfecte schalen met de toegeëigende items bestond. De vier schalen komen overeen met de vier dimensies die Tims en collega’s (2012) onderscheiden.

De factoranalyse heeft geresulteerd in de volgende vier subschalen van job crafting: *het verhogen van structurele job resources* met items 1, 4, 9 en 14, *het verlagen van hinderende job demands* met items 2, 8, 11, 15, 18 en 21, *het verhogen van sociale job resources* met items 5, 6, 12, 10 en 17 en *het verhogen van uitdagende job demands* met items 13, 16, 19 en 20. Deze schalen zijn in verdere analyses gebruikt.

Tabel 1 *Factoranalyse met oblique rotatie van de job crafting schaal*

Item	#	Factor				
		1	2	3	4	5
Str-JR capaciteiten	1	.50				
Str-JR bijscholing	4	.84				
Str-JR zelf beslissen	7					-.67
Str-JR nieuwe dingen leren	9	.73				
Str-JR zelf ontwikkelen	14	.77				
H-JD emoties	2		.58			
H-JD minder moeilijke beslissingen	8		.75			
H-JD minder emotioneel inspannend	11		.72			
H-JD vermijden mensen onrealistische verwachtingen	15		.62			
H-JD minder geestelijk inspannend werk	18		.70			
H-JD niet lang concentreren	21		.68			
So-JR advies collega's	3					.72
So-JR tevredenheid leidinggevende	6			.65		
So-JR inspiratie	12			.78		
So-JR vragen feedback	10			.65		
So-JR coaching leidinggevende	17			.76		
U-JD nieuwe ontwikkelingen (SO-JR)	5			.49	.47	
U-JD extra taken	13				.82	
U-JD nieuwe projecten starten	16				.72	
U-JD werk zwaarder maken	19				.67	
U-JD proactief	20				.67	

*Note.* Str-JR = verhogen structurele job resources; H-JD = verlagen hinderde job demands; So-JR = verhogen sociale job resources; U-JD = verhogen van uitdagende job demands

Op een vijfpunts Likert schaal (1 = nooit; 5 = altijd) zijn de items gescoord. Een voorbeelditem van het verhogen van structurele job resources is *'Ik probeer mezelf te ontwikkelen'* en van het verhogen van sociale job resources *'Ik vraag anderen om feedback over mijn functioneren'*. Een voorbeelditem van het verlagen van hinderde job demands is *'Ik zorg ervoor dat ik me niet lange tijd achter elkaar hoef te concentreren'* en voor het verhogen van uitdagende job demands *'Ik neem geregeld extra taken op me hoewel ik daar geen extra salaris voor ontvang'*. De interne consistentie van alle subschalen bleek goed te zijn (respectievelijk Cronbach's alfa .78, .76, .79 en .82).

### ***Werkbevlogenheid***

Om de mate van werkbevlogenheid op het werk te meten is gebruik gemaakt van de verkorte versie van de Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). De UWES-9 bestaat uit 9 items die gemeten zijn op een zevenpunts Likert schaal van nooit (0) tot altijd

(6). Een voorbeelditem is *‘Mijn werk brengt me in vervoering’*. De interne consistentie van de schaal bleek uitstekend te zijn (Cronbach’s alfa .94).

### ***Burnout***

Burnout is gemeten aan de hand van de UBOS-A (Utrechtse Burnout Schaal voor Algemeen gebruik) van Schaufeli en van Dierendonck (2000). In dit onderzoek zijn twee van de drie dimensies van burnout meegenomen: uitputting en distantie. Uit onderzoek is gebleken dat uitputting en distantie sterker gerelateerd zijn aan burnout, dan het gevoel van afnemende bekwaamheid, en daarmee de kern van het construct vormen (Bakker et al., 2005; Maslach et al., 2001). Om deze reden is gekozen om deze twee dimensies op te nemen. De schaal bevat 9 items en zijn op een zevenpunts Likert schaal van 0 is nooit, tot 6 is altijd, gescoord. Een voorbeeld van een item is *‘Ik voel mij vermoeid als ik 's morgens opsta en weer een werkdag voor me ligt’*. De interne consistentie van de schaal bleek uitstekend te zijn (Cronbach’s alfa .93).

### ***Controle variabelen***

Aangezien veel vrouwen minder uren gaan werken na de geboorte van het eerste kind (Mol, 2009) en omdat specifiek in huidig onderzoek vrouwen significant feitelijk minder uur in de week zijn gaan werken, is deze variabele opgenomen als controle variabele [feitelijk aantal uur per week na de geboorte]. Het welzijn, en daarbij de gezondheid, speelt mogelijk ook een rol in het ervaren van een toename in privé-werk conflict en is daarom ook opgenomen als controle variabele [mening v/d vrouw eigen gezondheid].

### 3. RESULTATEN

#### 3.1 De samenhang tussen de onderzoeksvariabelen

In Tabel 2 staan de gemiddelden en standaarddeviaties van de onderzoeksvariabelen weergegeven evenals de onderlinge verbanden. Uit de tabel is af te lezen dat een toename in privé-werk conflict een significante positieve samenhang heeft met burnout ( $r = .37, p < .01$ ) en een significante negatieve samenhang met werkbevlogenheid ( $r = -.32, p < .01$ ). Deze resultaten zijn in lijn met de verwachtingen. Erg opmerkelijk is dat een toename in privé-werk conflict met geen enkele dimensie van job crafting significant samenhangt. Ook is opvallend dat enkel de relatie tussen het verlagen van hinderende job demands en een toename in privé-werk conflict de verwachte positieve richting heeft. Naar verwachting hadden ook het verhogen van structurele en sociale job resources een positieve samenhang moeten vertonen met een toename in privé-werk conflict. De negatieve samenhang tussen een toename in privé-werk conflict en het verhogen van uitdagende job demands is daarentegen wel zoals werd verwacht.

Verder werd in huidig onderzoek verwacht dat job crafting een positieve relatie zou vertonen met werkbevlogenheid. Het verhogen van structurele ( $r = .34, p < .01$ ) en sociale job resources ( $r = .24, p < .01$ ) en het verhogen van uitdagende job demands ( $r = .30, p < .01$ ) hebben inderdaad een positieve significante relatie met werkbevlogenheid. Opmerkelijk is wel dat werkbevlogenheid een significante negatieve relatie heeft met het verlagen van hinderende job demands ( $r = -.26, p < .01$ ). Naar verwachting had deze relatie ook positief moeten zijn.

De verwachte negatieve relatie tussen job crafting en burnout wordt ondersteund door de significante negatieve samenhang van burnout met het verhogen van structurele job resources ( $r = -.19, p < .05$ ) en het verhogen uitdagende job demands ( $r = -.17, p < .05$ ). Opmerkelijk is dat het verlagen van hinderende job demands, in tegenstelling tot wat werd verwacht, significant positief samenhangt met burnout ( $r = .28, p < .01$ ). Ook opvallend is dat het verhogen van sociale job resources geen significante relatie toont met burnout ( $r = -.10, ns$ ). Naar verwachting had deze relatie ook aanwezig moeten zijn.



