



Universiteit Utrecht

Esra Mulder | 5507715 | **Masterthesis**

## Opgebrand door gebrek aan herstel

Een kwantitatief onderzoek naar het effect van technology-assisted supplemental work op burn-out risico en de modererende rol van home resources en home demands.

6 juli 2018

Dr. Wouter Vandenabeele Begeleider

Dr. Jasmijn van Harten Tweede lezer

Universiteit  
Universiteit Utrecht

Opleiding

Strategisch Human Resource Management

Departement

Utrechtse School voor Bestuur- en Organizationalwetenschap

## Abstract

In dit onderzoek is de modererende rol van *home resources* en *home demands* in het verband tussen *technology-assisted supplemental work* en burn-out risico onderzocht. De belangrijkste reden achter dit onderzoek is de behoefte aan vernieuwende inzichten omtrent het risico op burn-out, gezien de hoge aantallen burn-outklachten onder Nederlandse werknemers en bijbehorend ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. De resultaten van een online survey, gebaseerd op 169 werknemers in een multinationale betaalverwerkingsorganisatie, boden geen directe ondersteuning voor de hypothese in dit onderzoek dat er een positief verband bestaat tussen TASW en burn-out risico. *Home resources* bleek geen verzwakkende moderator in het verband te zijn en *home demands* bleek het verband als moderator niet direct te versterken. Wel bleek uit het onderzoek dat er verschillen zijn in de soorten *home demands* en de relaties die zij hebben met verschillende componenten van burn-out risico. De bevindingen bewijzen dat er meer onderzoek nodig is naar TASW en burn-out risico in heterogene groepen werknemers en dat in vervolgonderzoek naar de relatie tussen de thuissituatie en burn-out risico, onderscheid gemaakt moet worden tussen verschillende dimensies van de concepten.

*Keywords:* Burn-out risico, technology-assisted supplemental work, home resources, home demands.

## Inhoudsopgave

1.	Inleiding .....	5
1.1	Relevantie.....	6
1.1.1	Maatschappelijke relevantie .....	7
1.1.2	Praktische relevantie .....	8
1.1.3	Wetenschappelijke relevantie .....	9
1.2	Onderzoekscontext .....	11
1.3	Doel- en vraagstelling.....	12
1.4	Leeswijzer .....	13
2.	Theoretisch Kader.....	14
2.1	Burn-out risico.....	14
2.1.1	Definitie van burn-out.....	14
2.1.2	Dimensies van burn-out en burn-out risico .....	15
2.1.3	Oorzaken en het Job Demands-Resources Model .....	16
2.2	Technology-assisted supplemental work .....	17
2.2.1	Definitie van TASW .....	18
2.2.2	Gevolgen voor herstelmogelijkheden en uitputting.....	19
2.2.3	TASW in relatie tot burn-out risico .....	21
2.3	Home demands en home resources.....	21
2.3.1	Definities van home demands en home resources .....	22
2.3.2	Positionering van home demands en home resources.....	24
2.3.3	De thuissituatie in relatie tot TASW en burn-out risico.....	26
2.4	Conceptueel model en hypotheses.....	27
3.	Methode .....	29
3.1	Populatie en steekproef.....	29
3.2	Procedure.....	30
3.3	Meetinstrumenten en factoranalyses.....	30
3.3.1	Burn-out risico .....	31
3.3.2	Technology-assisted supplemental work .....	32
3.3.3	Home resources.....	33
3.3.4	Home demands .....	34
3.3.5	Demografische variabelen.....	35
3.4	Analysemethoden .....	35
4.	Resultaten .....	37
4.1	Beschrijvende statistieken en correlaties .....	37
4.2	Resultaten met betrekking tot het onderzoeksmodel .....	39

4.2.1	Hoofdeffect tussen TASW en burn-out risico .....	39
4.2.2	Home resources.....	40
4.2.3	Home demands .....	41
4.2.4	Verschillen tussen groepen.....	42
4.3	Analyses op factorniveau .....	42
5.	Discussie .....	55
5.1	Conclusie.....	55
5.1.1	Conclusie met betrekking tot hypotheses.....	55
5.1.2	Conclusies op factorniveau.....	56
5.2	Discussie .....	57
5.2.1	Theoretische verklaringen .....	57
5.2.2	Het onderzoeksdesign .....	58
5.2.3	De onderzoekscontext .....	59
5.3	Limitaties.....	60
5.4	Implicaties en aanbevelingen .....	61
5.4.1	Theoretische implicaties.....	61
5.4.2	Aanbevelingen voor vervolgonderzoek .....	63
5.4.3	Aanbevelingen voor de praktijk.....	64
6.	Referenties.....	67
7.	Bijlagen.....	74
Bijlage 1:	Mail zoals verstuurd naar werknemers.....	74
Bijlage 2:	Vragenlijst en introductie zoals voor participanten te zien in Qualtrics.....	75
Bijlage 3:	Originele Surveys.....	87
Bijlage 4:	Resultaten factoranalyses.....	89
Bijlage 5:	Screepplot home demands .....	92

## 1. Inleiding

Burn-out is een ernstig gezondheidsprobleem in de Nederlandse samenleving. Veertien procent van de Nederlandse werknemers heeft jaarlijks last van burn-outklachten (Tiggelaar, 2017). Burn-out is een chronische aandoening waarbij mensen in een mentale staat van vermoeidheid verkeren, of zoals in de volksmond genoemd ‘opgebrand’ zijn (Hakanen & Bakker, 2017; Van Echtelt, 2014). De symptomen van deze aandoeningen liggen in lijn met die van overspannenheid en depressie maar er wordt enkel van burn-out gesproken als er werkgerelateerde oorzaken aan de aandoening ten grondslag liggen (Taris, Houtman & Schaufeli, 2013). Burn-out wordt dan ook hoofdzakelijk veroorzaakt door een teveel aan taakeisen op het werk die een werknemer energie kosten, ten opzichte van het aantal energiebronnen die een werknemer heeft om deze te compenseren (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001).

De gevolgen van burn-out zijn groot en van lange duur. Als gevolg van burn-outklachten is vijf procent van de beroepsbevolking langdurig niet in staat om te werken. Gemiddeld zijn werknemers met een burn-out namelijk 242 dagen arbeidsongeschikt (Tiggelaar, 2017). De verzuimkosten die hiermee gepaard gaan, bedragen naar schatting rond de 1,8 miljard euro per jaar (Tiggelaar, 2017). Burn-out is daarnaast niet onafhankelijk van andere ziekten, maar gaat vaak gepaard met andere gezondheidsproblemen zoals angststoornissen (Ahola & Hakanen, 2014). De oorzaak hiervoor is echter nog onbekend. Ook ontbreekt er bewijs waaruit blijkt dat werknemers die aan een burn-out hebben geleden volledig herstellen (Hakanen & Bakker, 2017).

Volgens Wilmar Schaufeli, hoogleraar arbeids- en organisatiepsychologie, is burn-out onlosmakelijk verbonden met het moderne werklevens (De Bruin, 2017). Steeds meer werknemers verrichten werk waar voornamelijk mentaal kapitaal voor nodig is en computers en smartphones zorgen ervoor dat dit werk altijd en overal uitgevoerd kan worden (De Bruin, 2017). Dit zorgt enerzijds voor flexibiliteit in de uitvoer van werkzaamheden, maar kent anderzijds ook nadelen voor werknemers. Zo is het door moderne technologieën lastiger voor werknemers om zich thuis af te schermen van het werk, wat onder andere mentale uitputting tot gevolg heeft (Berkowsky, 2013). Werknemers voeren door de technologische mogelijkheden na hun reguliere werktijden namelijk vaak nog extra werk uit terwijl zij thuis zijn, zoals het beantwoorden van een e-mail die binnenkomt of het afmaken van een opdracht. Dit werk dat werknemers naast hun reguliere werktijden extra verrichten en dat mogelijk

gemaakt wordt door moderne technologieën, heet *technology-assisted supplemental work* of afgekort TASW (Fenner & Brenn, 2004). Het interessante en vernieuwende aan dit fenomeen is dat het gaat om een werkeis, die 1) uitgevoerd wordt in de thuissituatie en 2) plaatsvindt buiten werktijden om en daardoor onbetaald is. Dat de toenemende trend van *technology-assisted supplemental work* vragen oproept omtrent het werknemerswelzijn, blijkt ook uit de politieke ontwikkelingen omtrent dit fenomeen. Zo is er in Frankrijk een wet aangenomen die werknemers het recht geeft om hun smartphone buiten werktijd uit te zetten (Reijn, 2017). Met deze wet moet voorkomen worden dat werknemers veel onbetaalde overwerkuren maken en overladen worden met werkinformatie in hun privé-tijd. In Nederland zijn er begin 2017 plannen gemaakt voor eenzelfde wetsvoorstel, wat aantoont dat de toenemende bereikbaarheid van werknemers en de beschikbaarheid van werk vragen oproept met betrekking tot het welzijn van werknemers en de volksgezondheid (Reijn, 2017).

De groei van burn-outklachten bij een aanzienlijk deel van de werkende bevolking en de veranderingen die moderne technologieën vandaag de dag teweegbrengen in het werklevens van individuen, geven de noodzaak van onderzoek naar deze twee ontwikkelingen aan. Aangezien *technology-assisted supplemental work* een werkeis is die door werknemers thuis wordt uitgevoerd, kan men zich afvragen of er factoren zijn in de thuisomgeving die ervoor zorgen dat werknemers andere gevolgen ervaren door het uitvoeren van TASW. Het is bijvoorbeeld voor te stellen dat werknemers die thuis jonge kinderen en daardoor extra zorgtaken hebben, minder goed met TASW om kunnen gaan omdat zij meer aan hun hoofd hebben dan werknemers die thuis minder zorgen of uit te voeren taken hebben. Om ontwikkelingen als TASW en het risico op burn-out goed te kunnen doorgronden, is het dan ook interessant om daarbij de invloed van de thuissituatie mee te nemen in het huidige onderzoek. De vraag die centraal staat in dit onderzoek is dan ook de volgende: Is er een verband tussen TASW en burn-out risico en kunnen factoren in de thuissituatie, namelijk *home demands* en *home resources*, dit verband als moderatoren versterken of verzwakken?

## 1.1 Relevantie

Dit onderzoek is door het actuele onderwerp in combinatie met nog relatief onbekende concepten, in meerdere opzichten relevant. Dit geldt voor de maatschappij als geheel en op individueel niveau voor werkgevers en werknemers. Ook voor de wetenschap is het belangrijk

dat dit onderzoek uitgevoerd wordt. Hieronder zullen de maatschappelijke, praktische en wetenschappelijke relevantie van het onderzoek weergegeven worden.

### *1.1.1 Maatschappelijke relevantie*

De langdurige en opeenstapelende gevolgen van burn-out, zowel voor de gezondheid als de financiële gevolgen, geven het belang van onderzoek naar de factoren die het burn-out risico vergroten aan. Daarnaast versterken huidige bevolkingsontwikkelingen met trends als vergrijzing en ontgroening, de noodzaak voor volledige werkzaamheid van de potentiële beroepsbevolking zodat voorzieningen als AOW betaalbaar blijven (De Kruijf & Langenberg, 2017). Het is dan ook niet voor niets dat de Nederlandse overheid streeft naar duurzame inzetbaarheid van werknemers en uitval uit het arbeidsproces wegens burn-outklachten wil voorkomen (Van Echtelt, 2014; Tweede Kamer der Staten-Generaal, 2017-2018). Om zo doelgericht mogelijk invulling te kunnen geven aan dit beleid is het noodzakelijk om inzicht te hebben in de verschillende oorzaken die ten grondslag liggen aan burn-out. Daarom worden in dit onderzoek zowel oorzaken onderzocht waar de werkgever invloed op heeft, zoals *technology-assisted supplemental work*, alsook oorzaken uit het privé domein van individuen. Op deze manier wordt de burn-out problematiek niet toegeschreven aan één partij, maar wordt gekeken naar wat verschillende lagen in de samenleving aan deze problematiek kunnen doen en waar de overheid op maatschappelijk niveau aan zou kunnen bijdragen.

Zoals in de inleiding al naar voren kwam, is dit onderzoek ook relevant op maatschappelijk niveau omdat het meer inzicht biedt in de gevolgen van de huidige ontwikkelingen in digitale technologieën en de manier waarop mensen hiermee omgaan. Individuen worden in deze tijd voortdurend blootgesteld aan informatie, constant benaderd voor zowel werk als privé zaken en hebben altijd en overal de mogelijkheid om te werken. Naar verwachting zal de digitaliseringstrend alleen maar verder toenemen. Zo wordt er op politiek niveau gesproken over de transformatie van een traditionele naar een digitale economie (Rijksoverheid, 2018). Hierbij wordt onder andere benadrukt dat een digitaal tijdperk is aangebroken, dat enerzijds veel gemak en economische groei met zich meebrengt maar ook grenzen laat wegvallen (Rijksoverheid, 2018). Digitalisering is dan ook noodzakelijk om op maatschappelijk niveau als land te kunnen concurreren, maar er moet ook kritisch naar de trend en eventuele gevolgen daarvan gekeken worden. Juist omdat digitalisering een nieuw fenomeen is waarvan de gevolgen voor de gezondheid van mensen nog niet bekend zijn, is het noodzakelijk om hier meer onderzoek naar te doen (Hakanen & Bakker, 2017). Dit onderzoek is hierin een eerste

stap, door de vervaagde grenzen tussen werk en privé te onderzoeken en daarbij specifiek te kijken naar de gevolgen van de onophoudelijke beschikbaarheid van werk door digitale technologieën. Als er negatieve effecten blijken te zijn, bijvoorbeeld doordat *technology-assisted supplemental work* de kans op burn-out vergroot, moet op maatschappelijk niveau voorkomen worden dat grote populaties hier last van krijgen.

