

Het Zelfdomein als Missing Link? : Toevoeging van het Zelfdomein aan de Home-Work Interactie

Sander Wijnhoff 0107697

Universiteit Utrecht, 2008

De interactie tussen werk en non-werk is al decennia een bron van discussie en onderzoek, en heeft al meerdere evoluties en transformaties ondergaan. Toch is altijd de twee-deling tussen werk en thuis gebleven. In deze studie onderzoeken wij of dat er een mogelijk extra domein bestaat naast deze eerder genoemde rollen, namelijk het zelfdomein. Wij onderzoeken in navolging van het Job-demands & Resources model de effecten van job demands, job resources, home demands en home resources op de interacties tussen de domeinen Work en Home en voegen hieraan het zelfdomein en enkele zelfdomein specifieke variabelen toe. Eerder bevonden resultaten uit de Home-Work Interactie literatuur worden gerepliceerd en de verwachte effecten van demands, resources, zelfcontrol en behoefte aan meer tijd voor het zelfdomein op de interactie tussen zelfdomein en work en home worden gevonden, waarmee deze studie de basis legt voor een mogelijke toevoeging van het zelfdomein aan de Home-Work Interactie

Introductie

De interactie tussen werk en thuis levert al decennia lang een bron van discussie en een zoektocht naar begrip op. Wat voor effect hebben de taken en de stress van het werk op het gezinsleven en andersom? Hebben mensen nog wel tijd voor hun gezinsleven met alle drukte op het werk? Kunnen zij zich op het werk nog wel concentreren met al hun gezinsperikelen nog vers in het hoofd? Of is het soms zo dat mensen na een dag fijn te hebben gewerkt zich beter kunnen richten op de lusten en de lasten van het gezinsleven, en kunnen mensen na even te hebben bijgeladen thuis weer fris aan de slag op kantoor? Er is al veel onderzoek gedaan, waarin zowel het gezinsleven als de werksituatie op talloze wijzen zijn benaderd en geoperationaliseerd. Je zou bijna gaan denken dat het leven van een mens enkel bestaat uit werktijd en gezinstijd, dat iedereen 100% van de dag bezig is met werk of gezin. Maar heeft niet ieder mens ook zijn eigen individuele wensen en geneugten? Zijn of haar eigen doelen en belangen buiten die van het gezin of het werk? Toch word er in het krachtenspel tussen werk en gezin zelden echt gekeken naar de specifieke rol van het individu. In deze thesis wordt getracht dit gat te vullen door te kijken of het individu een rol speelt in de werk-thuis interactie en zoja, welke rol. Ervaren mensen niet ook een conflict tussen hun gezinsleven of werk enerzijds en hun eigen doelen en wensen anderzijds? Komen zij ondanks al die verplichtingen in overige domeinen wel toe aan de dingen die zij persoonlijk belangrijk vinden voor zichzelf, of nemen de andere domeinen te veel beslag op de persoon om hier tijd en energie voor te vinden. En zoja, wat voor gevolgen heeft dit dan voor die persoon? En hebben deze persoonlijke doelen en wensen op hun beurt weer invloed op werk en gezin? Worden de kinderen nog wel op tijd en in goede sfeer naar balletles gebracht, wanneer vader liever een boek had gelezen en moeder uit winkelen is. Welke effecten hebben de reeds gevestigde elementen van de Home-Work interactie op dit persoonlijke 'zelf'-domein?

Zoals gezegd vind de zoektocht naar begrip omtrent home-work interactie (HWI) al decennia lang plaats. Greenhaus & Beutell (1985) omschreven werk-familie conflict (WFC) een vorm van inter-rol conflict waarin de druk van familierol en werkrol op een individu niet overeenstembaar zijn, in de zin dat deelname aan de ene rol vermoeilijkt wordt door invloed van de andere rol.

Home-Work Interactie: Role Strain vs Role Enhancement

Het onderzoek naar HWI heeft al vele ontwikkelingen doorgemaakt. Zo werd het jarenlang gedomineerd door eenzijdig onderzoek naar de negatieve werking van werk op het gezin (werk-familie conflict), zelfs nadat er reeds een conceptueel onderscheid was gemaakt tussen werk-familie conflict (waarbij de werkkrol een negatief effect heeft op de familierol) en familie-werk conflict (waarbij de familierol een negatief effect heeft op de werkkrol) (Netemeyer, Boles & McMurrin, 1996; Grywacz & Marks, 2000).

Het klassieke perspectief op HWI baseerde zich op het 'Role Strain' perspectief (Greenhaus & Beutell, 1985; Grywacz & Marks, 2000; Demerouti & Geurts, 2001; Rothbard, 2001). Dit perspectief is weer een afgeleide van het 'scarcity' perspectief op het vervullen van meerdere rollen en de capaciteit daarmee om te gaan. De basis assumptie hierbij is dat beschikbare tijd en energie beperkt zijn en dat het invullen van meerdere rollen deze beperkte hoeveelheden zal uitputten. Om zware conflicten tussen thuis en werk te voorkomen dient men dan ook de weinig beschikbare energie en middelen dusdanig over deze rollen te verdelen dat de 'role strain' draagbaar blijft (Demerouti & Geurts, 2001).

De meest gangbare uitleg van work-home conflict volgens dit perspectief is dat de stressoren van het werk zich over tijd opbouwen en dat er negatieve spillover plaatsvindt van deze stress, waarbij deze het thuisdomein beïnvloeden. Er wordt hier dan ook vaak gesproken over negatieve spillover (Lambert, 1990).

Een parallelle stroming binnen het onderzoek naar HWI suggereerde dat in plaats van te beschikken over beperkte energie en middelen welke men moet verdelen over rollen, het ook mogelijk was dat deelname in meerdere rollen juist meerdere kansen, middelen en energie zou genereren waardoor individuen zich konden ontwikkelen en beter konden functioneren in andere rollen (Grywacz & Marks, 2000; Demerouti & Geurts, 2001; Rothbard, 2001). Zo zouden vaardigheden en energie opgewekt of ontwikkeld in het werkdomein een positieve invloed kunnen hebben op het functioneren in het gezinsdomein. Dit perspectief op HWI is afgeleid van Marks' 'expansion' benadering op het vervullen van verschillende rollen. Marks (1977) stelde dat integenstelling tot enkel energie verspillen bij het uitvoeren van

meerdere rollen, activiteit noodzakelijk is bij het produceren van energie en dat wij tijdens het (adequaat) invullen van meerdere rollen dus ook juist energie creëren, welke ons functioneren in beide rollen kan verbeteren. Er is dus niet alleen sprake van Home-Work Conflict (HWC) en Work-Home Conflict (WHC), maar ook van Home-Work Facilitatie (HWF) en Work-Home Facilitatie (WHF). Deze positieve invloed van het ene domein op het andere wordt ook wel positieve spillover genoemd (Grywacz & Marks, 2000).

De opkomst van deze stroming heeft er mede voor gezorgd dat HWI steeds meer gezien werd als een multidimensionaal concept waarin zowel de richting van de interactie (home-work vs work-home) en kwaliteit van de interactie (conflict vs facilitatie), waarbij beide domeinen elkaar zowel positief als negatief kunnen beïnvloeden. Bewijs voor voor deze vierdimensionale karakterisatie van HWI is onder andere gevonden door Grywacz & Marks (2000; Bakker & Geurts, 2001; Demerouti, Geurts & Kompier, 2004).

Het ' Zelf' - domein

Maar is deze onderverdeling van de mens in twee rollen, te weten home en work, wel voldoende? De mens is immers niet onderverdeeld in 2 helften, maar is gewoon zichzelf terwijl hij ook nog deze rollen heeft te vervullen. Beide rollen hebben een invloed op deze persoon (zijn zelf), zoals ook zijn eigen persoonlijkheid invloed heeft op zijn rollen.