Tabel 2 Gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties van demografische, onafhankelijke en afhankelijke variabelen

	N	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Zwangerschap lichamelijk belastend	160	2.87	1.15	1										
2. Zwangerschap psychisch belastend	160	2.12	.95	.52**	1									
3. Mening v/d vrouw eigen gezondheid	161	3.83	.70	-.27**	-.27**	1								
4. Feitelijk aantal uur per week na de geboorte	160	29.34	6.65	-.06	-.17*	.06	1							
5. Toename in privé-werk conflict	159	0.09	.44	.02	.00	-.12	.16*	1						
6. Burnout	155	2.01	1.15	.19*	.27**	-.29**	.07	.37**	1					
7. Werkbevlogenheid	146	3.26	1.11	-.08	-.16	.21**	.08	-.32**	-.67**	1				
8. Verhogen Structurele Job Resources	147	3.32	.70	-.05	-.06	.03	.27**	-.14	-.19*	.34**	1			
9. Verhogen Sociale Job Resources	147	2.52	.69	-.01	-.14	.01	.27**	-.09	-.10	.26**	.53**	1		
10. Verlagen Hinderende Job Demands	147	2.02	.60	.18*	.23**	-.12	-.15	.10	.28**	-.26**	-.10	.12	1	
11. Verhogen Uitdagende Job Demands	147	2.53	.87	-.02	-.24**	.04	.32	-.13	-.17*	.30**	.47**	.57**	.02	1

Note: \*\*  $p < .05$ ; \*  $p < .01$

Tabel 3 Regressie van een toename in privé-werk conflict met als afhankelijke variabele de dimensies van job crafting

Variabelen	Verhogen Structurele Job Resources			Verhogen Sociale Job Resources			Verlagen Hinderende Job Demands			Verhogen Uitdagende Job Demands		
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\Delta F$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\Delta F$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\Delta F$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\Delta F$
<i>Stap 1: Controle variabelen</i>		.07	6.01**		.07	5.73**		.04	2.63		.10	8.20**
Feitelijk aantal uur per week na de geboorte	.27**			.27**			.14			.32**		
Mening v/d vrouw eigen gezondheid	.02			.00			.11			.02		
<i>Stap 2: Toename in privé-werk conflict</i>	-.10	.01	1.52	-.05	.00	.34	.07	.01	.67	-.08	.01	1.04

Note: \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

## 3.2 Hypothesen toetsen

### *Een toename in privé-werk conflict?*

De eerste hypothese, waarin wordt gesteld dat ‘vrouwen die weer aan het werk zijn na de geboorte van hun eerste kind meer privé-werk conflict ervaren, dan toen zij aan het werk waren tijdens hun zwangerschap’, is getoetst aan de hand van een gepaarde T-toets. Er is onderzocht of gemiddeld er sprake is van een significante toename in privé-werk conflict tussen tijdstip 1 (werk en zwangerschap) en tijdstip 2 (werk en moederschap). Uit deze analyse bleek dat privé-werk conflict inderdaad gemiddeld significant is toegenomen met 0.09 ( $t(158) = 2.73, p < .01$ ), van gemiddeld 0.45 ( $SD = 0.39$ ) naar 0.54 ( $SD = 0.45$ ). Aan de hand van deze resultaten wordt hypothese 1 aangenomen.

Opvallend was dat niet in de gehele steekproef er sprake was van een toename in privé-werk conflict. Zo was bij 11,3% van de vrouwen er geen toename en bij 45,9% was er zelfs een afname in privé-werk conflict. Dit is opmerkelijk aangezien verwacht werd dat vrouwen enkel meer privé-werk conflict zouden ervaren door de komst van het eerste kind. Desondanks, bij 42,8% van de vrouwen bleek wel een toename in privé-werk conflict.

### *Een toename in privé-werk conflict en job crafting*

In de volgende analyses is het verband tussen een toename in privé-werk conflict en job crafting getoetst (hypothese 2). Naar verwachting zou een toename in privé-werk conflict een positief verband hebben met het verhogen van structurele job resources (hypothese 2a), het verhogen van sociale job resources (hypothese 2b) en het verlagen van hinderende job demands (hypothese 2c) en een negatief verband met het verhogen van uitdagende job demands (hypothese 2d). Voor het toetsen van deze hypothesen zijn vier afzonderlijke hiërarchische regressieanalyses uitgevoerd. In elke regressieanalyse zijn in eerste instantie enkel de controle variabelen in het model opgenomen en is daarna de onafhankelijke variabele ‘een toename in privé-werk conflict’ aan het model toegevoegd. De afhankelijke variabele was één van de dimensies van job crafting. In Tabel 3 zijn de resultaten weergegeven.

Uit Tabel 3 blijkt dat de controle variabelen een significant deel van de verklaarde variantie verklaren in de modellen met de afhankelijke variabelen: het verhogen van structurele job resources, het verhogen van het sociale job resources en het verhogen van uitdagende job demands. In alle modellen had de controle variabele ‘feitelijk aantal uur per week na de geboorte’ een significante positieve relatie met de afhankelijke variabelen. In het model met als afhankelijke variabele het verlagen van hinderende job demands verklaarden de controlevariabelen geen significant deel van de verklaarde variantie.

Zodra de variabele ‘een toename in privé-werk conflict’ werd toegevoegd, steeg de verklaarde variantie in alle modellen, echter in geen enkel model significant. Uit de analyse bleek dat, tegen de verwachting in, de relatie tussen een toename in privé-werk conflict en het verhogen van structurele job resources ( $\beta = -.10$ , *ns*) en het verhogen van sociale job resources ( $\beta = -.05$ , *ns*) een negatieve richting had, deze was echter niet significant. De richting van het verband tussen een toename in privé-werk conflict en het verlagen van hinderende job demands bleek, zoals verwacht, positief. Echter was deze ook niet significant ( $\beta = .07$ , *ns*). De relatie tussen een toename in privé-werk conflict en het verhogen van uitdagende job demands bleek zoals verwacht negatief, echter niet significant ( $\beta = -.08$ , *ns*). Aan de hand van deze resultaten worden hypothese 2a t/m 2d verworpen

### ***Een toename in privé-werk conflict, burnout en werkbevlogenheid***

Vervolgens is gekeken of er een verband bestaat tussen een toename in privé-werk conflict en burnout alsmede met werkbevlogenheid. Specifiek werd verwacht dat tussen een toename in privé-werk conflict en burnout een positief verband is (hypothese 3a) en tussen een toename in privé-werk conflict en werkbevlogenheid een negatief verband is (hypothese 3b). In Tabel 4 zijn de resultaten weergegeven.

Tabel 4 *Regressie van een toename in privé-werk conflict met als afhankelijke variabele burnout of werkbevlogenheid*

Variabelen	Burnout			Werkbevlogenheid		
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\Delta F$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\Delta F$
<i>Stap 1: Controle variabelen</i>		.09	7.45**		.05	2.85**
Feitelijk aantal uur per week na de geboorte	.15			.07		
Mening v/d vrouw eigen gezondheid	-.25**			.21*		
<i>Stap 2: Toename in privé-werk conflict</i>	.37**	.13	25.20**	-.29**	.08	13.58**

Note: \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

Uit Tabel 4 blijkt dat in het model met burnout als afhankelijke variabele de controle variabelen een significant deel van de verklaarde variantie verklaren. Enkel de controle variabele ‘mening van de vrouw eigen gezondheid’ toonde een significante negatieve relatie met burnout ( $\beta = -.25$ ,  $p < .01$ ). Als ‘een toename in privé-werk conflict’ wordt opgenomen in het model, stijgt de verklaarde variantie significant naar 22%. Het verband tussen een toename in privé-werk conflict en burnout bleek, zoals verwacht, significant positief ( $\beta = .37$ ,  $p < .01$ ). Aan de hand van deze resultaten wordt hypothese 3a aangenomen.