### *1.1.2 Praktische relevantie*

Aan de hand van dit onderzoek is het op praktisch niveau voor werkgevers mogelijk om meer inzicht te verkrijgen in factoren die bijdragen aan burn-out onder hun werknemers. Het Sociaal Cultureel Planbureau onderstreept het belang van handvatten voor werkgevers om het burn-outrisico te verlagen, omdat de bestrijding van burn-out tot nu toe niet vlekkeloos verloopt (Van Echtelt, 2014). Zoals benoemd, heeft veertien procent van de werknemers in Nederland jaarlijks last van burn-outklachten en is één op de twintig hierdoor jaarlijks langdurig arbeidsongeschikt. Dit brengt voor werkgevers veel moeilijkheden met zich mee. Door de afwezigheid van deze werknemers, zullen enerzijds de ziektekosten en anderzijds arbeidskosten voor vervangend personeel oplopen. Voor werkgevers biedt dit onderzoek dan ook innovatieve manieren om ziekteverzuim en de bijbehorende kosten tegen te gaan. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek kunnen werkgevers bijvoorbeeld hun beleid omtrent *technology-assisted supplemental work* aanpassen en verwachtingen naar werknemers bijstellen en bespreekbaar maken. Daarnaast is het voor werkgevers ook van belang om de gevolgen van *home demands* van hun werknemers te kennen, en op basis daarvan werknemers te ondersteunen en te wijzen op zaken die de gezondheid negatief kunnen beïnvloeden. Als gevolg van dit onderzoek hebben werkgevers dan ook meer troeven in handen om de productiviteit van hun personeel te bevorderen en zo betere diensten te kunnen leveren.

Voor individuele werknemers is het minstens zo belangrijk om meer inzicht te krijgen in de gevolgen die omgang met technologie kan hebben op de psychische gezondheid. Aan de hand van dit onderzoek kunnen individuen de factoren die bijdragen aan burn-out herkennen, en aan de hand van die inzichten het eigen werkgedrag aanpassen of hiervoor ondersteuning vragen bij hun werkgever. Voor werknemers is het immers van persoonlijk belang om werkzaam en gezond te blijven. Zo zijn zij namelijk voorzien van een inkomen dat hoger zal liggen dan de hoogte van een uitkering en kunnen zij een redelijk pensioen opbouwen wat hen op hun oude dag veel zorgen zal ontnemen. Daarnaast is werken ook een vorm van sociale identiteitsvorming (Ashforth & Mael, 1989) en is het dan ook noodzakelijk voor individuen om



te kunnen werken en zichzelf te ontwikkelen. Inzichten in het eigen werkgedrag buiten werktijd om en de effecten die dit heeft op de eigen gezondheid, zijn van cruciaal belang om op tijd signalen voor een mogelijk risico op burn-out te herkennen en op die manier langetermijnevolgen te beperken. Daarnaast kunnen de resultaten uit dit onderzoek een stok achter de deur zijn voor werknemers om duidelijke afspraken met hun werkgevers te maken met betrekking tot het verrichten van extra werk in de privé-tijd.

Voor werknemers is het daarnaast belangrijk om te weten hoe en of hun thuissituatie een effect kan hebben op werk-gerelateerde ziektes zoals burn-out. In eerste instantie zal er vaak gedacht worden aan het aanpassen van de werkomgeving. Echter is dit is iets waar individuen misschien minder grip op hebben of het gevoel hebben minder grip op te hebben. De resultaten uit dit onderzoek zullen uitwijzen of de thuissituatie van individuen ook een rol speelt in de effecten van *job demands* op het burn-out risico. Hierdoor zouden individuen zelf meer regie kunnen krijgen over hun risico op een burn-out, omdat zij hun eigen thuissituatie wellicht makkelijker kunnen aanpassen dan hun werk. Echter moet hierbij wel gezegd worden dat ook de thuissituatie niet altijd zomaar aangepast kan worden, aangezien mensen thuis vaak te maken zullen hebben met familieleden. Toch geeft dit onderzoek wel een opening voor individuen om bijvoorbeeld bepaalde afspraken te maken met familieleden of een partner om de *home demands* te verlichten of meer *home resources* te creëren.

### *1.1.3 Wetenschappelijke relevantie*

Dit onderzoek is van grote wetenschappelijke waarde voor de kennis omtrent digitale informatietechnologie en het effect daarvan op burn-out. Volgens Hakanen & Bakker (2017) is er een behoefte om de traditionele risicofactoren voor burn-out, zoals emotionele eisen en werkdruk, uit te breiden met een nieuwe risicofactor, namelijk cognitieve overbelasting. Het is nog onbekend wat het effect is van altijd ‘aan’ staan en jezelf niet kunnen afschermen van bijvoorbeeld werkzaken in het privé-domein. Er zijn wel onderzoeken die hebben aangetoond dat smartphonegebruik bijvoorbeeld leidt tot moeilijkheden bij het behouden van de werk-privé balans (Davis, 2002; Jarvenpaa & Lang, 2005). Ook zijn er onderzoeken die smartphonegebruik in verband brengen met dwangmatige routines, overmatige betrokkenheid van werknemers en overbelasting (Allen & Shoard, 2005; Mazmanian, Orlikowski & Yates, 2006). Echter, is de impact van nieuwe digitale technologieën, zoals smartphones, op burn-out nog onderbelicht gebleven in wetenschappelijk onderzoek (Derks & Bakker, 2014). Dit onderzoek naar TASW

draagt dan ook bij aan de kennis omtrent de gevolgen van technologieën die het mogelijk maken voor mensen om altijd met werk bezig te zijn.

Ten tweede draagt dit onderzoek bij aan de wetenschappelijke kennis door *home resources* en *home demands* te onderzoeken in relatie tot burn-out risico. Naar andere soorten eisen en bronnen dan die uit de werkomgeving, is tot nu toe nog bijna geen wetenschappelijk onderzoek verricht en zodoende is er nog niets over bijvoorbeeld *home resources* en *home demands* bekend (Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli & Taris, 2013). Er is minimaal bewijs dat *home demands* het effect van *job demands* op burn-out kunnen versterken, en meer onderzoek hiernaar is dan ook noodzakelijk (Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005). Ook is vrijwel onbekend of *home resources* het effect van *job demands* op burn-out kunnen reduceren (Bakker & Demerouti, 2017). Dit onderzoek draagt door het meenemen van *home demands* en *home resources* dan ook bij aan het opvullen van een *research gap* in de wetenschappelijke literatuur. Aangezien er nog zo goed als niets bekend is over *demands* en *resources* uit het privédomen, is het noodzakelijk om beide concepten los van elkaar mee te nemen in het onderzoek. Op die manier kunnen beide concepten namelijk beter onafhankelijk onderzocht worden en wordt een grotere bijdrage geleverd aan de wetenschappelijke kennis. Op dit moment kunnen bijvoorbeeld nog geen uitspraken worden gedaan over de onafhankelijkheid van deze concepten. Wat we door de *research gap* namelijk niet weten, is of een gebrek aan *home demands* bijvoorbeeld hetzelfde is als het hebben van *home resources*. Door *home resources* en *home demands* apart te onderzoeken, wordt de mogelijkheid gecreëerd om te onderzoeken of deze concepten elkaars tegenpolen zijn, of dat het twee onafhankelijke constructen zijn die allebei tegelijkertijd aanwezig kunnen zijn. Ook kan door het meenemen van beide variabelen onderzocht worden of een van beiden een sterker (reducerend al dan niet versterkend) effect heeft op het burn-out risico van individuen.

Kortom, het is op drie gebieden relevant om de relatie tussen *technology-assisted supplemental work* en burn-out risico te onderzoeken en daarbij na te gaan of *home demands* en *home resources* een effect hebben op deze relatie. Allereerst op maatschappelijk gebied, omdat het bijdraagt aan nieuwe inzichten in factoren die kunnen leiden tot burn-out en zo volledige werkzaamheid van de beroepsbevolking en betaalbaarheid van de verzorgingsstaat bevordert. Ten tweede om de maatschappelijke reden dat het bijdraagt aan de kennis over de gevolgen van een maatschappijbrede digitaliseringstrend, en zo eventuele negatieve gevolgen tijdig voorkomen kunnen worden. De praktische redenen om dit onderzoek uit te voeren zijn dat

werkgevers nieuwe aanknopingspunten krijgen om ziekteverzuim te bestrijden en voor werknemers om nieuwe inzichten te krijgen in de bevordering van de eigen gezondheid. De wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek is allereerst het onderzoeken van nieuwe risicofactoren die de kans op een burn-out kunnen vergroten en ten tweede de bijdrage aan de research gap omtrent *home resources* en *home demands*.

## 1.2 Onderzoekscontext

Om de resultaten van dit onderzoek goed te kunnen interpreteren en begrijpen, is het belangrijk om een duidelijk beeld te scheppen van de organisatiecontext waarin het onderzoek plaatsvindt. Het huidige onderzoek wordt uitgevoerd in een multinationale organisatie in de financiële dienstverleningssector, die als hoofdtaak het verwerken van betalingen met giraal geld heeft. Een multinational is een organisatie die aanwezig en actief is in twee of meer landen (Boxall & Purcell, 2016). Deze multinational is actief in meerdere Europese landen en draagt daarmee de verantwoordelijkheid voor biljoenen geldtransacties. De werknemers in deze organisatie krijgen regelmatig te maken met fusies en reorganisaties. Dit onderzoek wordt uitgevoerd onder de werknemers die werkzaam zijn bij de Nederlandse tak van deze organisatie, welke bestaat uit zo'n 600 werknemers.

Multinationals vervullen een belangrijke rol met betrekking tot de werkgelegenheid in Nederland. Ruim veertig procent van de Nederlanders die werkzaam is in de *business economy*, dat wil zeggen het bedrijfsleven met uitzondering van organisaties in landbouw, overheid, onderwijs, zorg en financiële instellingen, heeft een baan in een multinational (Sillen, Jaarsma & Rozendaal, 2015). Dit komt neer op circa twee miljoen werklevens van Nederlandse individuen, wat het onderzoek in deze context extra interessant en de uitkomsten ervan van grote betekenis maakt.

Ondanks dat in nieuwsberichten vaak negatief over multinationals wordt gesproken (Van den Eerenbeemt & Giebels, 2017), lijkt deze werkgeversgroep wel goed te zijn voor haar Nederlandse werknemers. Nederlanders met een baan bij een multinational krijgen over het algemeen bijvoorbeeld hogere lonen (Loog & Smits, 2014). Ook wordt er meer in hen geïnvesteerd door middel van cursussen en trainingen (Jaarsma & Smit, 2015; Van Esseveldt & Mol, 2016). Daarnaast zijn multinationals als organisatie doorgaans productiever, wat echter ook terug te zien is aan een organisatiecultuur waarin meer van werknemers wordt verlangd als

het gaat om overwerken en contracturen (Fortanier, 2008; Korsvorst, Fortanier & Mol, 2010). Het is dan ook aannemelijk dat werknemers die zich in deze organisatiecultuur bevinden, extra werk zullen verrichten buiten werktijd. Het onderzoeken van *technology-assisted supplemental work* op burn-out is in deze context dan ook relevant. Het verrichten van werk-gerelateerde taken buiten werktijd past ook bij multinationals doordat een deel van de werknemers samen zal werken met collega's in andere landen. Werknemers hebben daardoor te maken met verschillende tijdszones, waardoor de kans groter is dat zij buiten hun eigen werktijden bijvoorbeeld e-mails ontvangen en het werk hen dan ook achtervolgt in de privé-tijd.

Volgens Boxall & Purcell (2016) zijn multinationals politiek complexe entiteiten. Zo hebben deze organisaties te maken met verschillende talen, verschillende culturele waarden en verschillende nationale reguleringen waar zij zich aan moeten houden (Boxall & Purcell, 2016). Vooral het HRM-beleid in multinationals zou aan deze context onderhevig zijn. Vaak wordt er vastgehouden aan een bepaalde organisatiecultuur die voortkomt uit het moederbedrijf van de multinational, maar wordt er in de uitvoering van organisatiebeleid ruimte overgelaten om beter bij de nationale omgeving aan te kunnen sluiten (Boxall & Purcell, 2016). In de multinational waar het huidige onderzoek plaatsvindt, is dit ook het geval. Er is eenzelfde basis in de verschillende vestigingen, maar het beleid over bijvoorbeeld overwerken verschilt. In de Nederlandse organisatie zijn hier geen afspraken over gemaakt en zullen er naar verwachting dan ook verschillen zijn tussen werknemers met betrekking tot het uitvoeren van *technology-assisted supplemental work*.