Brief en Aldag (1981) stelden de passieve rol die individuen destijds meekregen in de meerderheid van de onderzoeken al aan de kaak en opperden ook het belang om het self nader te bezoeken en actiever te betrekken in onderzoek. Zij beriepen zich hierbij op Bandura (1978), wie immers benadrukte dat het belang van de cognities en andere interne elementen binnen het individu belangrijk waren in verhouding tot gedrag en omgeving. Barnett, Gareis & Brennen (1999) gaven bij het fit model (Barnett, 1998) ook al de behoefte aan rekening te houden bij de invulling van werk(- en thuis)domein met de persoonlijke belangen van het individu. Verder stellen zowel Barnett (1998) als Demerouti & Geurts (2001) vraagtekens en aandachtspunten bij de vasthoudende benadering van mensen als twee afzonderlijke onderling strijdende fragmenten (werk-zelf en familie-zelf of thuis-zelf). Zij stelden

dan ook vast dat er meer onderzoek nodig was naar de het functioneren van individuen binnen verschillende domeinen.

Hierbij zou het 'zelf' domein een missing link kunnen zijn voor begripvorming over de interactie tussen werk en non-werk. In deze studie wordt dan ook de mogelijkheid onderzocht van een opzichzelf staande 'Zelf' als aanvullend element op de Home-Work Interactie.

'Zelf' wordt hierbij niet gezien als persoonlijke eigenschappen zoals leeftijd en opleidingsniveau, maar al datgene aan de mens wat hem uniek maakt. Zowel belangen, voorkeuren, hobbys, wensen als angsten. Een persoon kan geen tijd hebben voor zich 'zelf' omdat hij te druk is met werk of familie, maar hij kan ook tijdens het werk bezig zijn met persoonlijke problemen welke geen raakvlakken hebben met familie of gezin. Ook kan een persoon tijdens een lastige situatie in de gezinsituatie even een paar minuten voor zich'zelf' nemen en daardoor weer volwaardig functioneren binnen zijn thuisdomein.

Vervaging grenzen tussen work, non-work en zelf

In de vele onderzoeken naar HWI zijn vele verschillende interpretaties van het thuis-domein te vinden. Zo word er vaak gesproken over non-werkdomein, maar ook over het thuisdomein of het familiedomein. Dit is dan ook een lastig onderscheid om te maken. Met de komst van moderne communicatietechnieken en opkomst van flexibele werktijden is er ook een vervaging van de grenzen tussen werk en non-werk gekomen. Via telefoon of internet kan er makkelijk interrol contact plaatsvinden en is er meer ruimte ontstaan voor mensen om zich met een bepaald domein te occuperen terwijl zij zich fysiek in het andere domein bevinden en daar ook hun verplichtingen hebben op het moment. Ook met de opkomst van steeds meer secundaire arbeidsvoorwaarden als kinderopvang en thuiswerk is er steeds meer overlap tussen de verschillende gebieden.

Dit onderscheid wordt er niet makkelijker op met de introductie van het 'zelf' domein. Ook dit domein vertoont immers veel ruimte tot overlap met de overige domeinen. Vanuit het werk kan men op internet surfen naar sites die niks met het werk of gezinsleven te maken hebben, maar wel met persoonlijke interesses. En thuis kan men bijvoorbeeld de kinderen naar pianoles moeten brengen, terwijl die persoon liever zijn of haar boek had willen uitlezen.

In dit onderzoek wordt het zelfdomein gedefinieerd als het domein waarin men tijd besteed aan persoonlijke zaken 'los' van het gezinsdomein (home) of werkdomein (work). Hierbij kan gedacht worden aan een herinvoering van leisure of plezier, maar daarmee worden zowel het zelfdomein als het werk en thuisdomein te kort gedaan. Plezier wordt beleefd op alle domeinen, maar zelf is het domein waarin de mens ook wel veel plezier heeft, maar waarbij dit niet altijd gedeeld wordt. Zo kan plezier met het gezin (hoe plezierig ook) leiden tot minder tijd om dat boek te lezen waarin iemand al zo lang benieuwd naar is. Maar ook het zelfdomein op zich is niet enkel plezier. Zo heeft ieder wensen, doelen en andere zaken die hoewel persoonlijk best onplezierig of serieus kunnen zijn (stoppen met roken bijvoorbeeld).

Prevalentie van de vier dimensies van HWI

Ondanks dat de grote aantallen studies naar HWI veelal verschillende operationalisering en instrumenten gebruikten voor HWI constructen, zijn er toch een aantal trends te ontdekken in alle resultaten. Zo blijkt keer en keer opnieuw dat negatieve invloed van werk op thuis (WHC) vaker voorkomt dan een negatieve invloed van thuis op werk (HWC). Verder is de invloed van thuis op werk vaker positief (HWF) dan negatief (HWC). Kort gezegd heeft het werkdomein veelal een negatieve invloed op thuis en heeft het thuisdomein veelal een positieve invloed op werk (Demerouti & Geurts, 2001; Demerouti, Geurts & Kompier, 2004).

In deze studie testen wij deze stellingen:

Hypothese 1a: Work-Home Conflict komt vaker voor dan Home-Work Conflict

Hypothese 1b: Home-Work Facilitatie komt vaker voor dan Work-Home Facilitatie

Gezien het grotendeels vrijwillige en positief ervaren karakter van het in deze studie gebruikte concept 'zelf' verwachten wij dat dit domein een sterkere positieve invloed zal hebben op het werkdomein, dan vice versa, en dat het werkdomein een sterkere negatieve invloed op het zelfdomein zal hebben dan andersom. Een soortgelijke invloed verwachten wij ook voor het thuisdomein, namelijk dat de negatieve invloed van home op zelf sterker is dan de negatieve

invloed van zelf op home, terwijl de positieve invloed van zelf op home sterker zal zijn dan de positieve invloed van home op zelf. Dit gaan wij testen door middel van de volgende hypothesen:

Hypothese 2a: Work-Zelf Conflict en Home-Zelf Conflict komen vaker voor dan Zelf-Work Conflict en Zelf-Home Conflict

Hypothese 2b: Zelf-Work Facilitatie en Zelf-Home Facilitatie komen vaker voor dan Work-Zelf Facilitatie en Home-Zelf Facilitatie

Centrale begrippen binnen Home-Work interactie

Volgens het '*Job Demands-Resources (JD-R) Model*' (Bakker, Demerouti, Nachreiner & Schaufeli, 2001), welke gebaseerd is op het '*Demand Control Support Model*' van Karasekk en Theorell (1990), zijn vooral de demands en resources behorende bij een rol van groot belang op HWI. Hierbij worden demands geassocieerd met negatieve HWI en resources met positieve HWI (Demerouti & Geurts, 2001; Bakker & Geurts, 2001). In dit onderzoek staan dan ook vooral demands en resources centraal.

Werk karakteristieken

Als we kijken naar de invloed van het werkdomein op de HWI zijn er een aantal elementen die vaak terugkeren in onderzoeksresultaten. '*Job demands*' heeft vaak een robuuste positieve invloed op HWC. Job demands kan worden gebruikt als term voor verzameling van stressoren op de werkvloer zoals tijdsdruk, spanning en emotionele stressoren en zijn aangetoond positieve invloed te hebben op WHC (Greenhaus & Beutell, 1985; Boles, McMurrian & Netemeyer, 1996; Grywacz & Marks, 2000; Demerouti & Geurts, 2001; Bakker, Bulters & Demerout, 2004; Demerouti, Geurts & Kompier, 2004).