In het model met werkbevlogenheid als afhankelijke variabele, verklaren de controlevariabelen een significant deel van de verklaarde variantie. De controle variabele toonde ook

hier een significante relatie met de afhankelijke variabele, ditmaal positief ( $\beta = .21, p < .05$ ). Indien ‘een toename in privé-werk conflict’ in het model wordt toegevoegd, stijgt de verklaarde variantie significant naar 13%. Het verband tussen een toename in privé-werk conflict en werkbevlogenheid bleek, zoals verwacht, significant negatief ( $\beta = -.29, p < .01$ ). Aan de hand van deze resultaten wordt hypothese 3b aangenomen.

### ***Mediatie van job crafting***

In huidig onderzoek werd verwacht dat job crafting partieel medieerde tussen een toename in privé-werk conflict en burnout (hypothese 4a) alsmede tussen een toename in privé-werk conflict en werkbevlogenheid (hypothese 4b).

Baron en Kenny (1986) formuleren een aantal voorwaarden waaraan moet worden voldaan wil er sprake zijn van een mediërend verband. De eerste voorwaarde die wordt gesteld is dat er een direct effect is tussen de onafhankelijke variabele (X) en afhankelijke variabele (Y). Uit de resultaten bleek dat een toename in privé-werk conflict (X) inderdaad een significant verband vertoont met burnout (Y) en met werkbevlogenheid (Y). Hiermee is aan de eerste voorwaarde voor het uitvoeren van een mediatie voldaan. De tweede voorwaarde voor een mediatie is dat er een verband is tussen de onafhankelijke variabele (X; toename in privé-werk conflict) en de mediator (Z; job crafting). Aan deze assumptie wordt in huidig onderzoek niet voldaan, aangezien hypothese 2a t/m 2d zijn verworpen. Er is dus geen sprake van een mediërend verband van job crafting in de relatie tussen een toename in privé-werk conflict enerzijds en burnout en bevlogenheid anderzijds.

Aangezien job crafting verder niet als mediatie variabele mocht worden opgenomen, is gekozen verder analyses uit te voeren met job crafting als onafhankelijke variabele en als afhankelijke variabele burnout of werkbevlogenheid,. De literatuur wijst erop dat deze verbanden kunnen worden verwacht (Tims & Bakker, 2010; JD-R model zie o.a. Bakker & Schaufeli, 2007), dus mogelijk zijn er interessante resultaten te bevinden. Aan de hand van hiërarchische regressies zijn de analyses uitgevoerd.

### **3.3 Job crafting, burnout en werkbevlogenheid**

In het model met burnout als afhankelijke variabele verklaren de controle variabelen een significant deel van verklaarde variantie. Van de controle variabelen toont enkel ‘mening van de vrouw eigen gezondheid’ een significant verband met burnout. Wanneer job crafting in het model wordt opgenomen stijgt de verklaarde variantie significant naar 21% (zie Tabel 5). Opmerkelijk is dat enkel het verlagen van hinderende job demands een significant verband vertoont met burnout en daarbij tegen de verwachting in positief ( $\beta = .54, p < .05$ ). Wel in lijn met wat werd verwacht is de negatieve

richting van de verbanden tussen het verhogen van structurele en sociale job resources en het verhogen van uitdagende job demands met burnout, echter zijn deze verbanden niet significant.

In het model met werkbevlogenheid als afhankelijke variabele verklaren de controle variabelen een significant deel van de verklaarde variantie (zie Tabel 5). Ook hier toont enkel de controle variabele ‘mening van de vrouw eigen gezondheid’ een significant verband met de afhankelijke variabele. Als job crafting aan het model wordt toegevoegd stijgt de verklaarde variantie significant naar 24%. Uit de analyse blijkt dat het verhogen van structurele job resources, zoals verwacht, een significant positief verband heeft met werkbevlogenheid ( $\beta = .32, p < .01$ ). Ondanks dat het verhogen van sociale job resources en uitdagende job demands geen significant verband vertonen met werkbevlogenheid, is de richting van deze twee verbanden wel in lijn met wat werd verwacht. Opmerkelijk is dat het verlagen van hinderende job demands een significante negatieve relatie heeft met werkbevlogenheid ( $\beta = -.47, p < .01$ ). Naar verwachting had ook dit verband positief moeten zijn.

Tabel 5 Regressie van job crafting met als afhankelijke variabelen burnout of werkbevlogenheid

Variabelen	Burnout			Werkbevlogenheid		
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\Delta F$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\Delta F$
<i>Stap 1: Controle variabelen</i>		.08	6.85**		.05	3.84**
Feitelijk aantal uur per week na de geboorte	.08			.07		
Mening v/d vrouw eigen gezondheid	-.28**			.21*		
<i>Stap 2: Job crafting</i>		.13	5.76**		.19	9.04*
Verhogen Structurele Job resources	-.12			.20**		
Verhogen Sociale Job resources	-.03			.11		
Verlagen Hinderende Job demands	.27**			-.25**		
Verhogen Uitdagende Job demands	-.15			.17		

Note. \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

### 3.4 Moderatie van job crafting?

In huidig onderzoek is exploratief onderzocht of er mogelijk sprake is van een moderator effect van job crafting op de relatie van een toename in privé-werk conflict en burnout evenals werkbevlogenheid. Indien job crafting modereert, betekent dit dat een toename in privé-werk conflict met name zal samenhangen met burnout alsmede werkbevlogenheid, indien een werknemer niet aan job crafting doet. Verondersteld wordt dat job crafting evenals de werkkenmerken en persoonlijkheidseigenschappen (Tims & Bakker, 2010) invloed uitoefent om beide relaties Aan de hand van hiërarchische regressieanalyses is dit onderzocht. Uit de resultaten bleek echter dat bij geen enkele dimensie van job crafting er sprake was van een moderatie effect.

## 4. CONCLUSIE & DISCUSSIE

In huidig onderzoek is gekeken naar de invloed van de werk-privé balans, zoals die na de geboorte van het eerste kind door werkende moeders wordt ervaren, op job crafting, burnout en werkbevoegenheid. Naar verwachting zouden vrouwen meer privé-werk conflict (disbalans tussen privé en werk) ervaren na de geboorte van hun eerste kind, dan toen ze aan het werk waren tijdens hun zwangerschap. De toename in privé-werk conflict zou samenhangen met het ervaren van meer burnout en minder werkbevoegenheid. Verondersteld werd dat het ervaren van meer privé-werk conflict de aanzet voor werkende moeders zou zijn om te gaan job craften, met als doel de balans tussen privé en werk te herstellen. In huidig onderzoek werd specifiek verwacht dat werkende moeders zouden gaan job craften aan de hand van het verhogen van de structurele en sociale job resources, het verlagen van hinderende job demands en door geen uitdagende job demands te verhogen. Naar verwachting zou job crafting op zijn beurt leiden tot het ervaren van minder burnout en meer werkbevoegenheid. Daarbij werd verwacht dat job crafting medieërde tussen een toename in privé-werk conflict en burnout alsmede werkbevoegenheid.