### 1.3 Doel- en vraagstelling

Doel van dit onderzoek is om het effect van *technology-assisted supplemental work* (TASW) op het burn-out risico van werknemers te onderzoeken en daarbij rekening te houden met bronnen en eisen uit de thuissituatie van werknemers, die van invloed kunnen zijn op deze relatie. Op basis van de resultaten van dit onderzoek zal een advies uitgebracht worden aan de werkgever van de participanten die deelgenomen hebben aan het onderzoek. Het doel hiervan is meer bewustwording creëren over de factoren die bijdragen aan het risico op een burn-out en daarmee doelgericht HR-beleid te realiseren dat het burn-out risico onder werknemers laat afnemen. In het huidige tijdperk, waarin technologie een steeds grotere rol speelt, is het belangrijk om te onderzoeken wat de eventuele risico's zijn van de verhoogde drempel om werk en privéleven volledig gescheiden te kunnen houden. Wanneer er meer inzicht is in deze

risico's, is het belangrijk om te weten of deze risico's voor iedereen hetzelfde zijn. Zijn er bijvoorbeeld risicogroepen, voor wie het extra werk dat zij thuis uitvoeren een sterker effect heeft op de gezondheid? Hier draagt het onderzoeken van *home demands* en *resources* aan bij. Het zorgt ervoor dat werkgevers en werknemers meer persoonlijk en op maat interventies kunnen treffen om het burn-out risico te verkleinen. Aan de hand van de resultaten van dit onderzoek ligt er mogelijk zelfs een taak voor de overheid om beleid te vormen dat bijdraagt aan het voorkomen van een ziekte die op maatschappelijk niveau voor gezondheids- en financiële problemen zorgt.

In dit onderzoek staat de volgende vraag centraal: Wat is de relatie tussen *technology-assisted supplemental work* en burn-out risico en in hoeverre modereren *home demands* en *home resources* deze relatie?

Om hierop zo volledig mogelijk antwoord te kunnen geven, zijn er drie deelvragen uiteengezet:

Deelvraag 1: In hoeverre hangt TASW samen met burn-out risico?

Deelvraag 2: Wat is de invloed van *home resources* op het verband tussen TASW en burn-out risico?

Deelvraag 3: Wat is de invloed van *home demands* op het verband tussen TASW en burn-out risico?

#### 1.4 Leeswijzer

Het volgende hoofdstuk betreft het theoretisch kader, waarin literatuur uiteengezet wordt over burn-out risico, TASW en *home resources* en *home demands*. Aan het einde van het theoretisch kader wordt het onderzoeksmodel van dit onderzoek gepresenteerd met daarbij de hypothesen. Dit onderzoeksmodel is leidend voor de methodesectie waarin beschreven wordt wie er deelgenomen hebben aan het huidige onderzoek, hoe zij zijn benaderd en welke vragen zij hebben beantwoord. Vervolgens wordt de analysemethode uiteengezet en worden de resultaten van het onderzoek weergegeven. Tot slot volgen de conclusies die uit de resultaten getrokken kunnen worden, met daarbij discussiepunten over het onderzoek en de manier waarop de gevonden resultaten geïnterpreteerd moeten worden. Tot slot worden er aanbevelingen gedaan voor vervolgonderzoek en voor werkgevers en werknemers om de inzichten uit het onderzoek te gebruiken in de praktijk.

## 2. Theoretisch Kader

Dit hoofdstuk vormt de theoretische basis van het onderzoek. Allereerst zal het begrip ‘burn-out risico’ uitgelicht worden. Vervolgens wordt ingegaan op de definitie van *technology-assisted supplemental work* (TASW) en de mogelijke relaties tussen TASW en burn-out risico van medewerkers. Daarna worden de definities van *home demands* en *home resources* uitgelicht, en wordt ingegaan op de effecten die deze kunnen hebben op burn-out risico. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met het conceptueel model dat in het huidige onderzoek centraal staat. Op basis van de bevindingen uit besproken literatuur, zullen hypothesen worden opgesteld die in dit onderzoek worden getoetst.

### 2.1 Burn-out risico

#### 2.1.1 Definitie van burn-out

Om burn-out risico op een degelijke manier te onderzoeken, is het allereerst van belang om burn-out als concept helder te definiëren. Begin deze eeuw is er een omslag gekomen in het benaderen van het concept burn-out (Bakker & Demerouti, 2017). Wetenschappers begonnen zich rond de eeuwwisseling te realiseren dat burn-out niet alleen voorkomt bij diegenen die tijdens hun werkzaamheden veel met mensen in aanraking komen, zoals werknemers in de zorg (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2002; Demerouti, Bakker, Vardakou & Kantas, 2003). De best gewaardeerde en nog altijd bruikbare definitie van burn-out is die van Maslach (Hakanen & Bakker, 2017). In het artikel van Maslach, Schaufeli & Leiter (2001) wordt over burn-out gesproken als ‘*a psychological syndrome in response to chronic interpersonal stressors on the job*’ (p.399). Hiermee wordt duidelijk dat burn-out een psychisch gezondheidsprobleem is en dat deze in de basis tot stand komt door langdurige blootstelling aan stressoren op het werk.

Met betrekking tot het werk heeft burn-out een negatief effect op de prestaties van werknemers (Taris, 2006). Dit komt doordat werknemers met een hoge mate van uitputting niet meer de energie hebben om hun werkdoelen te bereiken (Bakker & Demerouti, 2017). Burn-out is daarnaast onlosmakelijk verbonden met andere ziekten. Uit sommige onderzoeken is bijvoorbeeld gebleken dat burn-out op de lange termijn een voorspeller van depressieve symptomen is, of tegelijkertijd met depressies ontwikkelt (Ahola, Hakanen, Perhoniemi & Mutanen, 2014; Hakanen & Bakker, 2017). Daarnaast kan burn-out gelinkt worden aan mentale en fysieke gezondheidsproblemen, zoals angststoornissen, hartziekten en diabetes type 2 en het kan het risicogedrag op het gebied van alcohol- en drugsgebruik verhogen (Ahola & Hakanen,

2014; Leiter, Hakanen, Ahola, Topinnen-Tanner, Koskinen & Väänänen, 2012). Er wordt ook wel gesteld dat burn-out een vicieuze cirkel is, waar mensen moeilijk uit kunnen komen (Ahola & Hakanen, 2014). Uit de studie van Bernier (1998) bleek bijvoorbeeld dat mensen die na een burn-out terugkeerden naar hun werk, gevoeliger waren voor werkstress en bepaalde werkcondities minder goed aankonden dan voordat zij de burn-out kregen. Het proces van een burn-out wordt in de volksmond dan ook wel vergeleken met het oprekken van een elastiek: zodra het elastiek te ver uitgerekt is, zal het nooit meer hetzelfde worden als het ooit was. Maar weinig mensen keren nadat zij hersteld zijn van een burn-out dan ook weer terug naar dezelfde functie (Bernier, 1998). Geconcludeerd kan worden dat burn-out directe gevolgen heeft voor de werkzaamheden van werknemers maar daarnaast ook langetermijngevolgen heeft voor individuen zelf, en daarmee een ernstig gezondheidsprobleem is.

Bovenstaande toont aan dat het risico dat werknemers lopen op het krijgen van een burn-out, zo klein mogelijk gemaakt zou moeten worden. In het huidige onderzoek wordt dan ook niet burn-out onderzocht maar het burn-out risico. Om het verschil tussen burn-out en burn-out risico goed te kunnen duiden, is het noodzakelijk om een duidelijk beeld te hebben van de dimensies waaruit het fenomeen burn-out bestaat.

### *2.1.2 Dimensies van burn-out en burn-out risico*

Maslach & Jackson (1981) ontwierpen de eerste meetschaal om burn-out op een betrouwbare manier te kunnen meten, namelijk de Maslach Burnout Inventory (MBI). Uit hun onderzoek bleek dat de klachten die gepaard gaan met burn-out, onderverdeeld kunnen worden in emotionele uitputting, depersonalisatie en persoonlijke prestaties (Maslach & Jackson, 1981). Een beperking van dit onderzoek is dat het reeds gebaseerd was op het idee dat burn-out enkel voorkomt onder mensen die voor hun beroep werken met hulpbehoevenden, zoals zorgverleners. Toch bleken deze drie dimensies stand te houden en worden deze tegenwoordig onder de nieuwe benamingen emotionele uitputting, cynisme en verminderde professionele doeltreffendheid als de drie kenmerken van burn-out onderscheiden (Hakanen & Bakker, 2017; Schaufeli & Bakker, 2004). Met uitputting wordt emotionele uitputting bedoeld, een vorm van mentale vermoeidheid die niet aan anderen toegeschreven kan worden. Cynisme houdt in dat mensen meer afstand voelen en een afstandelijkere houding aannemen ten opzichte van hun werk (Schaufeli & Bakker, 2004). Tot slot houdt verminderde professionele doeltreffendheid in dat mensen minder presteren, zowel op het werk als in het sociale leven (Schaufeli & Bakker, 2004).

Wat burn-out risico onderscheid van burn-out, is de dimensie verminderde professionele doeltreffendheid. Deze dimensie wordt veelal gezien als de burn-outklacht die als laatste optreedt en het resultaat is van de eerste twee dimensies; uitputting en cynisme (Maslach et al., 2001). Het optreden van verminderde professionele doeltreffendheid, kan dan ook gezien worden als de laatste stap in het proces van een risico lopen op burn-out tot het hebben van een volledige burn-out en niet meer werkzaam kunnen zijn. Aangezien het doel van het huidige onderzoek is om burn-out onder werknemers te voorkomen, heeft het onderzoek betrekking op burn-out risico en niet op burn-out. Enkel de eerste twee dimensies worden dan ook onderzocht zodat juist het risico op een volledige burn-out geïdentificeerd kan worden.

### *2.1.3 Oorzaken en het Job Demands-Resources Model*

Nu bekend is wat een burn-out precies is, is het belangrijk om te weten welke factoren bijdragen aan een burn-out en het risico hierop vergroten. Toen een theoretisch raamwerk voor burn-outonderzoek nog ontbrak, werden de oorzaken van burn-out voornamelijk in persoonlijke of sociale verklaringen gezocht (Bakker & Demerouti, 2017). Er werd bijvoorbeeld gedacht dat burn-out het resultaat was van verkeerde verwachtingen en veeleisende interacties en eenzijdige relaties met cliënten (Maslach et al., 2001). Demerouti et al. (2001) zagen de hoofdoorzaken voor burn-out in werkkenmerken en ontwikkelden daarop het *Job Demands-Resources Model* als theoretisch raamwerk om burn-out te kunnen voorspellen in alle sectoren. Dit model is de grondslag voor onderzoek naar burn-out tot nu toe (Bakker & Demerouti, 2017).

De basis voor het model wordt gevormd door de gedachte dat alle soorten werkkenmerken opgesplitst kunnen worden in ofwel *job demands* of *job resources* (Demerouti et al., 2001). *Job demands* zijn taakeisen op het werk, en worden door Demerouti et al. (2001) gedefinieerd als ‘*those physical, psychological, social, or organizational aspects of the job that require sustained physical and/or psychological effort and are therefore associated with certain physiological and/or psychological costs*’ (p.151). Hieruit kan geconcludeerd worden dat *job demands* altijd energie kosten. Een voorbeeld van een *job demand* is werkdruk (Bakker & Demerouti, 2017). Zoals in het volgende hoofdstuk zal blijken, kan ook *technology-assisted supplemental work* gezien worden als een *job demand*. Dit geeft dan ook de aanleiding om het verband tussen TASW en burn-out te onderzoeken.

*Job resources* zijn energiebronnen op het werk en worden door Schaufeli & Bakker (2004) gedefinieerd als ‘*those physical, psychological, social, or organizational aspects of the job that*



*either/or (1) reduce job demands and the associated physiological and psychological costs; (2) are functional in achieving work goals; (3) stimulate personal growth, learning and development'* (p.296). Waar *job demands* energie kosten, zullen *job resources* juist energie opleveren en de motivatie van werknemers vergroten (Demerouti et al., 2001). Een voorbeeld van een *job resource* is autonomie (Bakker & Demerouti, 2017). Het uitgangspunt van het JD-R model is dat een disbalans tussen *job demands* (taakeisen) en *job resources* (werkbronnen) leidt tot een burn-out bij werknemers (Demerouti et al., 2001).

Volgens de JD-R theorie leiden *job demands* direct tot uitputting en burn-out en leiden *job resources* tot motivatie en engagement, de positieve tegenhanger van burn-out (Bakker, Demerouti, De Boer & Schaufeli, 2003). Een tekort aan *job resources* draagt daarnaast, hoewel in mindere mate dan *job demands*, ook bij aan een verhoogd risico op burn-out (Schaufeli & Bakker, 2004). Tot slot kunnen *job resources* het effect van *job demands* op burn-out reduceren, en vormen zij in die zin een buffer voor werknemers (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005).

Een nadeel van het JD-R model is dat het zich alleen focust op de werkcontext bij het voorspellen van burn-out (Hakanen & Bakker, 2017; Schaufeli & Taris, 2013). Wel wordt op basis van enkele onderzoeken verondersteld dat *personal resources*, zoals positieve persoonlijkheidskenmerken, eenzelfde rol kunnen spelen als *job resources* (Bakker & Demerouti, 2017). Zo zouden zij een direct positief effect hebben op motivatie en *engagement*, en zouden ze het effect van *job demands* op burn-out moeten kunnen verkleinen (Bakker & Demerouti, 2017). Deze effecten zijn echter nog niet genoeg onderzocht en er is over de definitie van *personal resources* nog geen overeenstemming. Ondanks dat er suggesties worden gedaan om *personal demands* en *personal resources* in het model op te nemen, zijn deze nog niet genoeg of nog helemaal niet onderzocht en blijft het huidige model beperkt tot de werkcontext in het verklaren van burn-out verschijnselen (Bakker & Demerouti, 2017).