Met de opkomst van onderzoek naar HWI in beide richtingen werd oorspronkelijk aangenomen dat werkfactoren verantwoordelijk waren voor de invloed van werk op thuis en dat thuisfactoren verantwoordelijk zouden zijn voor de invloed van thuis op werk (Demerouti, Geurts & Kompier, 2004). Er zijn echter ook onderzoeken geweest die aantoonden dat werkfactoren wel degelijk invloed hadden op HWC. Zo zijn hoge job demands geassocieerd met meer HWC en job support met

vermindering van HWC (Demerouti, Geurts & Kompier, 2001; Grywacz & Marks, 2000). Dit geeft nogmaals het belang van werkfactoren als job demands en job support aan. Wij testen deze gegevens nogmaals in deze studie door middel van de volgende hypothesen:

Hypothese 3a: Job demands hebben een positieve relatie met WHC en HWC

In een soortgelijke redenering verwachten wij dat job demands ook de interactie tussen het werkdomein en het zelfdomein sterk zullen beïnvloeden. Job demands zullen minder tijd en energie overlaten voor volwaardige invulling van het zelfdomein, wat net als bij het thuisdomein zal leiden tot een verhoging van conflicten tussen beide domeinen.

Hypothese 3b: Job demands hebben een positieve relatie met WZC en ZWC

Waar job demands zorgen voor stress en uitputting van energie die kan overslaan op het thuisdomein, zorgen '*job resources*' er voor dat er met deze stress kan worden omgegaan of dat werknemers kunnen groeien en ontwikkelen en zo juist energie kunnen creëren. Job resources kunnen ondergedeelde worden in support op het werk (job support) en autonomie in het werk (job control). Job resources hebben een negatief effect op WHC en een positieve werking op WHF (Grywacz & Marks, 2000; Demerouti & Geurts, 2001; Demerouti, Geurts & Kompier, 2004; Carlson, Grywacz, Kacmar & Wayne, 2006). Wij testen deze gegevens nogmaals in deze studie door middel van de volgende hypothesen:

Hypothese 4a: Job resources hebben een positieve invloed op WHF
en een negatieve invloed op WHC

Verder verwachten wij in een soortgelijke redenering dat job resources de interactie tussen het werkdomein en het zelfdomein zullen verbeteren en interdomein conflicten zullen verminderen.

Hypothese 4b: Job resources hebben een positieve relatie met WZF
en een negatieve relatie met WZC

Karakteristieken van het thuis domein

Uit de grote verzameling onderzoek valt op dat er meer kennis is over de werking van werkfactoren op HWI dan die van thuisfactoren (Demerouti et al., 2004). Net als op het werk kan er echter ook binnen het thuis domein gesproken worden van demands, control en support. Demands zijn bijvoorbeeld huishoudelijke taken en verplichtingen naar het gezin toe (Demerouti et al., 2004a).

Andere factoren van het thuisdomein die in relatie met HWI zijn genoemd zijn onder andere getrouwd zijn (Grywacz & Marks, 2000), kwaliteit van de relatie met de partner (Netemyer et al., 1996; Demerouti & Geurts, 2001) en het hebben van kinderen in verschillende leeftijdsgroepen (Netemyer et al., 1996; Grywacz & Marks, 2000; Demerouti & Geurts, 2001). Een hogere kwaliteit van de relatie en minder ruzie en kritiek binnen een zijn aangetoond te hebben bijgedragen aan minder HWC en meer HWF. Getrouwde mensen rapporteren meer WHC (Greenhaus & Beutell, 1985; Grywacz & Marks, 2000), maar ook meer WHF (Grywacz & Marks, 2000). Het hebben van thuis- wonende) kinderen leidt tot hogere HWC. Dit geldt vooral voor jongere kinderen (<13jaar)(Greenhaus & Beutell, 1985; Demerouti & Geurts, 2001).

De eerder genoemde veronderstellingen van het JD-R model (Bakker, Demerouti, Nachreiner & Schaufeli, 2001), worden in deze studie nogmaals getest door middel van de volgende hypothesen:

Hypothese 5a: Home demands hebben een positieve invloed op HWC

Hypothese 6a: Home resources hebben een positieve invloed op HWF

Zoals home demands voor meer conflict tussen het thuisdomein en het werkdomein leiden, verwachten wij ook dat hogere home demands minder tijd en energie overlaten voor volwaardige invulling voor het zelfdomein en dus tot meer HZC zullen leiden. Daarentegen zullen hogere home resources juist weer leiden tot mogelijkheden om het thuisdomein beter te combineren met het zelfdomein en hiermee HZF zal verhogen.

Hypothese 5b: Home demands hebben een positieve invloed op HZC

Hypothese 6b: Home resources hebben een positieve invloed op HZF

Karakteristieken van het zelf domein

Zoals gezegd wordt in deze studie onderzocht of het ‘zelf’ domein een unieke rol heeft in de HWI en hoe deze rol omschreven kan worden. Hierbij hebben worden de centrale factoren binnen HWI gebruikt, te weten demands en resources, waaronder ook control en support vallen. Wij hebben getracht deze factoren over te zetten naar het zelfdomein.

Hierbij hebben wij onder andere gevraagd naar de tijd die daadwerkelijk aan persoonlijke behoeften wordt gespendeerd en of deze tijd als voldoende werd beschouwd. Verder hebben wij Zelf-control gemeten, dat wil zeggen in hoeverre men controle heeft over de tijd die men aan het zelf-domein besteedt. Ook hebben wij vermeende support vanuit het werk en thuisdomein voor activiteiten uit het zelfdomein gemeten.

Hypothese 7: Het ervaren tekort aan tijd voor het zelfdomein heeft een positieve relatie met zowel ZWC als ZHC.

Hypothese 8: Controle over het zelfdomein heeft een positieve relatie met zowel ZWF als ZHF

Methoden

Respondenten

236 respondenten namen deel aan deze studie, welken grotendeels persoonlijk werden benaderd door de uitvoerende studenten. Alle respondenten waren samenwonende koppels, waarvan beide partners werkten. De mannen waren tussen de leeftijden 21 en 63 ($M= 42,98$, $sd= 10,35$). De vrouwen waren tussen de leeftijden 19 en 62 ($M= 40,86$, $sd= 10,65$).

Procedure

De respondenten werd verteld dat het een onderzoek betrof naar de relatie tussen werk en privé. De vragenlijst bestaat uit 18 pagina's¹. Het invullen van de vragenlijst werd vermeld ongeveer 20 minuten te duren. Beide partners dienden de vragenlijst zelfstandig in te vullen. Indien men instemde deel te nemen aan het

¹ Bij een latere werving van respondenten werd deze vragenlijst ingekort tot 15 pagina's. De instrumenten gebruikt in deze studie werden hierbij niet aangepast.

onderzoek werden de vragenlijsten overhandigd en werd er een afspraak gemaakt wanneer en hoe deze vragenlijsten ingeleverd danwel opgehaald konden worden. Indien er interesse was in de uitkomst van het onderzoek werden e-mail gegevens genoteerd om deze informatie later te kunnen toezenden.

Instrumenten

Demands & Resources

De vragen naar de thuis- en werksituatie waarin demands en resources voor zowel het werk- als thuisdomein warden gemeten, zijn afgeleid van Bakker, Demeorouti, Taris, Schaufeli & Schreurs (2003). Hierbij hebben wij voor zowel het werk als thuisdomein gevraagd naar; Control (bijv: 'heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werk?'), (rol)strain (bijv: 'Moet u erg snel werken?'), emotional strain (bijv: 'Komt het voor dat anderen u met woorden intimideren?'), cognitive strain (bijv: 'Moet u thuis op veel dingen tegelijk letten?'), support (bijv: 'Geeft/Geven uw partner/gezinsleden u als het nodig is advies over hoe u iets moet aanpakken?') en ontwikkeling (bijv: 'Heeft u in uw vrije tijd de mogelijkheid om uzelf te ontplooiën?'). Hierbij werden control, support en ontwikkeling samengevoegd tot *Resources* en strain, emotional strain en cognitive strain tot *Demands*.