### 4.1 Bevindingen en theoretische implicaties

#### *Een toename in privé-werk conflict, burnout en werkbevoegenheid*

De resultaten impliceren inderdaad dat wanneer vrouwen na de geboorte van hun eerste kind weer aan het werk zijn, zij meer privé-werk conflict ervaren, dan toen zij aan het werk waren tijdens hun zwangerschap (hypothese 1). De toegenomen eisen in het privé-domein (home demands) in combinatie met de hoge eisen van het werk (Peeters et al., 2005; Greenhaus & Beutell, 1985), zijn mogelijk de redenen dat werkende moeders meer privé-werk conflict zijn gaan ervaren, oftewel een disbalans tussen privé en werk. Wel was het opmerkelijk dat niet alle vrouwen een toename in privé-werk conflict ervoeren. Een deel van de vrouwen ervoer namelijk geen of zelfs een afname in privé-werk conflict. Dit impliceert dat mogelijk meer factoren meespelen in het bepalen of een werkende moeder meer, minder of geen conflict tussen privé en werk ervaart na de geboorte van het eerste kind. Zo zou bijvoorbeeld bij vrouwen naast privé-werk conflict ook sprake kunnen zijn van privé-werk facilitatie door de komst van het eerste kind (Michel et al., 2010). Een voorbeeld hiervan is dat door de komst van het eerste kind thuis behoefte is aan een strakke planning, wat op zijn beurt ervoor kan zorgen dat het inplannen van taken op het werk ook gemakkelijker gaat. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat een vrouw heeft besloten minder uren te gaan werken na de geboorte van het eerste kind, met als gevolg dat er minder privé-werk conflict wordt ervaren. Uit huidig onderzoek is gebleken dat het feitelijk aantal uur dat vrouwen na de geboorte van hun eerste kind per week werken significant is afgenomen. Deze afname bleek significant negatief samen te hangen met de

verandering in privé-werk conflict ( $r = .22, p < .01$ ). Deze samenhang impliceert dat de afname in het aantal uur per week dat vrouwen werken een verklaring kan zijn voor dat ook een afname in privé-werk conflict werd ervaren door vrouwen. In vervolgonderzoek is het interessant om verder te onderzoeken welke factoren er meespelen in het ervaren van privé-werk conflict en wellicht privé-werk facilitatie door de komst van het eerste kind bij werkende moeders.

De resultaten tonen ook aan dat een toename in privé-werk conflict een significante negatieve relatie heeft met werkbevlogenheid (hypothese 3b). Dit houdt in dat werkende moeders die meer privé-werk conflict ervaren na de geboorte van hun eerste kind, zich minder bevlogen voelen op het werk. De assumptie dat werkbevlogenheid net als werktevredenheid een negatieve relatie heeft met een toename in privé-werk conflict wordt daarmee in huidig onderzoek bevestigd. Ook bevestigen de resultaten het verwachte, positieve verband tussen een toename in privé-werk conflict en burnout (hypothese 3a). Dit houdt in dat werkende moeders die meer privé-werk conflict ervaren na de geboorte van hun eerste kind ook meer burnout ervaren. De relatie tussen privé-werk conflict werd in eerder onderzoek van onder andere Peeters en collega's (2005) en Nordermark (2004) ook gevonden.

#### ***Een toename in privé-werk conflict en job crafting***

Tegen de verwachting in zijn er geen significante verbanden gevonden tussen een toename in privé-werk conflict en job crafting (hypothese 2a t/m d). Oftewel, het ervaren van meer privé-werk conflict leidt er niet tot dat werkende moeders gaan job craften om zo de ervaren disbalans tussen privé en werk (conflict) te herstellen. Ondanks dat alle verbanden niet significant waren was het opvallend dat enkel het verband tussen een toename in privé-werk conflict en het verlagen van hinderende job demands een positieve richting had. Naar verwachting hadden de verbanden tussen privé-werk conflict het verhogen van de job resources ook een positieve richting moeten hebben. Deze verbanden suggereren dat bij het ervaren van een disbalans (misfit) tussen privé en werk een werkende moeder enkel aan de hand van het verlagen van hinderende job demands gaat job craften. In vervolg onderzoek is het interessant om dit verband verder te onderzoeken.

Door de afwezigheid van de verbanden tussen een toename in privé-werk conflict en job crafting is in huidig onderzoek het verwacht mediatie effect van job crafting niet gevonden.

#### ***Job crafting en burnout***

De resultaten over de relatie tussen job crafting en burnout toonden een opmerkelijk, onverwacht verband. Uit de resultaten bleek namelijk dat het verlagen van hinderende job demands een significant positief verband heeft met burnout. Dit is een opvallende bevinding, aangezien dit zou impliceren dat door het verlagen van hinderende job demands een werknemer meer burnout zal ervaren. Een mogelijk verklaring hiervoor is dat het verband andersom verloopt, dus dat burnout tot

het verlagen van hinderende job demands leidt. In het JDR-model (o.a. Bakker et al., 2003, 2005; Demerouti et al., 2001) wordt verondersteld dat de veeleisende aspecten van het werk, zoals hinderende job demands, ervoor zorgen dat energiereserves van een werknemer worden aangetast (strain), wat weer kan leiden tot het ervaren van burnout (uitputtingsproces). Het ervaren van meer privé-werk conflict zorgt er mogelijk voor dat werkende moeders meer burnout gaan ervaren (strain). Meerdere onderzoeken hebben inderdaad al aangetoond dat privé-werk conflict leidt tot burnout (Peeters et al., 2005; Amstad et al., 2011). Het ervaren van meer burnout is wellicht de aanleiding voor een werknemer om de hinderende job demands te verlagen, om zo de strain te verlichten en verdere aantasting van energiereserves tegen te gaan. Dit zou een verklaring zijn voor de afwezigheid van de relatie tussen een toename in privé-werk conflict en job crafting. In vervolgonderzoek is het interessant om te kijken of het ervaren van burnout op een bepaald tijdstip een werknemer motiveert om op een later tijdstip de hinderende job demands in de baan te verlagen.

### ***Job crafting en werkbevlogenheid***

De resultaten toonden ook een opvallende relatie tussen job crafting en werkbevlogenheid. Uit de resultaten bleek namelijk dat enkel het verhogen van structurele job resources een significant positief verband had met werkbevlogenheid. Deze resultaten impliceren dat enkel door het verhogen van de structurele job resources een werknemer meer bevlogen wordt op het werk. Het is opvallend dat niet het verhogen van de sociale job resources en de uitdagende job demands een significant verband vertoonde met werkbevlogenheid, aangezien deze variabelen wel significant correleerden met werkbevlogenheid (zie Tabel 2). De hoge correlaties tussen het verhogen van de structurele en sociale job resources en uitdagende job demands geeft een mogelijke verklaring, namelijk multicollineariteit. Multicollineariteit heeft ongewenste gevolgen voor onder andere de schatting van regressieparameters (Bavel, 2006). Uit de resultaten blijkt ook dat het verlagen van hinderende job demands een negatieve significant relatie heeft met werkbevlogenheid, wat impliceert dat bij het verlagen van hinderende job demands een werknemer minder bevlogen is op het werk. Aangezien burnout en het verlagen van hinderende demands een positief verband vertoonde, kan er worden gesuggereerd dat deze dimensie bij uitstek van belang is bij het verminderen van burnout en niet bij het verhogen van werkbevlogenheid.

Een laatste beredenering voor de afwijkende resultaten is dat werkende moeders ook craften in het privédomein (home crafting). In huidig onderzoek is enkel gekeken naar welke aanpassingen een werkende moeder doet op het werk om de balans tussen privé en werk te herstellen. Mogelijk ervaren werkende moeders meer flexibiliteit in het veranderen van eigenschappen in het privédomein, met als gevolg eerder in het privédomein home demands en home resources worden aangepast, met als



doel de privé-werk balans te herstellen. Een voorbeeld van het verlagen van ‘hinderende home demands’ is dat ’s avonds een oppas wordt ingehuurd, zodat uren vrij komen voor werk of vrijetijdsindeling. In vervolgonderzoek zou het opnemen van home demands en home een goede aanvulling zijn, om zo inzicht te krijgen in welke aanpassingen werkende moeders zowel thuis als op het werk doen om de werk-privé balans te herstellen.