## 2.2 Technology-assisted supplemental work

In dit onderzoek staat de relatie tussen *technology-assisted supplemental work* (TASW) en burn-out risico centraal. Om deze relatie goed te kunnen onderzoeken, is het belangrijk om het concept TASW helder te definiëren en de kenmerken hiervan uiteen te zetten. Vervolgens zal ingegaan worden op de invloed die TASW kan hebben op burn-out risico.

### 2.2.1 Definitie van TASW

Wanneer werknemers die fulltime werken naast hun reguliere werktijden thuis aanvullend werk verrichten, wordt gesproken van *supplemental work* (Fenner & Renn, 2004). Dit is een vorm van werk waarbij werknemers zich buiten de werkplek bezighouden met werk-gerelateerde activiteiten, zonder dat zij daarvoor betaald worden. *Technology-assisted supplemental work* (TASW) is een vorm van *supplemental work* maar dan specifiek mogelijk gemaakt door digitale technologieën (Fenner & Renn, 2004). Fenner & Renn (2010) omschrijven TASW als ‘*an expanding form of distributed work where full-time employees perform role-prescribed tasks at home after regular working hours using advanced information and communication technologies*’ (p.65). Werknemers verlengen hierbij feitelijk hun arbeidstijd, door digitaal verbonden te blijven met hun werk, collega’s, supervisors of andere stakeholders in de organisatie waar zij werken. Voorbeelden zijn het thuis gebruikmaken van laptops, e-mail en mobiele telefoons voor werk gerelateerde doeleinden (Fenner & Renn, 2004).

Belangrijk om hierbij op te merken is dat het bij TASW gaat om extra werk dat wordt verricht zonder dat daar duidelijke afspraken over zijn gemaakt (Derks & Bakker, 2014). Het kan dus niet vergeleken worden met Het Nieuwe Werken of flexwerken, waarbij werknemers van hun werkgever expliciet de mogelijkheid krijgen om een deel van hun reguliere werktijd buiten kantoor uit te voeren (Peters, Den Dulk & Van der Lippe, 2009).

In de definitie van Fenner & Renn (2010) wordt enkel gesproken over werknemers die fulltime werken. Echter, is de trend momenteel dat deeltijdwerken in vrijwel alle Europese landen toeneemt (CBS, 2014). Nederland is hier zelfs koploper in: zo’n vijftig procent van de Nederlandse werkenden heeft een deeltijdbaan (CBS, 2014). Vandaar dat in dit onderzoek de definitie van TASW iets opgerekt wordt en aangenomen wordt dat zowel fulltime als parttime medewerkers TASW verrichten indien zij buiten hun reguliere werktijden extra werk verrichten dat hoort bij hun rol binnen de organisatie en hierbij gebruik maken van moderne informatie- en communicatietechnologieën.

Het verrichten van TASW gebeurt niet zomaar. Een van de voornaamste redenen hiervoor ligt in de cultuur van de organisatie waarin werknemers werken (Derks & Bakker, 2014). Zo kan het zijn dat wanneer werknemers bijvoorbeeld een smartphone of laptop van hun werkgever krijgen, zij dit zien als een impliciete verwachting vanuit de werkgever dat zij deze ook buiten werktijd kunnen gebruiken (Derks & Bakker, 2014; Fenner & Renn, 2004). Dit kan dan ook

gezien worden als onderdeel van de *role-prescribed* werkzaamheden van werknemers. Als gevolg hiervan zullen werknemers altijd beschikbaar zijn voor werk, ook na reguliere werktijden (Fenner & Renn, 2004). Uit onderzoek van Fenner & Renn (2010) is daarnaast gebleken dat verwachtingen in de organisatie of het organisatieklimaat, positief gerelateerd kunnen zijn aan het verrichten van TASW. Wanneer er een klimaat heerst waar missies, doelen en beloningsstructuren het belang van communicatie buiten werktijden indirect benadrukken en dit aanmoedigen, zal TASW meer voorkomen onder werknemers (Fenner & Renn, 2010). De cultuur in organisaties is op die manier leidend voor individueel gedrag van werknemers door de sociale druk die eruit voortkomt (Fenner & Renn, 2010; Parker et al., 2003). Werknemers hebben namelijk het gevoel dat als andere collega's TASW verrichten, zij niet achter kunnen blijven omdat dit nadelig voor hen zal uitpakken.

Een andere reden voor werknemers om TASW te verrichten is de werkdruk die werknemers ervaren, zo blijkt uit een aantal studies. Vooral op stressvolle dagen waarin veel van werknemers geëist wordt, zouden werknemers hun werk niet los kunnen laten en daardoor thuis extra werk verrichten (Derks & Bakker, 2014). Uit een ander onderzoek bleek dat werk verrichten in de vrije tijd, sterker verband houdt met werkdruk dan met het daadwerkelijk opnemen van contact door een leidinggevende buiten werktijden (Arlinghaus & Nachreiner, 2014).

Uit bovenstaande theorieën en onderzoeken, blijkt dat TASW een *role-prescribed* werkactiviteit is die werknemers kunnen verrichten als gevolg van de werkcultuur en werkdruk. Zoals omschreven in de definitie van *job demands*, zijn dit fysieke, psychische, sociale of organisatorische aspecten van het werk die fysieke of mentale inspanning vereisen (Demerouti et al., 2001). De definitie van TASW en de aanleidingen voor het verrichten ervan leiden er dan ook toe dat TASW gezien kan worden als *job demand*. In de volgende paragraaf wordt omschreven hoe TASW fysieke of mentale inspanning van individuen vereist.

### *2.2.2 Gevolgen voor herstelmogelijkheden en uitputting*

Om onderzoek te doen naar de relatie tussen TASW en burn-out risico is het belangrijk om het bestaan van een relatie tussen deze twee concepten te kunnen onderbouwen. De inspanning-hersteltheorie vormt het theoretisch raamwerk dat de relatie tussen TASW en burn-out risico helpt te verklaren in dit onderzoek.

Volgens de inspanning-hersteltheorie is werk een inspanning waarvan mensen moeten en kunnen herstellen (Meijman & Mulder, 1998; Van Echtelt, 2014). Volgens deze theorie gaan inspanningen op het werk gepaard met acute belastende stressreacties. Onder optimale omstandigheden keren deze belastende stressreacties gedurende de dag terug naar een pre-stressorniveau en is het herstel voltooid voordat de volgende werkdag begint (Meijman & Mulder, 1998). Wanneer die stress-gerelateerde belasting van werknemers echter wordt verlengd tot buiten de werktijden of opnieuw optreedt buiten werktijden, vindt er geen volledig herstel plaats. In dat geval start een werknemer zijn volgende werkdag niet in een optimale conditie en zal hij extra inspanningen moeten verrichten om te presteren. Het uitblijven van volledig herstel kan op den duur leiden tot psychische en lichamelijke problemen (Van Echtelt, 2014).

Een kerncomponent van herstel gedurende vrije tijd is psychische onthechting, een gevoel weg te zijn van het werk (Derks & Bakker, 2014; Sonnentag & Krueger, 2006). Dit rijkt verder dan enkel fysiek afwezig zijn. Een individu moet daadwerkelijk stoppen met nadenken over het werk en zich mentaal loskoppelen (Sonnentag & Krueger, 2006). Het uitvoeren van werk-gerelateerde taken in de vrije tijd, oftewel *technology assisted supplemental work*, maakt dat individuen aan werk blijven denken en weerhoudt hen dan ook van psychische onthechting (Siltaloppi, Kinnunen & Feldt, 2009). De gevolgen hiervan zijn negatief voor het welzijn en de prestaties van werknemers (Sonnentag & Fritz, 2007; Demerouti, Bakker, Geurts & Taris, 2009). Mensen die continu buiten werktijden nog met werkzaken bezig zijn en niet over het vermogen bezitten werk ‘uit te zetten’, zijn bijvoorbeeld vermoeider (Derks & Bakker, 2014; Grebner, Semmer & Elfering, 2005).

In veel onderzoeken naar herstel van werknemers is gefocust op de effecten van weekenden en vakanties (Fritz & Sonnentag, 2006). Daaruit blijkt echter dat weekenden en vakanties niet genoeg zijn om te herstellen en dat werknemers de werkvrije avonden na werkdagen nodig hebben om de volgende dag beter bestand te zijn tegen nieuwe stressoren (Derks & Bakker, 2014). De effecten van vakanties en weekenden verdwijnen snel, waardoor juist het herstel tijdens avonden positieve effecten heeft voor de gezondheid, het welzijn en de prestaties van werknemers (Derks, Ten Brummelhuis, Zecic & Bakker, 2014; Sonnentag, 2003).

### 2.2.3 TASW in relatie tot burn-out risico

Zoals genoemd is psychische onthechting van werk belangrijk voor het herstel van werknemers. Werknemers die erin slagen om zich mentaal af te schermen van hun werk, kennen veel voordelen voor hun welzijn ten opzichte van werknemers die buiten werktijden met hun werk bezig blijven (Sonnentag & Krueel, 2006). Het verbonden blijven aan het werk, bijvoorbeeld door het uitvoeren van TASW, leidt tot meer vermoeidheid, een kerncomponent van burn-out (Sonnentag & Bayer, 2005; Van Hooff, Geurts, Kompier & Taris, 2006). Derks, Mierlo & Schmitz (2014) vonden in hun onderzoek bewijs voor een negatief effect van dagelijks werk-gerelateerd smartphone gebruik op psychische onthechting, wat op zijn beurt een versterkend effect had op dagelijkse uitputting.

De voornaamste verklaring voor deze relatie tussen TASW en burn-out, is dat het loskomen van werk een onderbreking is van *job demands* waar werknemers mee te maken hebben. Zoals besproken leidt een teveel aan *job demands* tot burn-out (Bakker & Demerouti, 2017). Wanneer een werknemer door middel van technologie verbonden blijft met het werk wordt hij dan ook langer blootgesteld aan *job demands*, wat werk-gerelateerde uitputting of burn-out tot gevolg kan hebben (Sonnentag, Kutler & Fritz, 2010). Daarnaast is gebleken dat TASW zelf ook gezien kan worden als *job demand*, wat het effect op burn-out risico zou versterken.

TASW kan ook het risico op burn-out versterken door het beïnvloeden van de werk-privé relatie. Wright et al. (2014) vonden in hun onderzoek bijvoorbeeld een effect van werk-gerelateerd gebruik van communicatietechnologieën op *work-life conflict*. De toename in *work-life conflict* had vervolgens een positief effect op burn-out en een negatief effect op werktevredenheid (Wright et al., 2014).

Gezien de voorgaande onderzoeken en de vergaarde kennis met betrekking tot burn-out risico en TASW, wordt in dit onderzoek het volgende verwacht:

*Hypothese 1: Er bestaat een positief verband tussen TASW en burn-out risico.*

## 2.3 Home demands en home resources

Zoals eerder genoemd, wordt burn-out doorgaans verklaard aan de hand van het *Job Demands-Resources model*. Een beperking van dit model is echter dat het zich alleen focust op de

werkomgeving en de factoren uit de privéomgeving van individuen buiten beschouwing laat (Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008). Ondanks dat burn-out een gezondheidsprobleem is dat hoofdzakelijk veroorzaakt wordt door het werk, is niet gezegd dat thuis- of privésituaties hier niet aan bij kunnen dragen. Zoals in eerdere onderzoeken aangetoond kan het juist een combinatie van factoren zijn die leidt tot burn-out (Van Echtelt, 2014). Vandaar dat in dit onderzoek rekening gehouden wordt met *home resources* en *home demands*. Zoals omschreven, is herstel na een werkdag belangrijk voor individuen om niet onder de stress van hun werk te bezwijken en een burn-out te krijgen (Derks & Bakker, 2014). De thuissituatie is de plek waar dit herstel zich voornamelijk zal afspelen en dit maakt juist de rol van *home resources* en *home demands* voor dit onderzoek dan ook zo interessant om te onderzoeken. Daarnaast is TASW een *job demand* die thuis uitgevoerd wordt, wat de invloed van *home resources* en *home demands* extra interessant maakt. Aangezien hier nog bijna geen onderzoek naar is gedaan, is het belangrijk om eerst helder uiteen te zetten hoe deze specifieke *resources* en *demands* gedefinieerd kunnen worden.

### 2.3.1 Definities van *home demands* en *home resources*

Voor zowel *home demands* als *home resources* bestaan nog geen definities. Om toch een duidelijk beeld te geven van *home resources* wordt in dit onderzoek de definitie van *job resources* aangehouden, maar dan toegepast op de thuissituatie. In voorgaande onderzoeken is al eens eerder succesvol een aan het werk gerelateerd concept gespiegeld naar een thuissituatie, wat deze methode in dit onderzoek legitimeert (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2005; Frone, Russell & Cooper, 1992). Wanneer de definitie van Schaufeli & Bakker (2004) wordt aangehouden, zou dit betekenen dat *home resources* gedefinieerd kunnen worden als *‘those physical, psychological, social, or institutional aspects of the home situation that either/or (1) reduce demands and the associated physiological and psychological costs; (2) are functional in achieving goals; (3) stimulate personal growth, learning and development’*. Hieruit kan opgemaakt worden dat *home resources* thuiskenmerken zijn waar mensen een bepaalde vorm van energie uit halen die functioneel is voor het behalen van persoonlijke doelen en ontwikkeling.