Zowel de werksituatie vragenlijst als de thuissituatie vragenlijst bestonden oorspronkelijk uit 23 vragen. De werksituatie vragenlijst werd na factoranalyse ingekort tot 20 vragen. De thuissituatie vragenlijst werd na factoranalyse ingekort tot 22 vragen. Alle schalen en subschalen hadden alpha-waarden tussen de ,77 en ,90.

Home-Work-Interactie (HWI)

De vragen voor Home-Work Interactie en Home-Work-Zelf Interactie zijn gebaseerd op Wagena & Geurts (2000). Deze oorspronkelijke vragenlijst over HWI omvatte 48 items. Wij hebben voor onze HWI vragenlijst enkel gekozen voor de items over tijd, spanning en gedrag. Dit leidde tot een vragenlijst van 12 items waarin voor deze 3 elementen in beide richtingen werd gevraagd naar zowel conflict als facilitatie tussen het werk en het thuisdomein. Uit analyses bleek echter dat de items die Work-Home Facilitatie moesten meten niet aan de interne consistentie eis voldeden en ook na factoranalyse zijn twee van deze items verwijderd. WHF wordt nu

gemeten door één item ('Hoe vaak komt het voor dat u door een dag op het werk goedgemoed thuis komt waardoor bijvoorbeeld de sfeer thuis positief wordt beïnvloed?'). Er waren drie Work-Home Conflict items (bijv: 'Hoe vaak komt het voor dat uw werktijden het u moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?'), met een alpha van ,75. Er waren ook drie Home-Work Conflict items (bijv: 'Hoe vaak komt het voor dat u weinig plezier heeft in uw werk omdat u over uw thuissituatie piekert?'), met een alpha van ,72 en er waren 3 Home-Work Facilitatie items (bijv: 'Hoe vaak komt het voor dat u na een gezellig weekend thuis met meer zin uw werk uitvoert?') met een alpha van ,77. Respondenten moesten op een antwoordschaal van 1 t/m 5 aangeven hoe vaak een situatie voorkomt, van "nooit" (1) t/m "altijd" (5). Voor een overzicht van de gebruikte items, zie de bijlagen.

Home-Work-Zelf-Interactie (HWZI)

Ook de Home-Work-Zelf Interactie vragenlijst is een adaptie van Wagena & Geurts (2000), waarbij we de items hebben getracht te vertalen naar interactie tussen het thuis- of werkdomein enerzijds en het zelfdomein anderzijds. Dit resulteerde in een vragenlijst van 32 items met 8 subschalen (work-zelf en home-zelf in beide richtingen zowel conflict als facilitatie) van elk 4 items (waarin wederom de elementen tijd, spanning en gedrag centraal stonden). Na factor analyses is één item verwijderd uit de Zelf-Home Facilitatie subschaal. Ook is één item verwijderd uit de Work-Zelf Conflict schaal ter verbetering van de interne consistentie. De 8 subschalen hadden alpha waarden tussen de ,70 en ,86. Voor een overzicht van de gebruikte items, zie de bijlagen.

Resultaten

Beschrijvende statistieken

Als we kijken naar de gerapporteerde scores op de vier onderdelen binnen de Home-Work Interactie blijkt dat de respondenten significant ($p= 0.00$) meer WHC ($M= 1.910$, $SD= 0.66$) rapporteren dan HWC ($M= 1.60$, $SD= 0.55$). Deze bevindingen ondersteunen hypothese 1a. Ook rapporteerden zij significant ($p= 0.00$) meer WHF

($M= 2.86$, $SD= 0.90$) dan HWF ($M= 2,71$, $SD= 0.90$). Deze gegevens zijn in tegenspraak met hypothese 1b.

Tabel 1: Scores verschillende onderdelen Home-Work Interactie ($n=235$)

	Mean	Std. Deviation
Work-Home Facilitatie	2.86	.89
Home-Work Facilitatie	2.71	.90
Work-Home Conflict	1.90	.66
Home-Work Conflict	1.60	.55

Uit de gerapporteerde scores voor de onderdelen van de Home/Work-Zelf Interactie blijkt dat de respondenten significant ($p= 0.00$) WZC ($M= 1.86$, $SD= 0.66$) rapporteerden dan ZWC ($M= 1.46$, $SD= 0.46$). Verder rapporteerden zij significant ($p= 0.00$) meer HZC ($M= 1.90$, $SD= 0.55$) dan ZHC ($M= 1.73$, $SD= 0.54$). Deze gegevens ondersteunen hypothese 2a. Vervolgens rapporteerden de respondenten significant ($p= 0.00$) meer WZF ($M= 2.54$, $SD= 0.60$) dan ZWF ($M= 2.47$, $SD= 0.80$) en significant ($p= 0.00$) meer ZHF ($M= 2.79$, $SD= 0.76$) dan HZF ($M= 2.60$, $SD= 0.76$). Deze vindingen ondersteunen hypothese 2b slechts gedeeltelijk.

Tabel 2: Scores verschillende onderdelen Home-Work-Zelf Interactie ($n=235$)

	Mean	Std. Deviation
Work-Zelf Conflict	1.86	.66
Work-Zelf Facilitatie	2.54	.60
Zelf-Work Conflict	1.46	.46
Zelf-Work Facilitatie	2.47	.80
Home-Zelf Conflict	1.90	.55
Home-Zelf Facilitatie	2.60	.76
Zelf-Home Conflict	1.74	.54
Zelf-Home Facilitatie	2.79	.76

Het Workdomein

Job demands

Om de invloed van job demands op HWC te onderzoeken hebben we gebruik gemaakt van multipele regressie analyses met de verschillende elementen van job demands (strain, emotional strain en cognitive strain) als onafhankelijke variabelen. Alle drie de elementen van job demands bleken een significant positief effect te hebben op WHC ($F(3,231)= 16.160$, $p=.000$, $R^2=.173$), maar niet op HWC ($F(3,231)=$

0.676 , $p=.567$). Mensen die meer last van de job demands rapporteerden te hebben hadden ook meer last van Work-Home Conflict. Deze resultaten leveren slechts voor een klein deel steun aan hypothese 3a. Job emotional strain ($\beta= .243$, $p=.000$) en Job cognitive strain ($\beta=.280$, $p=.000$) hebben een significant positief effect op WZC ($F(3,231)= 20.423$, $p= .000$, $R^2=.210$). Mensen die meer last van job emotional strain en job cognitive strain rapporteerden te hebben hadden ook meer last van Work-Zelf Conflict. Job emotional strain heeft als enige job demand een significant positief effect op ZWC ($\beta= .195$, $p=.005$). Mensen die meer last van job emotional strain rapporteerden te hebben hadden ook meer last van Zelf-Work Conflict. Deze bevindingen ondersteunen hypothese 3b.

Tabel 3: Overzicht regressie analyses Job Demands (n=235).