#### **4.2. Limitaties huidig onderzoek en vervolgonderzoek**

Een eerste limitatie van huidig onderzoek is dat enkel gebruik is gemaakt van zelfrapportages. Een nadeel van zelfrapportages is dat een vertekend beeld van de resultaten kan ontstaan door het geven van subjectieve of sociaal wenselijke antwoorden (Czaja & Blair, 2005). Een ander nadeel van zelfrapportages is ‘common method variantie bias’. Dit houdt in dat een ‘inflatie’ in de samenhang tussen variabelen kan zijn, doordat alle variabelen met eenzelfde methode zijn gemeten (Spector, 2006). Echter, zelfrapportages bieden wel het voordeel dat met weinig middelen en kosten veel mensen kunnen worden bereikt. In combinatie met het internet gaf het gebruik van een vragenlijst ook de mogelijkheid in een relatief korte periode veel data te verzamelen. Een nadeel van het internet is echter dat een gecontroleerde omgeving lastig te realiseren is. In huidig onderzoek werd namelijk aan de participanten de mogelijkheid geboden de vragenlijst op meerdere momenten in te vullen. Op deze wijze kon er niet worden gecontroleerd in welke situatie of in welke gemoedstoestand de vragenlijst is ingevuld. Om in ieder geval meer controle te hebben over de situatie waarin de vragenlijst wordt ingevuld, kan in vervolgonderzoek worden gekozen vrouwen enkel de mogelijkheid te bieden de vragenlijst in één keer in te laten vullen. Via het internet is het ook niet mogelijk om informatie te verkrijgen over de participanten die de vragenlijst niet hebben ingevuld (Czaja & Blair, 2005). Wellicht zijn de vrouwen die de vragenlijst hebben ingevuld het meest gemotiveerd en is de steekproef niet geheel representatief voor de populatie.

Een tweede limitatie van huidig onderzoek is de periode dat een vrouw weer aan het werk was toen zij de vragenlijst invulde. Ondanks de tranches is er een behoorlijke spreiding van 2 tot 10 maanden dat vrouwen weer aan het werk zijn. Een verklaring hiervoor is dat mogelijk enkele vrouwen in het eerdere onderzoek naar werk en zwangerschap, al bijna met zwangerschapsverlof gingen ten tijde van het invullen van de vragenlijst. De periode dat een vrouw weer aan het werk is kan van invloed zijn op hoe het combineren van werk en moederschap wordt ervaren en of privé-werk conflict wordt ervaren. In verder onderzoek is het dan ook van belang om de periode dat een werkende moeder weer aan het werk is nog meer gelijk te krijgen.

Een laatste limitatie van dit onderzoek is dat er niet is gecontroleerd voor de werkkenmerken van een bepaalde baan of beroep. De werkenmerken bepalen voor een groot deel de vrijheidsgraden

waarin een werknemer kan job craften. Een baan met weinig autonomie en contact met collega's geeft bijvoorbeeld minder ruimte om te job craften aan de hand van het verhogen van structurele en sociale job resources (Tims & Bakker, 2010). In vervolgonderzoek is het interessant om deze factoren wel mee te nemen.

### **4.3 Conclusie**

Huidig onderzoek heeft inzicht verschaft in welke invloed de werk-privé balans zoals die wordt ervaren door vrouwen na de geboorte van het eerste kind, heeft op de mate van job crafting en het welzijn van deze vrouwen. Het krijgen van het eerste kind zorgt ervoor dat vrouwen meer privé-werk conflict ervaren en hangt samen met het ervaren van meer burnout en minder werkbevoegenheid. In tegenstelling tot wat werd verwacht heeft het ervaren van meer privé-werk conflict niet als gevolg dat werkende moeders gaan job craften. Huidig onderzoek heeft wel nieuw inzicht verschaft in de verbanden tussen job crafting en burnout alsmede met werkbevoegenheid. Theoretische implicaties en suggesties voor vervolgonderzoek zijn gegeven om in de toekomst meer inzicht in de verbanden tussen privé-werk (dis)balans, job crafting, burnout en werkbevoegenheid te verkrijgen. Aangezien steeds meer vrouwen na de geboorte van hun eerste kind gaan werken (CBS, 2013), is het van uiterst belang voor zowel organisaties als werkende moeders dat verder onderzoek wordt gedaan naar welke gevolgen het krijgen van het eerste kind heeft op het functioneren en het welzijn van vrouwen op het werk.

## 5. REFERENTIES

- 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), 151-169.
- Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999). A Cross-cultural test of a model of work-family interface. *Journal of Management, 25* (4), 491-511.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Euwema, M. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 170-180.
- Bakker, A., & Bal, P.M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*, 189-206.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Boer, E. de, & Schaufeli, W.B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of vocational behavior, 62*, 341-356.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.
- Berg, J.M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J.E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: when pro-activity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior, 31* (2-3), 158-186.
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands-Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology.*
- Cavanaugh, M.A., Boswell, W.R., Roehling, M.V., & Boudreau, J.W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology, 85*, 65-74.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2013). Arbeidspatroon ouders: verandering na de geboorte van hun eerste kind. Verkregen op 18 februari, 2013 van <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=71856NED&D1=a&D2=1-2&D3=a&HD=081121-1810&HDR=G2&STB=G1,T>

- Cloin, M., & Souren, M. (2011). *Onbetaalde arbeid en de combinatie van arbeid en zorg*. In: Merens, A., van den Brakel, A., Hartgers, M., & Hermans, B. (red.), *Emancipatiemonitor 2010* (p.108–147). Den Haag/ Heerlen: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Carlson, D.S., Hunter, E.M., Ferguson, M., Grzywacz, J.G., Clinch, C.R., & Arcury, T.A. (2011). Health and turnover of working mothers after childbirth via the work-family interface: an analysis across time. *Journal of applied Psychology, 96*, 1045-1054.
- Carlson, D.S., Kacmar, M.K., & Williams, L.J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56* (2), 249-276.
- Czaja, R., & Blair, J. (2005). *Designing Surveys: A Guide to Decisions and Procedures* (second edition). Thousand Oaks: Sage, Pine Forge Press.
- Demerouti, E., Bouwman, K., & Sanz-Vergel, A.I. (2011). Job resources buffer the impact of work-family conflict on absenteeism in female employees. *Journal of Personnel Psychology, 10* (4).
- Demerouti, E., Nachreiner F., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499-512.
- Frye, N.K., & Breaugh, J.A. (2004). Family-Friendly Policies, Supervisor Support, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, and Satisfaction: A Test of a Conceptual Model. *Journal of Business and Psychology, 19* (2), 197-220.
- Geurts, S.A.E., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Dijkers, J.S.E., Hooff, M.L.M., van, & Kinnunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the swing. *Work & Stress, 19*, 319-339.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.
- Hofboll, G.H., & Shirom, A. (2001). Conservation of resources theory: applications to stress and management in the workplace. In R.T.Golembiewski (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp.57-80). New York: Marcel Dekker.
- Hutcheson, G., & Sofroniou, N. (1999). *The multivariate social scientist: Introductory statistics using generalized linear models*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., & Johnson, E.C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group and person-supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*, 281-342.

- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Michel, J.S., Kotrba, L.M., Mitchelson, J.K., Clark, M.A., & Baltes, B.B. (2010). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 689–725.
- Mol, M. (2008). Levensfasen van kinderen en het arbeidspatroon van ouders. *Sociaaleconomische trends*.
- Netemeyer, R. G., Boles J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Nordenmark, N. (2004). Balancing work and family demands: Do increasing demands increase strain? A longitudinal Study. *Scandinavian Journal Public Health*, 32, 450–455.
- Peeters, M.C.W., Montgomery, A.J., Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12 (1), 43-61.
- Peeters, M.C.W., van Steenbergen, E., & Heiligers, P. (2013). De balans tussen werk en privé. In: Schaufeli, W.B., & Bakker A.B. (Red.) *De Psychologie van Arbeid & Gezondheid* (3<sup>de</sup> druk). Bohn Stafleu van Loghum: Houten.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martinez, I., & Schaufeli, W. B. (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups: An experimental study. *Small Groups Research*, 34, 43–73.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J.M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-27.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (Red). (2007). *De Psychologie van Arbeid en Gezondheid* (2e druk). Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with short questionnaire: a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.

- Schaufeli, W.B., & Dierendonck, D van. (2000). *Utrechtse Burnout Schaal (UBOS):handleiding*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Spector, P.E. (2006). Method Variance in Organizational Research: Truth or Urban Legend? *Organizational Research Methods*, 9 (2), 221-232.
- Tims, M., & Bakker, A.B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36.
- Tims, M., Bakker A.B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186.
- Tims, M, Bakker, A.B., & Derks, D. (2013). The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18 (2), 230–240.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. (2001). Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179-2001.

## **Bijlage 1**

### ***Vragenlijst 'werk en moederschap'***





# **VRAGENLIJST**

## **WERK & MOEDERSCHAP**

**2013**

**Universiteit Utrecht**

**Faculteit Sociale Wetenschappen**

**Psychologie**



**Universiteit Utrecht**

## INSTRUCTIE

Geachte deelnemster,

### Hartelijk dank dat u weer wilt deelnemen aan het onderzoek!

Deze vragenlijst wordt specifiek bij u op dit moment afgenomen, omdat u kort geleden weer aan het werk bent gegaan nadat u in het afgelopen jaar een groots en mooi moment heeft gehad: de geboorte van uw eerste kindje. Dit geeft ons een unieke gelegenheid om te onderzoeken welke aspecten ertoe bijdragen dat vrouwen in staat zijn om werk en privé goed te combineren.

Voor u ligt de vragenlijst *werk & moederschap*. Eerst vragen wij u enkele (aanvullende) persoonlijke achtergrondgegevens in te vullen. Daarna volgt de vragenlijst, bestaand uit 7 onderdelen. Voordat u begint verzoeken wij u de onderstaande *aandachtspunten* zorgvuldig door te lezen.

- De vragenlijst gaat over uw situatie op het werk en heeft daarom een individueel karakter. Het gaat over uw *eigen ervaringen en mening* en niet om die van anderen.
- Het is belangrijk dat u zelf de vragenlijst invult. Vul deze dan ook alleen in.
- De door u verstrekte informatie wordt te allen tijde anoniem en strikt vertrouwelijk behandeld. Alleen de onderzoekers van de Universiteit Utrecht krijgen uw gegevens te zien.
- U hoeft nergens uw naam in te vullen. Wel vragen wij u om een persoonlijke code in te vullen. Hierdoor zijn wij in staat de antwoorden op deze vragenlijst te koppelen aan de antwoorden die u in het eerdere onderzoek heeft gegeven. Verdere instructie volgt hier nog over in de vragenlijst.
- Lees zorgvuldig de instructie per onderdeel door. De antwoordmogelijkheden verschillen per onderdeel. Er zijn geen goede of foute antwoorden. Geef het antwoord wat het beste bij u zelf past
- Het is erg belangrijk dat u alle vragen invult. Wanneer u twijfelt over het antwoord, dan vragen wij u alsnog een keuze uit de gegeven mogelijkheden te maken die het best bij uw ervaring/situatie of mening past.
- Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 20 minuten.

Indien u nog vragen heft kunt u altijd mailen naar [zwangerschap.en.werk2@gmail.com](mailto:zwangerschap.en.werk2@gmail.com).

Nogmaals hartelijk dank voor uw deelname,

Met vriendelijke groet,

Nicole Blascos  
Masterstudent Psychologie  
Universiteit Utrecht

Dr. Maria Peeters  
Begeleidster Universiteit Utrecht

Universiteit Utrecht



## Persoonlijke achtergrondgegevens

Hier worden enkele (aanvullende) vragen gesteld over uw persoonlijke achtergrond.  
Deze vragen worden strikt vertrouwelijk behandeld en alleen gezien door de onderzoekers.

Na het invullen van deze gegevens volgt de vragenlijst *werk en moederschap*.  
Wij vragen u onderstaande informatie zorgvuldig in te vullen.

- \* 1. Wat is uw leeftijd? [ \_\_\_\_\_ ]
  
- \* 2. Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?
  - Basisschool
  - Middelbaar onderwijs
  - MBO (middelbaar beroepsonderwijs)  HBO (hoger beroepsonderwijs)
  - WO (wetenschappelijk onderwijs)
  
- \* 3. Wat is uw burgerlijke staat?
  - Alleenstaand
  - Samenwonend
  - Gehuwd/geregistreerd partnerschap
  
- \* 4. Wat was de omvang van uw aanstelling in uren per week volgens *uw contract*, vóór de geboorte van uw kindje? (S.v.p. *aantal uren hieronder invullen*)  
[ \_\_\_\_\_ ]
  
- \* 5. Hoeveel uren werkte u *feitelijk* gemiddeld per week vóór de geboorte van uw kindje?  
(S.v.p. *aantal uren hieronder invullen*)  
[ \_\_\_\_\_ ]
  
- \* 6. Wat is nu de omvang van uw aanstelling in uren per week volgens *uw contract*?  
(S.v.p. *aantal uren hieronder invullen*)  
[ \_\_\_\_\_ ]
  
- \* 7. Hoeveel uren werkt u nu *feitelijk* gemiddeld per week? (S.v.p. *aantal uren hieronder invullen*)  
[ \_\_\_\_\_ ]
  
- \* 8. Als u een partner heeft; heeft hij/zij een betaalde functie?
  - Ja, mijn partner heeft een betaalde functie. Ga door naar vraag 9.
  - Nee, mijn partner heeft geen betaalde functie. Ga verder naar vraag 13.
  - Niet van toepassing, geen partner. Ga verder naar vraag 13
  
- \* 9. Wat was de omvang van de aanstelling van uw partner in uren per week volgens zijn/haar contract, vóór de geboorte van uw kindje? (S.v.p. *aantal uren hieronder invullen*)  
[ \_\_\_\_\_ ]

\* 10. Hoeveel uren werkte uw partner feitelijk gemiddeld per week vóór de geboorte van uw kindje? (S.v.p. aantal uren hieronder invullen)

\* 11. Wat is nu de omvang van zijn/haar aanstelling in uren per week volgens zijn/haar contract? (S.v.p. aantal uren hieronder invullen)

\* 12. Hoeveel uren werkt uw partner nu feitelijk gemiddeld per week? (S.v.p. aantal uren hieronder invullen)

**De volgende vragen gaan over uw zwangerschapsverlof en bevallingsverlof.**

\* 13. Hoeveel weken was uw verlof voor de geboorte van uw kindje? (het aantal weken vanaf het moment dat u gestopt bent met werken tot de geboorte van uw kindje (zwangerschapsverlof))

\* 14. Hoeveel weken was uw verlof na de geboorte van uw kindje? (bevallingsverlof; inclusief eventuele extra opgenomen dagen).

\* 15. Hoelang bent u nu weer aan het werk? (S.v.p. aantal weken hieronder invullen)

\* 16. Geef bij de volgende stellingen aan in welke mate deze op u van toepassing zijn.