Tot nu toe zijn er slechts twee *home resources* bekend in de wetenschappelijke literatuur. Eén van deze *home resources* is autonomie (Bakker et al., 2005b). Autonomie heeft betrekking op de mate waarin een individu het gevoel heeft controle te hebben over de keuzes die hij maakt en de dingen die hij doet (Ryan & Deci, 2000; Olafsen, Niemiec, Halvari, Deci & Williams,

2017). Als *home resource* uit autonomie zich bijvoorbeeld in de controle die een individu heeft over de invulling van zijn of haar privétijd (Bakker et al., 2005b). Volgens Ryan & Deci (2000) is autonomie een psychologische basisbehoefte van de mens. Het hebben van autonomie is dan ook noodzakelijk voor individueel welzijn en helpt bij het bereiken van optimale prestaties (Niemic & Ryan, 2013).

Een andere *home resource* heeft betrekking op sociale support van familie of een partner (Bakker et al., 2005b). Sociale support of steun verwijst naar het materiele- of psychologische vermogen van een sociaal netwerk om een individu beter met stress om te laten gaan (Cohen, 2004). Volgens veel theoretici fungeert sociale support dan ook als buffer voor nadelige psychologische gevolgen die negatieve gebeurtenissen of langdurig aanhoudende *demands* hebben op individuen (Cohen & Wills, 1985; Thoits, 1985). Het idee dat het sociale netwerk de benodigde *resources* zal verschaffen, versterkt het eigen waargenomen vermogen om met bepaalde *demands* om te kunnen gaan, waardoor minder stress ervaren wordt (Cohen, 2004). Hierbij moet worden opgemerkt dat sociale support enkel effectief is wanneer de vorm van de steun aansluit op de specifieke *demand* (Cohen, 2004; Cohen & Wills, 1985). Wanneer een individu thuis *technology-assisted supplemental work* moet verrichten, heeft sociale support dan ook alleen een reducerend effect op deze *demand* als een partner het individu in staat stelt om dit te doen. Bijvoorbeeld door andere taken in huis over te nemen.

Aangezien voor *home demands* ook nog geen definitie bestaat, wordt dezelfde methode aangehouden om deze te definiëren. Door de definitie van *job demands* van Demerouti et al. (2001) aan te houden, zouden *home demands* gedefinieerd kunnen worden als '*those physical, psychological, social, or institutional aspects of the home situation that require sustained physical and/or psychological effort and are therefore associated with certain physiological and/or psychological costs*'. *Home demands* zijn dan ook kenmerken uit de thuissituatie die mensen fysieke en/of mentale energie kosten. Deze eisen bestaan, net als werkeisen, uit een kwantitatieve component, een emotionele component en een mentale component (Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005). Kwantitatieve *home demands* hebben betrekking op het aantal taken die individuen thuis moeten verrichten. Dit kan bijvoorbeeld gaan om zorgtaken of huishoudelijke taken (Peeters et al., 2005). Dit kan vergeleken worden met *job demands* als werkdruk. Emotionele *home demands* hebben betrekking op frustraties en problemen die gemoeid gaan met het privéleven van individuen en mentale *home demands*

hebben betrekking op de mate waarin individuen thuis moeite moeten doen om zaken te organiseren, ordenen en te kunnen herinneren (Peeters et al., 2005).

### *2.3.2 Positionering van home demands en home resources*

Zoals gebleken, zijn er verschillende soorten *demands* en *resources* die van invloed kunnen zijn op het burn-out risico van individuen. Naast *home demands* en *home resources*, bestaan er bronnen en eisen vanuit de werkomgeving en zijn er ook persoonlijke bronnen en eisen die een individu met zich mee kan dragen. Om een beter begrip te krijgen van de vrijwel nieuwe wetenschappelijke concepten *home demands* en *home resources*, zal een kader geschetst worden van hoe deze zich verhouden tot de andere bronnen en eisen waar individuen mee te maken kunnen krijgen en waar al meer over bekend is. Deze andere soorten *demands* en *resources* zullen verder niet meegenomen worden in dit onderzoek.

Uit de eerdergenoemde definitie van *job demands*, wordt duidelijk dat deze soort *demands* aspecten zijn die langdurige fysieke of psychische inspanning kosten en voortkomen uit het werk dat iemand verricht (Demerouti et al., 2001). Hieruit kan opgemaakt worden dat deze soort *demands* contextgebonden zijn. Ze kunnen een fysieke, psychologische, sociale of organisationele vorm aannemen, maar ze worden allemaal veroorzaakt door de werkomgeving (Demerouti et al., 2001). Naast deze soort *demands* bevinden zich de *home demands* waar individuen mee te maken hebben. Zoals in dit onderzoek gedefinieerd, zijn *home demands* fysieke, psychologische, sociale of institutionele aspecten die voortkomen uit de thuissituatie. Dit maakt dat ook deze eisen als contextgebonden beschouwd kunnen worden. Voor zowel *job-* als *home demands* zou gesteld kunnen worden dat deze afhankelijk zijn van een omgevingsfactor, namelijk ofwel de werkomgeving of de thuissituatie.

Naast deze eisen, wordt verwacht dat individuen ook te maken hebben met *personal demands* (Bakker & Demerouti, 2017). Volgens Barbier, Hansez, Chmiel & Demerouti (2013) zijn *personal demands* ‘the requirements that individuals set for their own performance and behavior that force them to invest effort in their work and are therefore associated with physical and psychological costs’ (p. 751). In tegenstelling tot eisen vanuit het werk of de thuissituatie, komen deze eisen niet voort uit de omgeving maar zijn het eisen die individuen aan zichzelf stellen. Dit kan bijvoorbeeld voortkomen uit persoonlijkheidskenmerken als perfectionisme en het zijn van een workaholic (Bakker & Demerouti, 2017). Zoals weergegeven in Figuur 1, zijn deze *personal demands* niet afhankelijk van de context of omgeving waarin een individu zich



bevindt maar komen ze vanuit het individu zelf en zijn deze dan ook persoonsgebonden. Hierdoor zou gesteld kunnen worden dat individuen, afhankelijk van waar zij zich bevinden of waar zij mee bezig zijn, te maken hebben met *home-* of *job demands*. Daarnaast hebben zij in beide situaties te maken met hun *personal demands* (zie Figuur 1).

<i>Persoonsgebonden</i>	Personal demands	
<i>Contextgebonden</i>	Job demands	<b>Home demands</b>

Figuur 1. Afbakening verschillende soorten demands.

Uit de eerdergenoemde definitie van *job resources*, wordt duidelijk dat deze soort *resources* fysieke, psychologische, sociale of organisationele aspecten zijn van het werk (Schaufeli & Bakker, 2004). Hieruit kan geconcludeerd worden dat *job resources* energiebronnen zijn die net als *job demands* gebonden zijn aan een bepaalde context, in dit geval het werk. Gezien de definitie van *home resources* die aangehouden wordt in dit onderzoek, kunnen ook *home resources* beschouwd worden als contextgebonden energiebronnen. Deze worden in dit geval veroorzaakt door de thuisomgeving. Naast *home-* en *job resources* bestaan er ook *personal resources*. Volgens Bakker & Demerouti (2017) zijn *personal resources* ‘the beliefs people hold regarding how much control they have over their environment.’ (p.275). Waar *job-* en *home resources* betrekking hebben op een specifieke omgeving, gaan deze soort energiebronnen over overtuigingen van mensen en kunnen ze dan ook eerder omschreven worden als persoonlijkheidskenmerken dan omgevingskenmerken. Voorbeelden van *personal resources* zijn dan ook optimisme en zelfvertrouwen (Bakker & Demerouti, 2017). In tegenstelling tot *job-* en *home resources*, zijn deze bronnen persoonsgebonden in plaats van afhankelijk van de omgeving. Wat hierdoor verondersteld kan worden, is dat individuen altijd te maken hebben met *personal resources*, ongeacht wat zij op dat moment doen. Afhankelijk van waar zij zich bevinden of de activiteiten die zij uitvoeren, hebben zij daarnaast te maken met *home resources* die in dit onderzoek centraal staan of met *job resources*. Dit wordt ter verduidelijking schematisch weergegeven in Figuur 2.

<i>Persoonsgebonden</i>	Personal resources	
<i>Contextgebonden</i>	Job resources	<b>Home resources</b>

Figuur 2. Afbakening verschillende soorten resources.

### 2.3.3 De thuissituatie in relatie tot TASW en burn-out risico

Uit het onderzoek van Peeters et al. (2005) is gebleken dat *home demands* een direct effect hebben op burn-out, al is dit effect kleiner dan de effecten die *job demands* hebben op burn-out. Bakker et al. (2005b) vonden gelijksoortig bewijs, namelijk dat *home demands* een positief effect hebben op uitputting, een belangrijke component van burn-out. Daarnaast bleek uit dit onderzoek dat er genderverschillen zijn met betrekking tot *home demands* en de relatie tot burn-out. Alleen bij mannen leidden *home demands* namelijk tot meer cynisme, de tweede component van burn-out (Bakker et al., 2005b).

Aangezien *home demands* net als *job demands* eisen zijn die langdurige fysieke of psychologische inspanning kosten, is de verwachting dat het hebben van deze eisen ertoe zal leiden dat individuen thuis weerhouden worden van herstel na een werkdag. Dit terwijl dit herstel erg belangrijk is gebleken in het voorkomen van burn-out (Derks & Bakker, 2014). Wanneer werknemers thuis *technology-assisted supplemental work* verrichten, neemt dit waarschijnlijk al een deel van de herstelmogelijkheden weg. Wanneer een individu daarbovenop te maken heeft met *home demands* die inspanning vereisen, zal dit er vermoedelijk voor zorgen dat er nog minder herstelmogelijkheden beschikbaar zijn. Dit kan bijvoorbeeld komen doordat men het werk thuis minder goed kan uitvoeren als er sprake is van *home demands*, waardoor er nog minder tijd over blijft voor herstel.

De effecten van *home resources* zijn nog onbekend. Wel wordt, zoals eerder genoemd, verwacht dat zij dezelfde effecten hebben als *job resources* (Bakker et al., 2005b). In dit geval zouden zij het vermogen hebben om de fysieke en psychologische kosten van *job demands* te verminderen. Dit betekent dat zij een eventueel versterkend effect van *technology-assisted supplemental work* op het risico op een burn-out, zouden verminderen. Omdat *home resources*

functioneel zouden zijn in het bereiken van bepaalde doelen, zouden ze er ook toe kunnen leiden dat het extra werk dat een individu thuis wil verrichten, gemakkelijker verricht wordt en daardoor meer tijd overblijft voor andere niet werk-gerelateerde activiteiten en herstel.

Op basis van de huidige wetenschappelijke kennis omtrent *home resources* en *home demands*, bestaan de volgende verwachtingen binnen dit onderzoek:

*Hypothese 2: Naarmate home resources toenemen, wordt het verband tussen TASW en burn-out risico zwakker.*

*Hypothese 3: Naarmate home demands toenemen, wordt het verband tussen TASW en burn-out risico sterker.*