	WHC		HWC		WZC		ZWC	
<i>Job demands</i>	<i>Beta</i>	<i>sig.</i>	<i>Beta</i>	<i>sig.</i>	<i>Beta</i>	<i>sig.</i>	<i>Beta</i>	<i>sig.</i>
Job strain	.145	.024	-.066	.342	.078	.206	-.004	.948
Job strain emo	.247	.000	.054	.437	.243	.000	.195	.005
Job strain cog	.176	.006	.056	.433	.280	.000	.035	.623
<i>Model</i>	WHC		HWC		WZC		ZWC	
F (sig.)	16.16	0.000	.676	.567	20.423	.000	3.480	.017
R^2	.173		.009		.210		.043	

Job Resources

Als we kijken naar de invloed van job resources (job control, job support en job development) door middel van multiële regressie analyses blijkt dat job control ($\beta=.177$, $p=.008$) en job support ($\beta=.175$, $p=.006$) een significant positief effect hebben op WHF. Mensen die meer controle over en support op hun werk rapporteerden ondervonden meer Work-Home Facilitatie. Verder heeft job support een significant negatief effect op WHC ($\beta=-.213$, $p=.001$) en WZC ($\beta=-.323$, $p=.000$), terwijl job development een positief effect heeft op WHC ($\beta=.139$, $p=.038$) en WZC ($\beta=.272$, $p=.000$). Mensen die meer job support rapporteerden, rapporteerden ook minder Work-Home conflict en Work-Zelf Conflict, terwijl mensen die meer ontwikkelingsmogelijkheden op het werk rapporteerden, juist meer Work-Home Conflict en Work-Zelf Conflict ondervonden. Deze resultaten ondersteunen gedeeltelijk hypothesen 4a en 4b, maar spreken deze ook gedeeltelijk tegen.

Tabel 4: Overzicht regressie analyses Job Resources (n=235).

Job resources	WHF		WHC		WZF		WZC	
	Beta	sign.	Beta	sign.	Beta	sign.	Beta	sign.
Job control	.177	.008	.078	.243	.218	.001	.045	.471
Job support	.175	.006	-.213	.001	.120	.057	-.323	.000
Job develop	.087	.186	.139	.038	.126	.056	.272	.000
Model	WHF		HWF		WZF		ZWF	
F (sig.)	7.369	.000	5.722	.001	8.697	.000	15.882	.000
R ²	.087		.069		.101		.171	

Tabel 5: Correlatiematrix Job demands en Job resources met Home-Work en Work-Zelf Interactie (n=235).

	WHC	HWC	WHF	HWF	WZC	ZWC	WZF	ZWF
Job demands	,366**				,390**	,200**		
Job strain	,282**				,215**			
Job strain emo	,264**				,352**	,205**		
Job strain cog	,347**				,383**			
Job resources		-,130*	,305**	,249**			,358**	,188**
Job control		-,149*	,221**	,145*		-,183**	,267**	,189**
Job support		-,194**	,199*	,141*	-,297**		,152*	
Job develop		,145*	,154*	,194*	,260**		,200**	,175**

Het Thuisdomein

Home Demands

Voor het onderzoeken van de invloeden van home demands hebben we wederom gebruik gemaakt van multiële regressie analyses. Home emotional strain ($\beta=.233$, $p=.001$) en home cognitive strain ($\beta=.234$, $p=.005$) blijken een significant positief effect te hebben op HWC. Mensen die in het thuisdomein meer emotional en cognitive strain ondervonden, rapporteerden ook meer Home-Work Conflict. Deze resultaten ondersteunen hypothese 5a. Verder hebben alle home demands een significant positief effect op HZC ($F(3,231)= 28.989$, $p=.000$, $R^2=.274$). Mensen die meer last van home demands rapporteerden, rapporteerden ook meer Home-Zelf Conflict te ervaren. Deze resultaten ondersteunen hypothese 5b.

Tabel 6: Overzicht regressie analyses Home demands (n=235).

<i>Home demands</i>	HWC		HZC	
	<i>Beta</i>	<i>sign.</i>	<i>Beta</i>	<i>sign.</i>
Home strain	-.115	.168	.194	.010
Home strain emo	.233	.001	.104	.092
Home strain cog	.234	.005	.325	.000
Model	HWC		HZC	
F (sig.)	9.235	.000	28.989	.000
R^2	.108		.274	

Home Resources

Voor het onderzoeken van de invloeden van home resources hebben we wederom gebruik gemaakt van multiële regressie analyses. Home support ($\beta=.143$, $p=.042$) en home development ($\beta=.164$, $p=.030$) blijken een significant positief effect te hebben op HWF. Mensen die meer sociale steun en ontwikkelingsmogelijkheden genieten in het thuisdomein ondervinden ook meer Home-Work Facilitatie. Deze gegevens ondersteunen hypothesen 6a. Verder hebben alle home resources een (marginaal) significant positief effect op HZF ($F(3,231)= 12.471$, $p=.000$, $R^2=.139$). Mensen die meer home resources genieten rapporteren dus meer Home-Zelf Facilitatie. Deze gegevens ondersteunen hypothesen 6b.

Tabel 7: Overzicht regressie analyses Home resources (n=235).

<i>Home Resources</i>	HWF		HZF	
	<i>Beta</i>	<i>sign.</i>	<i>Beta</i>	<i>sign.</i>
Home control	.035	.636	.114	.110
Home support	.143	.042	.190	.005
Home develop	.164	.030	.175	.017
Model	HWF		HZF	
F (sig.)	6.290	.000	12.471	.000
R^2	.076		.139	

Tabel 8: Correlatiematrix Home demands en Home resources met Home-Work en Home-Zelf Interactie (n=235).

	WHC	HWC	WHF	HWF	HZC	ZHC	HZF	ZHF
Home demands	,243**	,297**		,149*	,550**	,270**		
Home strain				,175**	,442**	,130*		,197**
Home strain emo	,248**	,276**			,291**	,263**		
Home strain cog	,176**	,244**		,181**	,488**	,211**		
Home resources		-,305**	,299**	,270**	-,281**		,373**	,323**
Home control		-,287**	,248**	,163*	-,231**		,264**	,201**
Home support		-,227**	,219**	,218**	-,211**		,297**	,271**
Home develop		-,211**	,237**	,236**	-,220**		,304**	,265**

Het Zelfdomein

Uit regressieanalyses blijkt dat het ervaren tekort aan tijd voor het zelfdomein een significant positief effect heeft op ZWC ($\beta = .176$, $p = .007$), maar geen significant effect heeft op ZHC ($\beta = .054$, $p = .412$). Mensen die ervaren te weinig tijd te hebben om te spenderen aan hun persoonlijke interesses rapporteren meer Zelf-Work Conflict. Deze resultaten ondersteunen hypothese 7 gedeeltelijk.

Selfcontrol blijkt uit regressieanalyses een significant positief effect te hebben op zowel ZWF ($\beta = .171$, $p = .008$) als ZHF ($\beta = .183$, $p = .005$). Mensen die rapporteren meer controle te hebben over hun tijd aangaande het zelfdomein, ondervinden meer Zelf-Work Facilitatie en meer Zelf-Home Facilitatie. Deze gegevens ondersteunen hypothese 8.

Tabel 9: Correlatiematrix Home Selfcontrol en Selftimeneed met Work-Zelf en Home-Zelf Interactie (n=235).

	WZC	WZF	ZWC	ZWF	HZC	HZF	ZHC	ZHF
Self Control		.325**	-.168**	.171**	-.379**	.274**		.183**
Self time need	.135*	-.344**	.176**	-.240**	.378**	-.278**		-.196**

Discussie

Prevalentie conflict en facilitatie in de HW(Z)I

Wij verwachtten dat de het werkdomein een sterkere negatieve invloed op het thuisdomein (WHC) zou hebben dan andersom (HWC), terwijl het thuisdomein een sterkere positieve invloed zou hebben op het werkdomein (HWF), dan vice versa (WHF). Uit de resultaten bleek inderdaad dat WHC sterker gerapporteerd werd dan HWC, maar ook dat WHF sterker was dan HWF. Het werkdomein had dus zowel een sterkere positieve invloed als een sterkere negatieve invloed op het thuisdomein dan andersom. Dit onderstreept nogmaals het belang van werkfactoren in de Home-Work Interactie, maar het kan ook te maken hebben met de problemen in de vragenlijst omtrent de Work-Home Facilitatie subschaal, welke na factoranalyse tot slechts één item werd teruggebracht.