	Helemaal niet op mij van toepassing	Nauwelijks op mij van toepassing	Enigszins op mij van toepassing	Grotendeels op mij van toepassing	Helemaal op mij van toepassing
Ik had veelzin om weer aan het werk te gaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik zag er erg tegenop om weer aan het werk te gaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik was heel gemotiveerd om weer aan het werk te gaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**De volgende vragen gaan over uw zwangerschap, bevalling en uw kindje.**

\* 17. Geef het antwoord dat voor u het meest van toepassing is.

	Helemaal niet	Nauwelijks	Enigszins	Grotendeels	Helemaal/heel veel
In welke mate heeft u uw zwangerschap als lichamelijk belastend ervaren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In welke mate heeft u uw zwangerschap als psychisch (mentaal) belastend ervaren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In welke mate voelt u zich op dit moment hersteld van de	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

zwangerschap en bevalling?

- \* 18. Wat vindt u op dit moment, over het algemeen genomen, van uw eigen gezondheid?
- Heel slecht
  - Slecht
  - Redelijk
  - Goed
  - Heel goed
- \* 19. In welke mate heeft dit naar uw mening te maken met uw zwangerschap en bevalling?
- Helemaal niet
  - Nauwelijks
  - Enigzins
  - Grotendeels
  - Helemaal
- \* 20. In welke mate maakt u zich zorgen over uw gezondheid?
- Helemaal niet
  - Nauwelijks
  - Enigzins
  - Grotendeels
  - Heel erg
- \* 21. Bij hoeveel weken is uw kindje geboren? [ \_\_\_\_\_ ]
- \* 22. Bent u bevallen van een....
- Eenling
  - Tweeling
  - Drieling

\* 23. Geef het antwoord dat voor u het meest van toepassing is.

	Heel slecht	Slecht	Redelijk	Goed	Heel goed
Hoe is, over het algemeen genomen, de gezondheid van uw kindje?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoe verloopt, over het algemeen genomen, de ontwikkeling van uw kindje?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

In het eerste onderzoek is aan u gevraagd een **persoonlijke code** aan te maken.

Wij vragen u deze hier nogmaals (overeenkomend met de eerste) in te vullen, zodat de eerdere data kunnen worden gekoppeld aan de data van dit huidige onderzoek. Uiteraard blijft uw anonimiteit gewaarborgd.

De persoonlijke code bestaat uit 4 cijfers van uw geboortedag, de eerste letter van de voornaam van uw moeder, gevolgd door de eerste letter van de voornaam van uw vader. Voorbeeld: Is uw geboortedag 10 november, de voornaam van uw moeder Karen en de voornaam van uw vader Jan, dan wordt uw persoonlijke code: 1011KJ

\* Mijn geboortedag is: [\_\_\_\_\_]

\* De eerste letter van de voornaam van mijn moeder is: [\_\_\_\_\_]

\* De eerste letter van de voornaam van mijn vader is: [\_\_\_\_\_]

\* Mijn persoonlijke code is dus: [\_\_\_\_\_]

## START

Hier begint de vragenlijst Werk & Moederschap.

**Let op:** op sommige kleinere beeldschermen kunnen enkele antwoordcategorieën rechts op de pagina niet zichtbaar zijn. Maak op dit moment gebruik van de balk onderaan uw scherm, hiermee kunt u uw scherm van links naar rechts bewegen. Op deze manier zal de tekst weer zichtbaar worden. Onze excuses voor het eventuele ongemak.

**Heel veel plezier met invullen van de vragenlijst!**

## Privé-werk balans

De volgende 24 vragen gaan over uw werk-privé balans. Geef bij iedere vraag steeds het antwoord dat het meest op uw situatie van toepassing is.

*Neem uw huidige baan en huidige privésituatie in gedachten bij het beantwoorden van deze vragen.*

<b>Hoe vaak komt het voor dat...</b>	<b>Nooit</b>	<b>Soms</b>	<b>Vaak</b>	<b>Altijd</b>
1...u thuis prikkelbaar bent, omdat uw werk veeleisend is?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2...u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten steeds met uw werk bezig bent?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3...u thuis efficiënter met uw tijd omgaat door de manier waarop u uw werk uitvoert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4...u vanwege verplichtingen op uw werk afspraken met uw partner/familie/vrienden moet afzeggen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5...u thuis beter functioneert in omgang met uw partner/familie/vrienden door dingen die u op het werk leert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6...u zich thuis beter aan afspraken houdt, omdat dat op het werk ook van u wordt gevraagd?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7...uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8...u door uw werk geen energie heeft om met uw partner/familie/vrienden leuke dingen te doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9...u zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby('s)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10...u thuis beter uw verantwoordelijkheden nakomt, omdat u dat op uw werk ook heeft geleerd?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11...de eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12...uw werk tijd in beslag neemt die u liever aan uw partner/familie/vrienden zou besteden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13...u na een plezierige werkdag/werkweek meer zin heeft om met uw partner/familie/vrienden activiteiten te ondernemen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14...u na een gezellig weekend met uw partner/familie/vrienden met meer zin uw werk uitvoert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15...u zich moeilijk kunt concentreren op uw werk, omdat u zich druk maakt over zaken in uw thuissituatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16...u op uw werk beter uw verantwoordelijkheden nakomt, omdat u dat thuis ook moet doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17...uw thuissituatie irritaties veroorzaakt die u op uw collega's op het werk afreageert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18...u zich op het werk beter aan afspraken houdt, omdat dat thuis ook van u wordt gevraagd?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19...uw prestaties op het werk verminderen door problemen met uw partner/familie/vrienden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20...u op uw werk efficiënter met uw tijd omgaat, omdat u de tijd thuis ook goed moet indelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21...u met meer zelfvertrouwen uw werk uitvoert, omdat u alles thuis goed heeft geregeld?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22...u geen zin heeft om aan het werk te gaan vanwege problemen met uw partner/familie/vrienden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23...u weinig plezier heeft in uw werk omdat u over uw thuissituatie piekert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24...uw verplichtingen thuis het moeilijk maken om op tijd op uw werk te zijn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Uw werk

De volgende 21 vragen gaan over uw huidige werk.

Geef bij iedere vraag steeds het antwoord dat het meest op uw situatie van toepassing is.

*Neem uw huidige baan in gedachten bij het invullen van de onderstaande vragen.*

	Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd
1. Ik moet erg snel werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ik heb veel werk te doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ik werk onder tijdsdruk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Weet u precies wat anderen op uw werk van u verwachten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Weet u precies waarvoor u wel en niet verantwoordelijk bent?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Ligt duidelijk voor u vast wat precies uw taak is?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Weet u precies wat u van andere medewerkers op de afdeling mag verwachten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Kunt u als dat nodig is uw directe collega's om hulp vragen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Kunt u op uw directe collega's rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe collega's?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

het werk wat moeilijk krijgt?

12. Kunt u als dat nodig is de directe leiding om hulp vragen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Voelt u zich in het werk gewaardeerd door de directe leidinggevende?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Kunt u zelf beslissen hoe u het werk uitvoert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Kunt u deelnemen aan besluitvorming die met uw werk te maken heeft?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Ik kan mezelf bij mijn organisatie voldoende ontplooiën.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. In mijn werk heb ik de mogelijkheid om mijn sterke punten te ontwikkelen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Mijn werk biedt mij de mogelijkheid nieuwe dingen te leren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Binnen deze organisatie zijn er voor mij voldoende mogelijkheden om door te groeien naar een andere functie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Over het geheel genomen ben ik tevreden met mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Combineren werk en privé

De volgende 9 vragen gaan over het combineren van werk en privé.

Geef bij iedere vraag steeds het antwoord dat het meest op uw situatie van toepassing is.