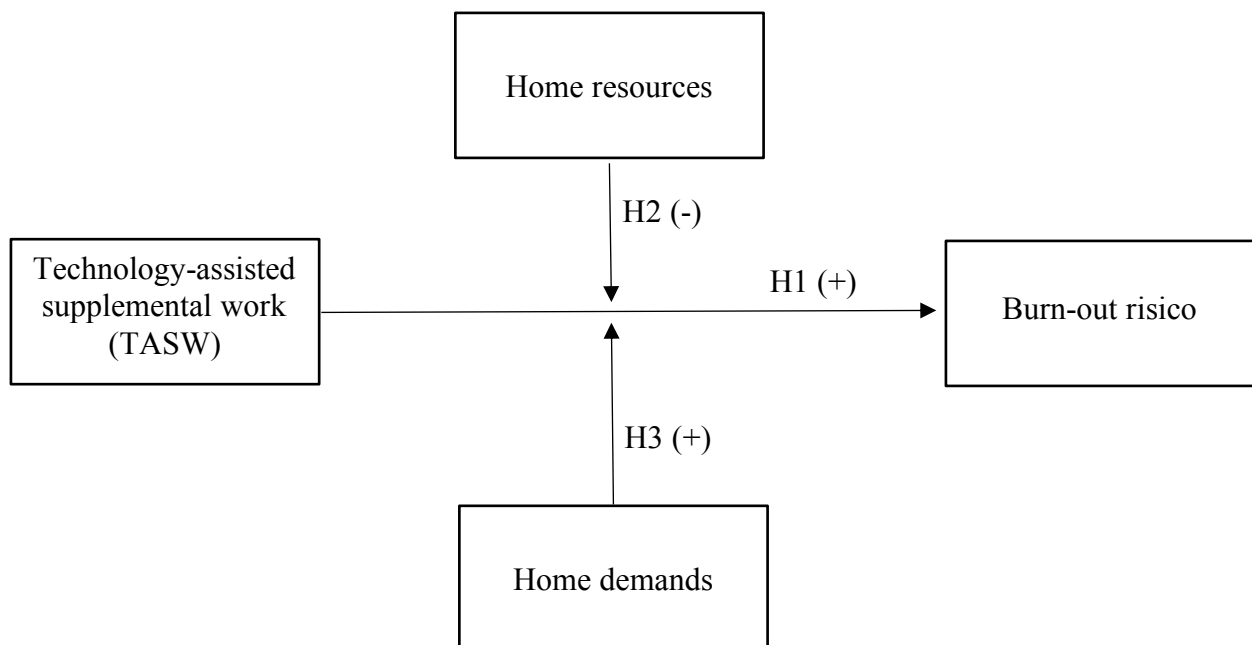
## 2.4 Conceptueel model en hypotheses

De centrale vraag in dit onderzoek is wat de relatie is tussen *technology-assisted supplemental work* en burn-out risico en of en hoe *home demands* en *home resources* deze relatie modereren. Zoals te zien in Figuur 3, is de verwachting op basis van de voorgaande literatuuruitenzetting dat *technology-assisted supplemental work* positief samenhangt met burn-out risico (H1). Dit houdt in dat wanneer individuen meer TASW verrichten, zij een hoger burn-out risico zullen hebben. De reden voor deze verwachting is tweeledig. Allereerst wordt deze samenhang verwacht omdat *technology-assisted supplemental work* een *job demand* is, en hiervan herhaaldelijk is aangetoond dat werkeisen het risico op een burn-out versterken (Bakker & Demerouti, 2017). De tweede reden is dat individuen door het verrichten van TASW, minder vrije tijd en daardoor minder herstelmogelijkheden zullen hebben die essentieel zijn om burn-out te voorkomen (Sonntag et al., 2010; Van Hooff et al., 2006). Ook is eerder onderzoek naar smartphonegebruik en het gevonden versterkende effect daarvan op burn-out risico, de grondslag geweest voor de eerste hypothese in dit onderzoek (Derks et al., 2014).

Ook wordt naar aanleiding van de besproken theorie verwacht dat naarmate *home resources* toenemen, het verband tussen TASW en burn-out risico zwakker wordt (H2). Dit is eveneens weergegeven in Figuur 3. De reden voor deze verwachting is dat gebleken is dat *home resources* mogelijk dezelfde vorm aan kunnen nemen als *job resources* (Bakker et al., 2005b). Van *job resources* is bekend dat deze het positieve of versterkende effect van *job demands* op burn-out kunnen reduceren (Bakker et al., 2005a). In dit onderzoek is daarom de verwachting dat mensen

die over meer *home resources* beschikken, minder negatieve effecten zullen ondervinden van het verrichten van TASW.

Ten derde wordt, zoals te zien in Figuur 3, verwacht dat naarmate *home demands* toenemen, het verband tussen TASW en burn-out risico sterker wordt (H3). Dit komt doordat *home demands* verondersteld worden langdurig fysieke en mentale inspanning te vereisen (Demerouti et al., 2001). Hierdoor zullen de herstelmogelijkheden van individuen die TASW verrichten nog verder beperkt worden, waardoor de kans op burn-out groter wordt (Derks & Bakker, 2014). Van *home demands* is daarnaast in het onderzoek van Peeters et al. (2005) aangetoond dat deze zowel een direct als een indirect effect op burn-out kunnen hebben.



*Figuur 3. Onderzoeksmodel huidig onderzoek.*

### 3. Methode

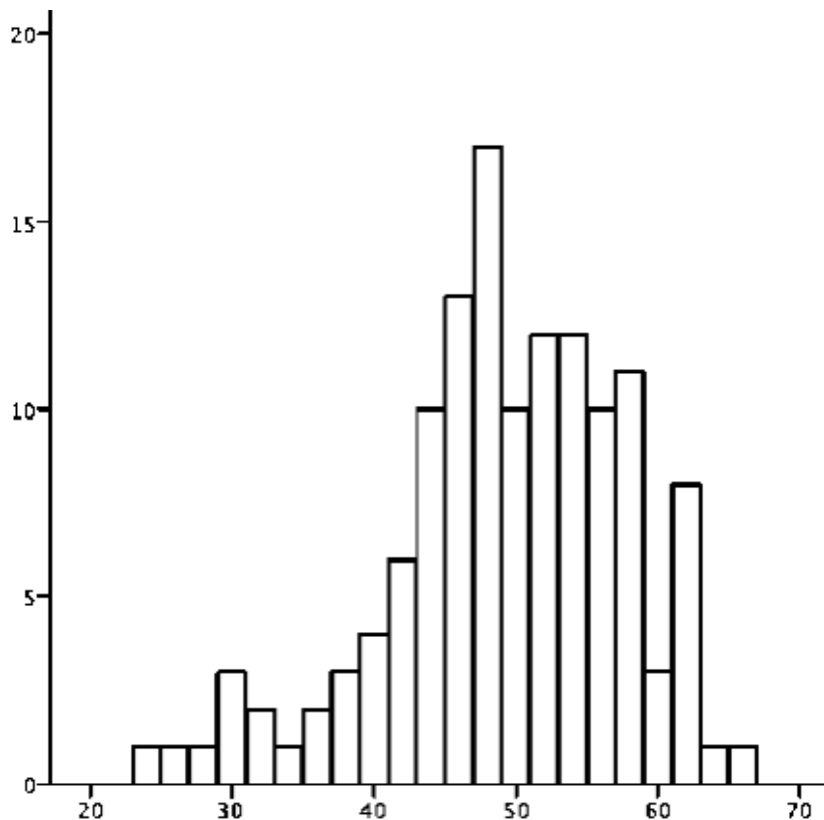
In dit hoofdstuk worden alle facetten met betrekking tot de methode van het huidige onderzoek besproken. Allereerst zal ingegaan worden op de onderzoekspopulatie en de getrokken steekproef. Vervolgens wordt de onderzoeksprocedure uitgelicht en wordt weergegeven welke meetschalen gebruikt zijn om de variabelen in dit onderzoek te meten. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met de analysemethoden, waarin de eerste stappen voorafgaand aan de data-analyses besproken worden en een eerste blik geworpen wordt op de verkregen data in dit onderzoek.

#### 3.1 Populatie en steekproef

In dit onderzoek is een steekproef getrokken van werknemers die werkzaam zijn in de Nederlandse tak van een multinationale organisatie die als hoofdtaak heeft het verwerken van geldtransacties. Deze groep is benaderd via een e-mailbericht die intern verzonden is door het hoofd van de afdeling Human Resources (zie bijlage 1). Alle 600 werknemers hebben deze mail, met daarin een link naar de digitale vragenlijst, ontvangen. De totale steekproef omvatte 169 respondenten<sup>1</sup> ( $M_{leeftijd} = 48.68$ ,  $SD = 8.39$ ) waarvan 110 mannen ( $M_{leeftijd} = 48.98$ ,  $SD = 8.68$ ) en 25 vrouwen ( $M_{leeftijd} = 47.33$ ,  $SD = 6.95$ ). De *response rate* is daarmee iets minder dan dertig procent. De reden voor een relatief lage *response rate* zou kunnen zijn dat de werknemers in deze organisatie de laatste jaren te maken hebben gehad met fusies en reorganisaties en daardoor minder open staan voor extra of nieuwe ‘werkzaamheden’ zoals het invullen van een vragenlijst, zo blijkt uit persoonlijke communicatie. De gemiddelde leeftijd van de onderzoeksgroep ( $M = 48.68$ ) wijkt significant af van de gemiddelde leeftijd van werknemers in de financiële dienstverleningssector ( $M = 43.20$ ) volgens het CBS (2016). Dit betekent dat de data in dit onderzoek met betrekking tot leeftijd niet representatief is voor alle werknemers die werkzaam zijn in deze sector. In Figuur 4 is de spreiding in leeftijden van de participanten weergegeven. Te zien is dat de meeste participanten een leeftijd tussen de 42 en 63 jaar oud hebben.

---

<sup>1</sup> Van 34 van de 169 respondenten zijn de gegevens met betrekking tot geslacht en leeftijd onbekend.



Figuur 4. Leeftijd van participanten (x-as) naar frequentie (y-as).

### 3.2 Procedure

In de verzonden e-mail is het doel van het onderzoek duidelijk gemaakt (zie bijlage 1). Ook is er achtergrondinformatie gegeven over de onderzoeker en is benadrukt dat de participanten volledig anoniem blijven en hun gegevens vertrouwelijk behandeld worden. Door op de link in de e-mail te klikken kwamen de participanten terecht bij de introductie van de online vragenlijst (zie bijlage 2). In de introductie van de vragenlijst was het *informed consent* opgenomen, waarin de respondenten nogmaals gewezen werden op de waarborging van hun anonimiteit en een vertrouwelijke omgang met de data en resultaten van het onderzoek. De participanten gingen akkoord met het *informed consent* door de vragenlijst te starten.

### 3.3 Meetinstrumenten en factoranalyses

De vragenlijst voor dit onderzoek was online beschikbaar en bevatte 39 items. De vragenlijst is in de Engelse taal geschreven om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de werknemers van deze organisatie, die als voertaal Engels aanhouden. De meetinstrumenten die in de vragenlijst gebruikt zijn, worden in deze paragraaf per variabele beschreven. Per variabele zullen daarnaast de empirische resultaten met betrekking tot de meetinstrumenten weergegeven worden. Dit

gebeurt aan de hand van factoranalyses, die inzichtelijk maken hoe de structuur van de data eruitziet en of deze overeenkomt met de meetinstrumenten gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek. Ook wordt per meetinstrument weergegeven wat de interne consistentie is en daarmee hoe betrouwbaar de variabele wordt gemeten.

Voor het analyseren van de data is het statistiekprogramma IBM SPSS Statistics 24 (2016) gebruikt. Voordat de factoranalyses uitgevoerd zijn, is allereerst de data geprepareerd. Hierbij zijn 27 onbruikbare respondenten verwijderd en ontbrekende data zoals niet-ingevulde stellingen, zijn gecodeerd als ‘missing data’. Als vervolgstap voorafgaand aan de factoranalyses, zijn de stellingen 2 en 6 van de TASW-schaal en stelling 3 van de *home resource*-schaal omgepoold (zie bijlage 4). Hierdoor kregen hogere scores op alle items dezelfde betekenis. Tot slot is gecontroleerd op extreme univariate uitschieters in de dataset, welke niet gevonden zijn. Na de preparatie van de dataset, zijn de factoranalyses uitgevoerd. Dat factoranalyses uitgevoerd konden worden bleek uit de KMO-scores boven de .70 en de significante Bartlett’s testen ( $p < .001$ ) voor alle variabelen in dit onderzoek (Allen & Bennett, 2012). De factoranalyses in dit onderzoek zijn allen uitgevoerd volgens een Principal Component Analysis (PCA) met Oblimin rotatie, aangezien ervan uitgegaan wordt dat de factoren binnen de variabelen onderling met elkaar correleren.

### *3.3.1 Burn-out risico*

Om het burn-out risico te meten is gebruik gemaakt van de Utrechtse Burn-out Schaal (Schaufeli & Dierendonck, 2000) (zie bijlage 3). Deze vragenlijst bestaat uit een totaal van negen items waarmee twee componenten van burn-out gemeten worden: emotionele uitputting (vijf items) en cynisme (vier items). Zoals uit de theorie is gebleken, zijn dit de twee dimensies van burn-out die duiden op een burn-out risico in plaats van het hebben van een burn-out. Wanneer sprake is van verminderde professionele doeltreffendheid, heeft een individu daadwerkelijk last van een burn-out en daarom wordt deze laatste dimensie in dit onderzoek dan ook niet meegenomen. De antwoordmogelijkheden op de stellingen varieerden van 1 ‘never’ tot 5 ‘always’ op een 5-punts Likertschaal. De originele UBOS-vragenlijst wordt gemeten op basis van een 7-punts Likertschaal maar aangezien de andere meetschalen in de uitgezette vragenlijst op een 5-punts schaal gemeten worden, is ervoor gekozen om deze aan te passen. Dit zorgt ervoor dat de scores op de verschillende variabelen beter met elkaar vergeleken kunnen worden. De scores op de variabele burn-out risico werden berekend door de scores op de items bij elkaar op te tellen en te delen door het totale aantal items. Hierdoor vielen

de scores binnen een range van 1.00 en 5.00. Hierbij gold dat een hogere score duidde op een hoger burn-out risico. De oorspronkelijk Nederlandse vragenlijst is vertaald naar het Engels. Hierbij is een vertaalcontrole uitgevoerd waaruit geen afwijkingen naar voren zijn gekomen met betrekking tot de betekenis van de stellingen. Een voorbeelditem is ‘I feel mentally exhausted by my work.’.