In de interactie tussen werk/thuis en zelf bleek dat zoals verwacht de negatieve invloeden van werk en thuis op zelf (WZC / HZC) sterker waren dan de negatieve invloed van zelf op werk en thuis (ZWC / HZC). Ook was zoals verwacht de positieve invloed van zelf op thuis (ZHF) groter dan andersom (HZF). Er vond meer positieve spillover plaats van het zelfdomein naar het thuisdomein dan andersom. Wederom echter was de positieve invloed van het werkdomein sterker dan verwacht, want Work-Zelf Facilitatie werd sterker gerapporteerd dan Zelf-Work Facilitatie. Dit kan wellicht verklaard worden door de tijdsindeling op een dag, welke meestal begint met werk, waarna men naar huis gaat en eventueel tijd en energie besteedt aan het zelfdomein alvorens te gaan slapen. Hierdoor is het vrij lastig om positieve spillover te laten plaats vinden van het zelfdomein op het werkdomein (de volgende dag). De vraagstelling van de Zelf-Work Facilitatie subschaal laat dit probleem goed zien met vragen als: 'Hoe vaak komt het voor dat u na tijdsbesteding aan uw persoonlijke interesses met meer zin uw werk uitvoert?' Hierdoor kan het positieve effect van het zelfdomein wellicht niet goed uit de verf komen op het werkdomein, althans niet met onze huidige vraagstelling. In lijn met deze redenering blijkt ook dat de invloed van het zelfdomein op het thuisdomein sterker is dan de invloed van het zelfdomein op het werkdomein in zowel positieve als negatieve spillover. Zo werd er significant ($p=.000$) meer Zelf-Home Conflict ($M=1.74$, $SD=.54$) gerapporteerd dan Zelf-Work Conflict ($M=1.47$, $SD=.46$) en ook

meer ($p=.000$) Zelf-Home Facilitatie ($M= 2.79$, $SD=.76$) dan Zelf-Work Facilitatie ($M= 2.47$, $SD= .80$). Hieruit blijkt immers ook dat het zelfdomein sterker verbonden is met het thuisdomein dan met het werkdomein. Dat het zelfdomein echter een belangrijke positieve invloed zou kunnen hebben (ook op het werkdomein) blijkt wel uit het feit dat de positieve invloed van zelf op thuis groter is dan andersom.

Job Demands & Job Resources

Wij verwachtten in overeenstemming met de literatuur dat Job demands (hier onderverdeeld in job strain, job emotional strain en job cognitive strain) positieve effecten zouden hebben op conflict tussen het werkdomein en het thuisdomein in beide richtingen. Ondanks dat alle drie de elementen significante effecten vertoonden op WHC in de verwachte richting, werden er geen effecten gevonden op van de job demands op de negatieve invloed van het thuisdomein op het werkdomein. Toch zijn alle effecten wel in de verwachte richting en gedeeltelijk in ondersteuning van hypothesen. Blijkbaar zijn de effecten van de werksituatie op de invloed van overige domeinen op diezelfde werksituatie niet vanzelfsprekend.

Dergelijke *ver reikende* invloeden vonden we echter wel bij job resources. Naast dat job control en job support significant positieve effecten vertoonden op Work-Home Facilitatie en dat job support een significant negatief effect vertoonde op Work-Home Conflict, vertoonden alle 3 de elementen (marginaal) significante positieve effecten op de positieve invloed van het thuisdomein op het werkdomein (HWF). Ook binnende Work-Zelf Interactie waren de invloeden van job resources aanwezig. Alle 3 de elementen vertoonden (marginaal) significante positieve effecten op de positieve invloed van het werkdomein op het zelfdomein (WZF). Verder waren job control en job development positief gecorreleerd aan Zelf-Work Facilitatie en vertoonde job support een negatief significant effect op Work-Zelf Conflict. Hier werden dus wel effecten gevonden van de werksituatie op de manier waarop de thuissituatie deze beïnvloedt. Deze resultaten ondersteunen de hypothesen, alleen job development heeft twee significante effecten gevonden die niet verwacht werden, namelijk significant positieve effecten op Work-Home Conflict en op Work-Zelf Conflict, terwijl het verwachte positieve effect op Work-Home Facilitatie niet significant was. Volgens de resultaten zorgt het hebben van ontwikkelingsmogelijkheden op het werk dus voor een grotere negatieve invloed van

het werkdomein op de overige domeinen. Hiervoor hebben we geen directe verklaring. Wellicht moet de rol van ontwikkelingsmogelijkheden op het werk in verband met job resources nader onderzocht worden, of herzien worden.

Home demands & Home Resources

Wij verwachtten dat home demands een positief effect zouden hebben op Home-Work Conflict en Home-Zelf Conflict. Home emotional strain en home cognitive strain hadden inderdaad een significant positief effect op Home-Work Conflict en alle drie elementen hadden een (marginaal) significant effect op Home-Zelf Conflict. Mensen die dus meer last rapporteerden te hebben van home demands, ondervonden meer negatieve spillover van het thuisdomein op andere domeinen. Deze gegevens ondersteunen dus onze verwachtingen. Verder werden ook nog positieve effecten gevonden op Work-Home Conflict (voor home emotional strain en home cognitive strain) en Zelf-Home Conflict (voor alle drie de elementen).

Voor home resources stelden wij als hypothesen dat deze een positief effect zouden hebben op Home-Work Facilitatie en Home-Zelf Facilitatie en dus zouden bijdragen aan positieve spillover van het thuisdomein op andere domeinen. Home support en home development hadden inderdaad significante positieve effecten op Home-Work Facilitatie en alle drie de elementen hadden (marginal) significant positieve effecten op Home-Zelf Facilitatie. Zoal verwacht leidde positieve aspecten in het thuisdomein dus tot meer positieve spillover naar andere domeinen. Verder werden ook nog significante negatieve effecten gevonden voor home control en home support op Home-Work Conflict en Home-Zelf Conflict. Niet alleen bevorderen home resources dus de positieve spillover naar andere domeinen, maar ze verminderen ook de negatieve spillover van het thuisdomein naar andere domeinen.

Naast de verwachte effecten op de invloed van het thuisdomein op de andere domeinen hebben we in deze studie dus ook meerdere resultaten gevonden die wijzen op de invloed van home demands en home resources op de wijze waarop andere domeinen het thuisdomein beïnvloeden. Deze resultaten zijn in overeenstemming met eerdere bevindingen door Demerouti et al. (2001) en Grywacz & Marks (2000) welke reeds vonden dat factoren van het thuis of werkdomein niet

enkel de invloed van dat domein op andere domeinen maar ook de wederkerende invloed kunnen beïnvloeden. Dit is tevens bewijs voor de reciprocale eigenschappen van Home-Work Interactie (Demerouti et al., 2004b). Wanneer positieve of negatieve spillover eenmaal plaats vindt kan er een gains of loss spiral ontstaan waarin twee domeinen elkaar over en weer positief en/of negatief blijven beïnvloeden. Voor deze reciprocale eigenschappen van HWI zijn hier dus ook aanwijzingen gevonden, als ook voor dergelijke reciprocale eigenschappen voor de interactie tussen Werk en Home enerzijds en Zelf anderszijds.