*Neem uw huidige baan en privésituatie in gedachte bij het invullen van de onderstaande vragen.*

	Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Heel vaak
1. Ik scherm mijn privé-tijd af (bv. werkmail uit, onbereikbaar zijn), zodat ik deze ongestoord kan besteden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Als tijdens privé-tijd een werktelefoontje mij niet uitkomt, geef ik dat aan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ik stel grenzen aan de hoeveelheid werk die ik op mij neem, om mijn privé-tijd te beschermen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ik scherm mijn werktijd af (bv. aangeven aan familie/vrienden wanneer je werkt) zodat ik ongestoord kan werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Als tijdens werktijd een telefoontje van familie/vrienden/kennissen mij niet uitkomt, geef ik dat aan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Ik stel grenzen aan de hoeveelheid privé-taken die ik op mij neem, om mijn werktijd te beschermen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Ik zorg ervoor dat ik voldoende kan ontspannen in mijn vrije tijd (bv. tijd voor mezelf, hobby, sporten).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Ik zorg ervoor dat ik voldoende dingen onderneem die ik leuk vind in mijn vrije tijd (bv. sociale activiteiten, sporten).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Ik bewaak mijn balans tussen werk en privé, zodat deze bij mij past.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Mijn functioneren op het werk

De volgende 16 stellingen gaan over uw gedrag/functioneren op het werk.

Geef bij iedere vraag steeds het antwoord dat het meest op uw situatie van toepassing is.

*Neem uw huidige baan in gedachten bij het invullen van de onderstaande vragen.*



	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
1. U helpt collega's met hun werk als zij terugkeren van een periode van afwezigheid.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. U behaalt de doelen van uw functie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. U biedt vrijwillig aan om dingen te doen die formeel gezien niet vereist worden door de functie die u bekleedt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. U voldoet aan de normen voor goede prestaties.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. U neemt initiatief om nieuwe medewerkers wegwijs te maken, hoewel dit formeel gezien geen onderdeel van uw functie is.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. U laat zien een deskundige te zijn op alle onderdelen van uw werkzaamheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. U helpt collega's die kampen met een hoge werkdruk of andere problemen hebben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. U vervult alle eisen die uw functie aan u stelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. U helpt uw collega's bij de uitvoering van hun werkzaamheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. U kunt meer aan dan er van u wordt gevraagd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. U doet goede suggesties om de algehele kwaliteit van de afdeling/de organisatie te verbeteren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. U lijkt geschikt voor een hogere positie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. U bent bereid om dingen te doen die niet door de organisatie worden geëist, maar die goed zijn voor het imago van de organisatie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. U bent competent op alle terreinen van uw functie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. U presteert goed in uw functie doordat u de taken naar verwachting uitvoert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. U organiseert en plant het werk om doelen te realiseren en deadlines te halen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Uw werkbeleving

De volgende 9 uitspraken gaan over de manier waarop u uw werk beleeft en hoe u zich daarbij voelt. Geef bij iedere vraag steeds het antwoord dat het meest op uw situatie van toepassing is.

*Neem uw huidige baan in gedachten bij het invullen van de onderstaande vragen.*

	Nooit	Bijna nooit	Af en toe	Regelmatig	Dikwijls	Ze er dikwijls	Altijd
1. Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Een hele dag werken vormt een zware belasting voor me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Ik merk dat ik te veel afstand heb gekregen van mijn werk (dat ik niet meer zo betrokken ben).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Ik twijfel aan het nut van mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Ik voel mij vermoeid als ik 's morgens opsta en weer een werkdag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Organiseren van uw werk

De volgende 21 stellingen gaan over uw gedrag in het organiseren van u werk. Geef bij iedere vraag steeds het antwoord dat het meest op uw situatie van toepassing is.

*Neem uw huidige baan in gedachten bij het invullen van de onderstaande vragen.*

	Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Heel vaak
1. Ik zorg ervoor dat ik mijn capaciteiten optimaal benut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ik zorg ervoor dat ik niet te veel hoeft om te gaan met personen wiens problemen mij emotioneel raken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ik vraag collega's om advies.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ik probeer mezelf bij te scholen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Als er nieuwe ontwikkelingen zijn, sta ik vooraan om ze te horen en uit te proberen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Ik vraag of mijn leidinggevende tevreden is over mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Ik zorg ervoor dat ik zelf kan beslissen hoe ik iets doe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Ik zorg ervoor dat ik minder moeilijke beslissingen in mijn werk hoeft te nemen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Ik probeer nieuwe dingen te leren op mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Ik vraag anderen om feedback over mijn functioneren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Ik zorg ervoor dat ik minder emotioneel inspannend werk moet verrichten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Ik zoek inspiratie bij mijn leidinggevende.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Ik neem geregeld extra taken op me hoewel ik daar geen extra salaris voor ontvang.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Ik probeer mezelf te ontwikkelen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Ik zorg ervoor dat ik niet teveel hoeft om te gaan met mensen die onrealistische verwachtingen hebben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Als het rustig is op mijn werk, zie ik dat als een kans om nieuwe projecten op te starten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Ik vraag mijn leidinggevende om mij te coachen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Ik zorg ervoor dat ik minder geestelijk inspannend werk hoeft te verrichten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Ik probeer mijn werk wat zwaarder te maken door de onderliggende verbanden van mijn werkzaamheden in kaart te brengen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Als er een interessant project voorbij komt, bied ik mezelf proactief aan als projectmedewerker.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Ik zorg ervoor dat ik me niet lange tijd achter elkaar hoeft te concentreren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Uw werkperceptie

De volgende 9 uitspraken gaan over de manier waarop u uw werk bleeft en hoe u zich daarbij voelt. Dit is het laatste onderdeel van de vragenlijst.

*Geef bij iedere vraag steeds het antwoord dat het meest op uw situatie van toepassing is. Neem uw huidige baan in gedachten bij het invullen van de onderstaande vragen.*

	<b>Nooit</b>	<b>Bijna nooit</b>	<b>Af en toe</b>	<b>Regelmatig</b>	<b>Dikwijls</b>	<b>Zeer dikwijls</b>	<b>Altijd</b>
1. Op mijn werk bruis ik van energie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Als ik werk voel ik me fit en sterk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ik ben enthousiast over mijn baan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Mijn werk inspireert me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Ik ben trots op het werk dat ik doe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Ik ga helemaal op in mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Mijn werk brengt mij in vervoering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Wanneer ik heel intensief aan het werk ben voel ik me gelukkig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## EINDE Vragenlijst

### Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst en voor uw deelname!

Wij als onderzoekers zijn hier heel erg blij mee!

Indien u graag op de hoogte wilt worden gehouden van de resultaten dan kunt u dat hieronder aangeven. Wij vragen u ook hieronder aan te geven of u bij mogelijk vervolgonderzoek wederom weer wilt deelnemen.

Nogmaals hartelijk dank voor u deelname en wij hopen dat u bij mogelijk vervolgonderzoek weer wilt deelnemen.

Met vriendelijke groet,

Nicole Blascos  
Masterstudent Psychologie  
Universiteit Utrecht

Dr. Maria Peeters  
Begeleidster Universiteit Utrecht

\* Wilt u op de hoogte worden gehouden van de onderzoeksresultaten?

- Ja
- Nee

\* Wilt u bij eventueel vervolgonderzoek weer deelnemen?

- Ja
- Nee

Geef hieronder uw e-mailadres (indien u bij één van de bovenstaande vragen 'ja' heeft geantwoord)

[ \_\_\_\_\_ ]

Heeft u eventuele vragen/opmerkingen over het onderzoek, dan kunt u die hieronder achterlaten.

Universiteit Utrecht