Volgens de factoranalyse, bestond de variabele burn-out risico uit twee factoren, die volledig overeenkomen met de indeling in emotionele uitputting en cynisme volgens de UBOS-vragenlijst (Schaufeli & Dierendonck, 2000). De factorladingen op alle items zijn te zien in bijlage 4. Uit de betrouwbaarheidsanalyses bleek dat de items van de factor emotionele uitputting een interne consistentie van  $\alpha = .87$  hebben. De items van de factor cynisme hebben een interne consistentie van  $\alpha = .82$ . Deze betrouwbaarheid zou iets vergroot kunnen worden naar  $\alpha = .83$  door item 2 van deze schaal (zie bijlage 4) te verwijderen. Gezien het kleine verschil in betrouwbaarheid is hier echter niet voor gekozen. Beide variabelen worden met de volledige vragenlijst al op zeer betrouwbare manier gemeten.

### *3.3.2 Technology-assisted supplemental work*

Voor het meten van de variabele TASW is gebruik gemaakt van een schaal van Fenner & Renn (2010). Deze schaal telt zes items, waarbij de antwoordmogelijkheden net als bij burn-out risico varieerden van 1 ‘never’ tot 5 ‘always’ op een 5-punts Likertschaal. De schaal heeft een interne consistentie van  $\alpha = .82$  (Fenner & Renn, 2010). De scores op de variabele werden berekend door de scores op alle items samen te delen door het aantal items, in dit geval zes. De scores vielen hierdoor binnen een range van 1.00 tot en met 5.00, waarbij een hogere score aangaf dat een werknemer meer TASW verricht. Sommige items uit de oorspronkelijke vragenlijst zijn iets aangepast om de gebruiksvriendelijkheid van de survey te vergroten, namelijk door beter aan te sluiten bij de hedendaagse gebruikte technologieën. Technologieën die vandaag de dag niet vaak meer gebruikt worden, zoals ‘pager’ en ‘BlackBerry’, zijn weggelaten. In plaats daarvan gaat het in de vragen telkens om mobiele telefoons en computers.

Uit de factoranalyse die voor de variabele TASW is uitgevoerd, bleek dat deze variabele bestond uit één factor. Hiervoor is het Kaiser Criterium gehanteerd, waarbij de eigenvalue van de gevonden factoren groter moet zijn dan 1 (Field, 2014). Daarnaast is gekeken naar de knik in de screeplot die ook wees op één factor. De interne consistentie van de TASW-schaal was  $\alpha$



= .85, wat aangeeft dat TASW op een zeer betrouwbare manier gemeten wordt (Field, 2014). De items van dit meetinstrument en bijbehorende factorladingen zijn te zien in bijlage 4.

### 3.3.3 Home resources

*Home resources* zijn gemeten aan de hand van acht items, verdeeld in twee subschalen. Om *home resources* op een gedegen manier te kunnen meten, is ervoor gekozen om schalen te ontwikkelen door bestaande *job resources* items aan te passen naar items voor in de thuissituatie. In eerdere onderzoeken is deze methode succesvol gebleken (Frone et al., 1992). De eerste subschaal betreft autonomie en bestaat uit vier items (zie bijlagen 2 en 3). Eén item is overgenomen uit het onderzoek van Bakker, Demerouti & Schaufeli (2005), namelijk: ‘I have control over how I use my free time’. De andere drie items zijn afkomstig uit het onderzoek van (Sheldon & Hilpert, 2012) en zijn zelfstandig aangepast om autonomie in de thuissituatie te meten in plaats van op het werk (zie bijlagen 2 en 3). Een voorbeeld van deze items is ‘At home, I am free to do things my own way’. De tweede subschaal meet sociale support in de thuissituatie en wordt eveneens gemeten aan de hand van vier items. Hierbij is ook één item overgenomen uit het onderzoek van Bakker, Demerouti & Schaufeli (2005). Dit is het item ‘My partner/family help(s) me with a certain task if necessary.’. De andere drie items zijn gebaseerd op het onderzoek van Baruch-Feldman, Brondolo, Ben-Dayana & Schwartz (2002) en zijn zo aangepast dat deze toepasbaar zijn op de partner of familie in plaats van op collega’s en dat deze niet specifiek over werkomstandigheden gaan (zie bijlagen 2 en 3). De antwoorden op beide subschalen varieerden op een 5-punts Likertschaal van 1 ‘strongly disagree’ tot 5 ‘strongly agree’. De scores op deze variabele vielen hierdoor, net als de andere variabelen in dit onderzoek, binnen een range van 1.00 tot en met 5.00. Hogere scores betekenen op deze schaal dat er meer *home resources* zijn.

De factoranalyse van *home resources* toonde aan dat deze variabele, afgaand op het Kaiser Criterium en de knik in de screeplot, bestaat uit twee factoren. Zoals verwacht zijn de items verdeeld in autonomie en sociale support (Bakker et al., 2005b). De factorladingen op deze items zijn te zien in bijlage 4. De autonomieschaal had een interne consistentie van  $\alpha = .76$ , wat betekent dat deze schaal op een voldoende betrouwbare manier gemeten wordt (Field, 2014). De betrouwbaarheid van deze schaal had verhoogd kunnen worden naar  $\alpha = .77$  indien het laatste item verwijderd zou worden. Echter, is hier gezien de geringe toename niet voor

gekozen. De items voor sociale support hadden een interne consistentie van  $\alpha = .87$  en werden dan ook op zeer betrouwbare manier gemeten.

#### 3.3.4 Home demands

Om *home demands* te meten is gebruik gemaakt van de Home Demands Scale van Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli (2005). Deze schaal is zo ontworpen dat het conceptueel gezien overeenkomt met de meting van *job demands*, maar dan toegepast op het privédomein (Peeters et al., 2005). De Home Demands Scale bestaat uit drie subschalen (zie bijlage 3). Er is een subschaal voor kwantitatieve *home demands* ( $\alpha = .80$ ), die bestaat uit drie items. Daarnaast is er een subschaal voor emotionele *home demands* ( $\alpha = .76$ ), die eveneens wordt gemeten aan de hand van drie items. De derde subschaal betreft mentale *home demands* ( $\alpha = .80$ ) en bestaat uit vier items (Peeters et al., 2005). De items uit de subschalen zijn allemaal zo aangepast dat zij niet in een vragende vorm opgesteld waren maar als stelling. Dit is gedaan om beter aan te sluiten bij de overige stellingen in de survey en zo verwarring tijdens het invullen voor respondenten te voorkomen. Hierdoor werd het ook mogelijk om de antwoorden op deze schaal te meten op een 5-punts Likertschaal van 1 ‘strongly disagree’ tot 5 ‘strongly agree’. De scores op deze variabele vielen dan ook binnen een range van 1.00 tot en met 5.00. Een score dichterbij 5 gaf daarbij aan dat een werknemer meer *home demands* ervaart. Een voorbeelditem is ‘I have to carry out a lot of tasks at home (household/caring tasks).’.

De uitkomsten van de factoranalyse van *home demands*, weken iets af van het meetinstrument van Peeters et al. (2005). De variabele *home demands* leek afgaand op het Kaiser Criterium te bestaan uit twee factoren en kijkend naar de knik in de screeplot uit drie factoren (zie bijlage 5). Aangezien de analyses wijzen op twee of drie factoren en de theorie wijst op het bestaan van drie factoren, wordt aangenomen dat de variabele *home demands* bestaat uit drie factoren (Peeters et al., 2005). Hiertoe is opnieuw een factoranalyse uitgevoerd met een gefixeerd aantal van 3 factoren. De items en bijbehorende factorladingen op basis van deze factoranalyse zijn te zien in bijlage 4. De kwantitatieve *home demands* items hadden een interne consistentie van  $\alpha = .78$ , die van emotionele *home demands*  $\alpha = .79$  en van mentale *home demands*  $\alpha = .87$ . Dit is vergelijkbaar met de mate van interne consistentie in het eerdere onderzoek van Peeters et al. (2005). De variabele *home demands* werd in dit onderzoek dan ook op een voldoende betrouwbaar tot zeer betrouwbare manier gemeten (Field, 2014).

### 3.3.5 Demografische variabelen

Aan het einde van de vragenlijst kregen de respondenten nog een aantal algemene vragen, betreffende persoonlijke kenmerken als leeftijd, geslacht en opleidingsniveau en een aantal baan- en werkkenmerken zoals hun positie binnen de organisatie en het aantal uren dat zij wekelijks werken (zie bijlage 2).

## 3.4 Analysemethoden

De uit te voeren analyses om de hypothesen in dit onderzoek te toetsen, zijn drie multiple regressieanalyses met *technology-assisted supplemental work* (continue meetniveau) als onafhankelijke variabele en burn-out risico (continue meetniveau) als afhankelijke variabele. In de eerste toets wordt enkel de relatie tussen deze twee variabelen onderzocht. In de tweede toets is *home resources* (continue meetniveau) de moderator in het verband tussen *technology-assisted supplemental work* en burn-out risico en in de derde toets is de variabele *home demands* (continue meetniveau) de moderator in dit verband.

Voorafgaand aan de analyses is nagegaan of voldaan wordt aan de assumpties voor een multiple regressieanalyse volgens Field (2014). De analyses in dit onderzoek voldoen aan de eerste voorwaarde dat de afhankelijke en onafhankelijke variabelen van continue meetniveau moeten zijn. Daarnaast moet er sprake zijn van een lineair verband tussen de onafhankelijke en afhankelijke variabelen (Field, 2014). Deze voorwaarde is gecontroleerd door middel van spreidingsdiagrammen, waarin een ellipsvormige puntenwolk te zien moet zijn (Field, 2014). Tussen de variabelen TASW en burn-out risico was echter geen sprake van een lineair verband. Uit verdere observaties bleek dat beide variabelen niet normaal verdeeld waren, waartoe besloten is om deze variabelen te transformeren naar logaritmische variabelen via de LN-methode in SPSS. Deze transformatie heeft ertoe geleid dat beide variabelen een normale verdeling toonden, en er een lineair verband tussen de twee variabelen zichtbaar is. Hierdoor kon alsnog voldaan worden aan deze assumptie. In dit onderzoek zijn analyses met deze variabelen dan ook uitgevoerd met de logaritmische variabele burn-out risico en de logaritmische variabele TASW.

De volgende assumptie waarvoor gecontroleerd is, is dat de observaties en residuen in alle analyses onafhankelijk zijn, wat gecontroleerd is doormiddel van de Durbin-Watson tests (Field, 2014). Deze tests gaven allemaal een uitkomst rond de 2, waardoor gesteld kan worden

dat ook aan deze voorwaarde is voldaan. Bij multiple regressieanalyses moet er ook sprake zijn van homoscedasticiteit (Field, 2014). Aan deze voorwaarde wordt voldaan in dit onderzoek doordat er een gelijke spreiding van punten in de scatterplots te zien is. Een andere voorwaarde is dat er geen multicollineariteit mag zijn tussen de onafhankelijke variabelen (Field, 2014). Dit houdt in dat er geen hoge correlaties zijn tussen deze variabelen. Hiervoor moeten de VIF-scores van elke toets een uitkomst geven die lager ligt dan 10, wat in dit onderzoek telkens het geval was. Om na te gaan of er sprake was van normaliteit van de residuen, is gekeken naar P-P plots. De punten in de P-P plots moeten een diagonale lijn volgen om aan deze voorwaarde te voldoen (Field, 2014). Dit was in dit onderzoek het geval. Als laatste voorwaarde geldt dat er geen significante uitschieters mogen zijn in de dataset. Om dit na te gaan is allereerst gekeken naar gestandaardiseerde residuen met een absolute waarde boven de 3, wat inhoudt groter dan 3 of kleiner dan -3. Andere mogelijke significante uitschieters zijn geobserveerd door te kijken naar Mahalanobis afstanden groter dan 12 en Cook's afstanden groter dan 1 (Field, 2014). Alle data lag binnen de kritieke waarden, wat betekent dat er geen dusdanig grote uitschieters waren dat deze de resultaten van het onderzoek zouden beïnvloeden. Als gevolg hiervan is besloten om geen respondenten te verwijderen uit de dataset.

## 4. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste resultaten van het onderzoek weergegeven. Eerst wordt ingegaan op de beschrijvende statistieken en correlaties. Daarna worden de resultaten van de statistische analyses weergegeven, waaronder het hoofdeffect en de moderatie-effecten tussen de variabelen, met als doel de hypothesen in dit onderzoek te kunnen bevestigen of te verwerpen. Tot slot worden een aantal analyses op factorniveau uitgevoerd om meer inzicht te krijgen in de verkregen data.

### 4.1 Beschrijvende statistieken en correlaties

Voor een eerste beeld van de verkregen data zijn allereerst een aantal beschrijvende statistieken opgevraagd, zoals de gemiddelde score per variabele, de standaarddeviaties en de minimale en maximale scores. In Tabel 1 zijn de beschrijvende statistieken van de data weergegeven. Te zien is onder andere dat de gemiddelde scores op burn-out risico en TASW niet hoog liggen. De hoogste gemiddelde score is op de variabele *home resources*. De spreiding tussen de scores van de individuen (*SD*) op de variabelen zijn niet opvallend. De hoogste spreiding zit in de mate waarin individuen TASW verrichten, en de laagste spreiding zit in de variabele *home resources*.