Self Control en behoefte aan meer tijd voor het zelfdomein

We verwachtten dat meer controle over de manier waarop men het zelfdomein kon indelen in het dagelijks leven, hoe meer positieve spillover het zelfdomein op andere domeinen zou vertonen. Deze en meer effecten werden gevonden. Self Control leidde inderdaad tot meer positieve spillover van het zelfdomein op zowel het thuis als het werkdomein, maar ook tot minder negatieve spillover van het zelfdomein op het werkdomein (ZWC) en minder negatieve spillover van het thuisdomein op het zelfdomein (HZC). Verder werden zowel positieve spillover van het werkdomein op het zelfdomein (WZF) als van het thuisdomein op het zelfdomein (HZF) positief beïnvloedt door Self Control. Het hebben van controle over de indeling van het zelfdomein en het plaatsen van het zelfdomein in de dagelijkse gang van zaken heeft dus allerlei positieve invloeden op de manier waarop mensen hun tijdsbesteding in dit zelfdomein als ook hun deelname in het thuisdomein en het werkdomein beleven.

Wat betreft een waargenomen tekort aan tijd voor het zelfdomein verwachtten wij dat de behoefte aan meer tijd voor zichzelf zou leiden tot meer negatieve spillover van het zelfdomein op het werk-(ZWC) en thuisdomein (ZHC). Waar wij wel een significant positief effect vonden op Zelf-Work Conflict, werd dit niet gevonden voor Zelf-Home Conflict. De behoefte aan meer tijd voor zelf beïnvloedde dus wel negatieve spillover naar het werkdomein, maar niet naar het thuisdomein. Hier hebben wij geen directe verklaring voor, aangezien wij verwachtten dat het zelfdomein juist meer directe invloed op het zelfdomein zou hebben dan op het werkdomein (wat ook al bleek uit het feit dat ZHF en ZHC significant sterker worden gerapporteerd dan ZWC en ZWF).

Wat we wel vonden was dat een waargenomen tekort aan tijd voor het zelfdomein negatief significante effecten heeft op alle vormen van facilitatie binnen de werk-zelf en thuis-zelf interactie. Een tekort aan tijd voor het zelfdomein vermindert dus de positieve spillover tussen het zelfdomein en andere domeinen. Hier komt wedereom het reciprocale aspect van Home-Work(-Zelf) Interactie naar voren (Demerouti et al., 2004b)

Over het algemeen zijn al onze hypothesen (in ieder geval gedeeltelijk) ondersteund en zijn vaak zelfs nog meer effecten gevonden dan verwacht, zij het wel in de lijn van de literatuur. Zo verwachtten wij dat enkel job demands en resources dusdanig sterke effecten zouden hebben dat niet alleen de invloed van het werkdomein op andere domeinen zou worden beïnvloed, maar ook de reciprocale invloeden terug naar het werkdomein. En waar we deze hypothese slechts gedeeltelijk zagen voor job demands, was dat wel het geval voor job resources en vonden we ook dergelijke resultaten voor home demands en home resources, welke dus sterker en invloedrijker waren dan aanvankelijk gedacht. Dit gold ook voor home resources, waarbij niet enkel positieve effecten op positieve spillover van het thuisdomein naar andere domeinen werd gevonden, maar ook negatieve effecten op negatieve spillover van het thuisdomein op andere domeinen. Dit effect is geheel in overeenstemming met de geconceptualiseerde werking van (home) resources, maar wij hadden dergelijke sterke bevindingen alleen (durven) voorspeld voor job resources. Wederom bleek dus de invloed van het thuisdomein bijzonder sterk.

Als we kijken naar de bevindingen over het zelfdomein valt op dat ondanks de invloed van het thuisdomein op het zelfdomein sterker is dan de invloed van het werkdomein op het zelfdomein zijn er toch ook duidelijke en unieke invloeden van het werkdomein op het zelfdomein en lijkt het zelfdomein wel degelijk een uniek domein te zijn en niet slechts een onderdeel van het thuisdomein. Zo beïnvloeden job demands niet de negatieve spillover van thuis op werk, maar wel die van zelf op werk. Ook blijken Self control en de behoefte aan meer tijd voor het zelfdomein significante rollen te spelen in de interactie tussen work, home en thuis.

Beperkingen en limitaties

Als we kijken naar deze studie en de resultaten vallen een aantal dingen op. Zo was het doel van deze studie de mogelijkheid van een op zichzelf staand zelfdomein te onderzoeken. Dit hebben we gedaan door de reeds gevestigde Home-Work Interactie uit te breiden door het zelfdomein hieraan toe te voegen en deze te combineren met demands en resources uit zowel het werk- als thuisdomein. Gezien de vele subchalen en vormen van interactie die dit opleverden in combinatie met de relatief kleine opzet en omvang van deze studie resulteerde dit in veel schalen van 3 tot 4 items, waarbij soms na factoranalyses slechts één of twee items overbleven voor sommige subschalen. Deze studie heeft dus een vrij groot terrein beslagen om het exploratieve doel te bereiken, maar voor verdere studies is een nauwkeurigere of kleinschaligere kijk naar de precieze werkingen en invloeden van de interactie tussen de verschillende domeinen op specifieke gebieden nodig om de home-work-zelf interactie beter in beeld te brengen en begripvorming te vergroten.

Dit bleek ook uit de vele regressie analyses waarbij de R^2 waarden veelal onder de .25 lagen. Home-Work(-Zelf) Interactie is dermate complex en multidimensionaal dat de variabelen gebruikt in deze studie alleen geen volledig beeld kunnen scheppen. Ook daarvoor zijn nauwkeuriger en specifiekere studies nodig met meer variabelen. Wel bleek het zelfdomein en de interactie ervan met andere domeinen significant beïnvloed te worden door de gebruikte werk-, thuis- en zelf-eigenschappen.

Ter conclusie kunnen we stellen dat deze studie ondersteuning biedt aan de huidige Home-Work Interactie literatuur door replicaties van eerdere bevindingen over de werkingen van demands en resources op de Home-Work Interactie. Verder zijn wij van mening dat deze studie er in is geslaagd om aan te tonen dat het zelfdomein een goede mogelijke toevoeging is op de Home-Work Interactie en dat verder onderzoek hiernaar zou bijdragen aan een betere begripvorming over de interactie tussen Werk en Non-werk. De bevonden wederkerige effecten tussen het werkdomein/thuisdomein enerzijds en het zelfdomein anderszijds geven aan dat het zelfdomein een grote rol speelt in de beleving van zowel het werkdomein als het thuisdomein.

Referenties

Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. (2003). A multi-group analysis of the job demands - resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, *10*, 16 - 38.

Bakker, A.B., & Geurts, S.A.E. (2001). Towards a dual-proces model of work-home interference. Manuscript submitted for publication.

Bandura, A. (1978). The self-system in reciprocal determinism, *American Psychologist*, *33*, 344-358 .

Barnett, R.C.(1998). Toward a review and reconceptualization of the work/ family literature. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, *124*, 125-182.

Barnett, R. C., Gareis, K. C., & Brennan, R. T. (1999). Fit as a mediator of the relationship between work hours and burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, *4*(4), 307-317.

Brief, A.P. & Aldag, R.J. (1981). The 'Self' in work organizations: A conceptual review. *The academy of management review*, *6*(1), 75-88.

Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Wayne, J.H., & Grywacz, J.G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, *68*, 131-164.

Demerouti, E., Bakker, A.B., & Bulters, A.J. (2004b). The loss spiral of work pressure, work-home interface and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, *64*, 131-149.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 499-512.

Demerouti, E., Geurts, S. & Kompier, M. (2001). Positive and negative impact between work and home and their relationships with demands and resources. Manuscript submitted for publication.

Demerouti, E., Geurts, S.A.E., & Kompier, M. (2004a). Positive and negative work-home interaction: Prevalence and correlates.

Geurts, S.A.E., & Demerouti, E. (2001). Work-nonwork interface: A review of theories and findings. In: Schabracq, J., Winnubst, J., & Cooper, C. (eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*.

Greenhaus J.H. & Beutell, N.J., 1985. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.

Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational behaviour and human decision processes*, 90, 293-303.

Grywacz, J.G. & Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126.

Karasekk, R.A. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Lambert, S. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239-257.

Marks, S.R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.

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(4), 400-410.

Rothbard, N.P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative science quarterly*, 46(4), 655-684.

Wagena, E. & Geurts, S.A.E. (2000). SWING: Ontwikkeling en validiering van de 'Survey Werk-thuis Interferentie-Nijmegen'[SWING. Development and validation of the 'Survey Work-home interference Nijmegen']. *Gedrag & Gezondheid*, 28, 138-158.

Bijlagen

Bijlage 1

Items vragenlijsten

Home-Work Interactie:

THUIS EN WERK INTERACTIE

De volgende vragen gaan over de invloed die uw werk en thuissituatie op elkaar hebben. Omcirkel bij elke stelling het antwoord dat het meest op u van toepassing is.

Hoe vaak komt het voor dat ...		nooit	soms	regelmatig	vaak	altijd
1	... u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen omdat u in gedachten steeds met uw werk bezig bent?	1	2	3	4	5
2	... u weinig geniet van de aanwezigheid van uw partner/familie omdat u over het werk piekert?	1	2	3	4	5
3	... uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?	1	2	3	4	5
4	... u door een dag op het werk goedgehumeurd thuis komt waardoor bijvoorbeeld de sfeer thuis positief wordt beïnvloed?	1	2	3	4	5
7	... u weinig plezier heeft in uw werk omdat u over uw thuissituatie piekert?	1	2	3	4	5
8	... u moeilijk uw aandacht bij uw werk kunt houden omdat u zich druk maakt over zaken in uw thuissituatie?	1	2	3	4	5
9	... uw verplichtingen thuis het moeilijk maken om uw werk goed uit te voeren?	1	2	3	4	5
10	... u na een gezellig weekend thuis met meer zin uw werk uitvoert?	1	2	3	4	5
11	... u na vrije tijd met uw partner/familie goedgehumeurd op uw werk komt, waardoor de sfeer positief wordt beïnvloed?	1	2	3	4	5
12	... u op uw werk beter uw verantwoordelijkheden nakomt, omdat u dat thuis ook moet doen?	1	2	3	4	5

Home/Work - Zelf Interactie:

PERSOONLIJKE INTERESSES, WERK EN THUISSITUATIE

De onderstaande vragen gaan over de manier waarop uw persoonlijke interesses de rest van uw leven beïnvloeden of hierdoor beïnvloed worden. Met persoonlijke interesses bedoelen we wederom alle interesses en activiteiten die los staan van verantwoordelijkheden aan uw werk of gezin. Het gaat hier puur om uw vrije tijd, hobbies, sociale contacten ed. Omcirkel bij elke vraag/ stelling het antwoord dat het meest op u van toepassing is.

Hoe vaak komt het voor dat...		nooit	soms	regelmatig	vaak	altijd
1	... u moeilijk aan uw persoonlijke interesses kunt voldoen omdat u in gedachten steeds met uw werk bezig bent?	1	2	3	4	5
2	... u weinig geniet van uw persoonlijke interesses omdat u over het werk piekert?	1	2	3	4	5
4	... u aan dingen denkt die u nog voor uw werk moet doen, terwijl u bezig bent met uw persoonlijke interesses?	1	2	3	4	5
5	... u door een dag op het werk goedgehumeurd thuis komt waardoor de beleving van uw persoonlijke interesses positief wordt beïnvloed?	1	2	3	4	5
6	... u na werktijd echt zin hebt om uw persoonlijke interesses na te streven?	1	2	3	4	5
7	... u door de dingen die u op uw werk leert, ook beter functioneert in uw persoonlijke activiteiten.	1	2	3	4	5
8	... u zich energiek voelt als u van uw werk komt en hierdoor meer kunt genieten van uw persoonlijke interesses.	1	2	3	4	5
9	... u weinig plezier heeft in uw werk omdat u over zaken uit uw persoonlijke interesses piekert?	1	2	3	4	5
10	... u moeilijk uw aandacht bij uw werk kunt houden omdat u zich druk maakt over zaken rondom uw persoonlijke interesses?	1	2	3	4	5
11	... de tijd die u aan uw persoonlijke interesses besteed het moeilijk maakt om uw werk goed uit te voeren?	1	2	3	4	5
12	... u verantwoordelijkheden aan uw werk laat schieten om uw persoonlijke interesses na te kunnen streven.	1	2	3	4	5
13	... u na tijdsbesteding aan uw persoonlijke interesses met meer zin uw werk uitvoert?	1	2	3	4	5
14	... u na tijd te hebben besteed aan uw persoonlijke interesses goedgehumeurd op uw werk komt, waardoor de sfeer positief wordt beïnvloed?	1	2	3	4	5
15	... u op uw werk beter uw verantwoordelijkheden nakomt, omdat u dat bij uw persoonlijke activiteiten ook moet doen?	1	2	3	4	5
16	... u van uw persoonlijke interesses ontspant en energie krijgt, waardoor u meer kunt genieten van uw werk?	1	2	3	4	5
17	... u moeilijk aan uw persoonlijke interesses kunt voldoen omdat u in gedachten steeds met uw verplichtingen thuis bezig bent?	1	2	3	4	5
18	... u weinig geniet van uw persoonlijke interesses omdat u over uw	1	2	3	4	5

19	thuisituatie piekert? ... de tijd die u voor uw thuisituatie nodig heeft het moeilijk maakt om aan uw persoonlijke interesses te voldoen?	1	2	3	4	5
20	... u vaak denkt aan dingen die u nog moet doen voor uw familie, terwijl u bezig bent met uw persoonlijke interesses?	1	2	3	4	5
21	... u na een gezellig weekend thuis meer plezier haalt uit uw persoonlijke interesses?	1	2	3	4	5
22	... u na vrije tijd met uw partner/familie goedgehumeurd raakt, waardoor de beleving van uw persoonlijke interesses positief wordt beïnvloed?	1	2	3	4	5
23	... u beter functioneert bij uw persoonlijke interesses, door de dingen die u thuis bij uw gezin leert.	1	2	3	4	5
24	... u thuis ontspant en energie opdoet, waardoor u meer kunt genieten van uw persoonlijke interesses?	1	2	3	4	5
25	... u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen omdat u in gedachten steeds met uw persoonlijke interesses bezig bent?	1	2	3	4	5
26	... u weinig geniet van de aanwezigheid van uw partner/familie omdat u over zaken rondom uw persoonlijke interesses piekert?	1	2	3	4	5
27	... de tijd die u aan uw persoonlijke interesses besteed het moeilijk maakt om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?	1	2	3	4	5
28	... u terwijl u bij uw gezin bent, bezig bent om dingen voor uw persoonlijke interesses te regelen?	1	2	3	4	5
29	... u na tijdsbesteding aan uw persoonlijke interesses meer zin hebt om iets met uw partner/familie te ondernemen?	1	2	3	4	5
30	... u na tijd te hebben besteed aan uw persoonlijke interesses goedgehumeurd na huis komt, waardoor de sfeer positief wordt beïnvloed?	1	2	3	4	5
32	... u van uw persoonlijke interesses ontspant en energie krijgt, waardoor u meer kunt genieten van uw gezin?	1	2	3	4	5