In Tabel 1 is daarnaast de onderlinge samenhang tussen de verschillende variabelen en factoren binnen de variabelen weergegeven. De resultaten zijn verkregen met behulp van een Pearson correlatieanalyse. Uit Tabel 1 blijkt op het niveau van de variabelen onder andere dat er een significante negatieve correlatie is tussen *home demands* en *home resources* ( $p < .01$ ). Daarnaast bestaat er een positieve correlatie tussen *home demands* en *burn-out risico* ( $p < .01$ ). Op factorniveau, blijkt dat de drie verschillende *home demands* significant negatief samenhangen met de *home resource* autonomie ( $p < .05$ ). Kwantitatieve- en emotionele *home demands* hangen ook negatief samen met de *home resource* sociale support ( $p < .05$ ). De factor emotionele uitputting, die onder de variabele burn-out risico valt, correleert met alle *home demands* ( $p < .01$ ). De factor cynisme correleert daarentegen alleen met mentale- en emotionele *home demands*.

Tabel 1

*Beschrijvende statistieken en correlaties*

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min.</i>	<i>Max.</i>	<i>N</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. TASW	2.69	.91	1.00	4.83	140	1.00										
2. Home resources totaal	3.95	.44	2.50	5.00	140	-.088	1.00									
3. Autonomie	3.98	.57	2.00	5.00	140	-.056	.645**	1.00								
4. Sociale support	3.92	.67	1.00	5.00	140	-.068	.763**	-.001	1.00							
5. Home demands totaal	2.87	.68	1.20	4.60	135	-.052	-.314**	-.261**	-.190*	1.00						
6. Kwantitatieve <i>demands</i>	3.19	.74	1.33	5.00	135	.022	-.253**	-.182*	-.178*	.855**	1.00					
7. Emotionele <i>demands</i>	2.42	.76	1.00	4.33	135	-.099	-.342**	-.328*	-.170*	.792**	.514**	1.00				
8. Mentale <i>demands</i>	2.97	.84	1.00	5.00	135	-.052	-.237*	-.185*	-.153	.928**	.725**	.594**	1.00			
9. Burn-out risico totaal	2.43	.67	1.00	4.33	140	-.010	-.146	-.075	-.127	.312**	.259**	.329**	.245**	1.00		
10. Emotionele uitputting	2.35	.71	1.00	4.60	140	.054	-.151	-.064	-.144	.339**	.297**	.366**	.249**	.903**	1.00	
11. Cynisme	2.52	.80	1.00	4.75	140	-.078	-.107	-.071	-.080	.219*	.165	.222**	.190*	.881**	.592**	1.00

*Noot.* \*  $p < .05$  (2-tailed), \*\*  $p < .01$  (2-tailed).

## 4.2 Resultaten met betrekking tot het onderzoeksmodel

Om het onderzoeksmodel en de bijbehorende hypothesen te kunnen toetsen, zijn er diverse regressieanalyses uitgevoerd. Deze analyses en de uitkomsten daarvan worden hieronder weergegeven. Tot slot wordt kort ingegaan op uitgevoerde *robustness checks*.

### 4.2.1 Hoofdeffect tussen TASW en burn-out risico

Om te onderzoeken of *technology-assisted supplemental work* verband houdt met burn-out risico, is een regressieanalyse met TASW als onafhankelijke variabele en burn-out risico als afhankelijke variabele uitgevoerd. In deze toets zijn ook de controlevariabelen geslacht, leeftijd en opleidingsniveau meegenomen. De resultaten van deze analyse zijn uiteengezet in Tabel 2. In model 1 zijn de resultaten weergegeven van de controlevariabelen op het burn-out risico en in model 2 wordt de toets met de onafhankelijke variabele TASW hieraan toegevoegd. Aan deze resultaten is te zien dat geen van de variabelen een significant verband heeft met burn-out risico ( $p > .05$ ). Dit zou betekenen dat de mate waarin iemand TASW uitvoert, niet van invloed is op zijn of haar risico op burn-out. Op basis van deze resultaten moet de eerste hypothese in dit onderzoek (H1) dan ook verworpen worden.

Tabel 2

*Regressieanalyse TASW en burn-out risico*

Variabelen	Model 1	Model 2
	$\beta$	$\beta$
Geslacht (Man)	-.14	-.14
Leeftijd	-.02	-.02
Opleidingsniveau (MBO)	-.07	-.07
Opleidingsniveau (HBO)	.02	.01
Opleidingsniveau (WO)	-.13	-.14
TASW		.01
N	131	131
F	1.11	.92
R	.21	.21
R <sup>2</sup>	.04	.04
$\Delta R^2$	.00	.04
$\Delta F$	1.10	.01

#### 4.2.2 Home resources

Om hypothese 2 te toetsen is de variabele *home resources* als moderator in het verband tussen *technology-assisted supplemental work* en burn-out risico toegevoegd. In Tabel 3 zijn de resultaten van deze toets weergegeven. In model 3 is te zien dat er een significant effect optreedt zodra *home resources* aan dit verband toegevoegd wordt. Dit betekent dat er een significant negatief hoofdeffect gevonden is van *home resources* op burn-out risico, wat inhoudt dat hoe meer *home resources* een individu heeft, hoe lager het risico op burn-out is. Wel moet opgemerkt worden dat het model niet significant is en dat de toegenomen verklaarde variantie van .04 relatief gezien niet hoog is. Home resources verklaren dan ook maar een klein deel van burn-out risico. Hypothese 2 in dit onderzoek veronderstelt echter geen hoofdeffect, maar een moderatie van de variabele *home resources* op het verband tussen TASW en burn-out risico. In model 4 is te zien dat er geen sprake is van een interactie-effect, wat betekent dat *home resources* het verband niet modereren. Uit dit resultaat kan opgemaakt worden dat hypothese 2 verworpen moet worden.

Tabel 3

#### Moderatie home resources

Variabelen	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Geslacht (Man)	-.14	-.14	-.15 <sup>†</sup>	-.15 <sup>†</sup>
Leeftijd	-.02	-.02	-.05	-.05
Opleidingsniveau (MBO)	-.07	-.07	-.07	-.07
Opleidingsniveau (HBO)	.02	.01	.03	.03
Opleidingsniveau (WO)	-.13	-.14	-.16	-.16
TASW		.01	-.02	.91
Home resources			-.21*	.02
Home resources X TASW				-.93
N	131	131	131	131
F	1.11	.92	1.62	1.57
R	.21	.21	.29	.30
R <sup>2</sup>	.04	.04	.08	.09
$\Delta R^2$	.00	.04	.04	.01
$\Delta F$	1.10	.01	5.58*	1.20

Noot. <sup>†</sup> $p < .10$ , \* $p < .05$ .



### 4.2.3 Home demands

Om hypothese 3 te toetsen is de variabele *home demands* toegevoegd aan de multiple regressieanalyse met TASW als onafhankelijke variabele en burn-out risico als afhankelijke variabele. Ook hier zijn de controlevariabelen meegenomen. De resultaten van deze analyses zijn te zien in Tabel 4. Model 3 is het model waarbij *home demands* is toegevoegd aan de analyses met controlevariabelen en TASW. Te zien is dat er een significant positieve relatie is tussen *home demands* en burn-out risico. Dit houdt in dat wanneer een individu meer *home demands* zou hebben, deze een hoger risico zou hebben op burn-out. Ook is het model significant met een verklaarde variantie van .11. Dit betekent dat elf procent van burn-out risico verklaard wordt door het hebben van *home demands* in combinatie met de controlevariabelen. In model 4 is het interactie-effect toegevoegd. Dit zorgt ervoor dat het effect uit model 3 verdwijnt ( $p > .05$ ). Hierdoor kan gesteld worden dat hypothese 3 van dit onderzoek verworpen moet worden. *Home demands* lijkt dan ook geen moderator te zijn in het verband tussen TASW en burn-out risico.

Tabel 4

#### Moderatie home demands

Variabelen	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Geslacht (Man)	-.14	-.14	-.08	-.09
Leeftijd	-.02	-.02	-.02	-.02
Opleidingsniveau (MBO)	-.07	-.07	-.01	-.02
Opleidingsniveau (HBO)	.02	.01	.06	.05
Opleidingsniveau (WO)	-.13	-.14	-.08	-.09
TASW		.01	.02	.19
Home demands			.27**	.36 <sup>†</sup>
Home demands X TASW				-.19
N	131	131	131	131
F	1.11	.92	2.22*	1.96 <sup>†</sup>
R	.21	.21	.33	.34
R <sup>2</sup>	.04	.04	.11	.11
$\Delta R^2$	.00	.04	.07	.00
$\Delta F$	1.10	.01	9.65**	.20

Noot. <sup>†</sup> $p < .10$ , \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .

#### 4.2.4 Verschillen tussen groepen

Om te controleren of er een relatie bestaat tussen TASW en burn-out risico als de analyses onder geselecteerde groepen van respondenten worden uitgevoerd, zijn er *robustness checks* uitgevoerd. Allereerst is gekeken naar opleidingsniveau. Achtereenvolgens zijn cases met een MBO, met een HBO en vervolgens die met een WO opleiding geselecteerd voor de analyses. Echter blijkt uit de resultaten dat er voor geen van deze groepen een relatie bestaat tussen TASW en burn-out risico. Hetzelfde geldt voor de volgende groepen: mannen, vrouwen, individuen met een leeftijd onder het gemiddelde van 49 jaar, individuen met een gemiddelde leeftijd boven de 49 jaar, individuen die in werkelijkheid meer uren werken dan in het contract is overeengekomen, fulltime werknemers en parttime werknemers. Een direct verband tussen TASW en burn-out risico lijkt niet te bestaan voor individuen in deze dataset.

#### 4.3 Analyses op factorniveau

Op basis van de correlaties die gevonden zijn in het huidige onderzoek, is besloten om analyses op factorniveau uit te voeren om te onderzoeken of er verbanden zijn op het niveau van factoren binnen de variabelen.

Aangezien burn-out risico uit twee factoren bestaat, namelijk emotionele uitputting en cynisme, is het relevant om te onderzoeken of er een verschil te zien is in de relatie tussen TASW en deze twee verschillende dimensies van burn-out risico. Opvallend is namelijk dat in de correlatietabel (Tabel 1) te zien is dat, hoewel niet significant, TASW positief correleert met de factor emotionele uitputting en negatief met de factor cynisme. Er zijn daarom twee regressieanalyses uitgevoerd met opnieuw de controlevariabelen geslacht, leeftijd en opleidingsniveau en TASW als onafhankelijke variabele. Uit zowel de analyse met emotionele uitputting als afhankelijke variabele als die met cynisme als afhankelijke variabele, bleek echter dat er ook geen significante relaties bestaan tussen TASW en de aparte factoren van burn-out risico.

Vervolgens is aan deze analyses de variabele *home resources* toegevoegd, om te zien of deze variabele andere relaties laat zien voor emotionele uitputting ten opzichte van cynisme. Twee regressieanalyses met daarin de controlevariabelen en TASW als onafhankelijke variabelen, vertoonden geen significante relaties tussen *home resources* en emotionele uitputting en cynisme. Dit terwijl er wel een significant negatief verband gevonden werd tussen het totaal van *home resources* met de totaalvariabele burn-out risico, zoals te zien was in Tabel 3. Ook

alle toetsen met de factoren autonomie en sociale support als onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabelen cynisme, emotionele uitputting en de totaalvariabele burn-out risico, vertoonden geen significante relatie in de modellen met daarin de controlevariabelen en TASW.

Ten slotte zijn regressieanalyses uitgevoerd voor de verschillende factoren binnen de variabele *home demands* met eerst emotionele uitputting als afhankelijke variabele en vervolgens met cynisme. Eerst is hiervoor de totaalvariabele *home demands* getoetst in het model met daarin de controlevariabelen, TASW en als afhankelijke variabele emotionele uitputting. Zoals te zien in Tabel 5 is er een significante positieve relatie tussen de totaalvariabele *home demands* en emotionele uitputting. Net als bleek uit de analyses die gedaan zijn met betrekking tot het onderzoeksmodel, is ook hier echter geen sprake van een interactie-effect met TASW. Wat wel opvalt is dat de verklaarde variantie voor *home demands* ten opzichte van emotionele uitputting relatief hoog is ten opzichte van de relatie tussen *home demands* en burn-out risico zoals te zien was in Tabel 4. In Tabel 5, model 3, is te zien dat het model met *home demands* voor achttien procent emotionele uitputting verklaart.

Tabel 5

*Regressieanalyse home demands en emotionele uitputting*

Variabelen	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Geslacht (Man)	-.12	-.12	-.05	-.06
Leeftijd	-.05	-.03	-.04	-.03
Opleidingsniveau (MBO)	-.01	-.02	.05	.02
Opleidingsniveau (HBO)	.14	.14	.20	.15
Opleidingsniveau (WO)	-.12	-.13	-.07	-.10
TASW		.07	.08	.69 <sup>†</sup>
Home demands totaal			.32**	.63**
Home demands X TASW				-.68
N	131	131	131	131
F	2.08 <sup>†</sup>	1.83 <sup>†</sup>	3.84**	3.74**
R	.28	.28	.42	.44
R <sup>2</sup>	.08	.08	.18	.20
$\Delta R^2$	.08	.01	.10	.02
$\Delta F$	2.08 <sup>†</sup>	.62	14.70**	2.72

Noot. <sup>†</sup> $p < .10$ , \*\* $p < .01$ .

De regressieanalyse met kwantitatieve *home demands* als onafhankelijke variabele, geeft iets andere resultaten weer en daarmee iets meer inzicht in de verschillen die bestaan tussen de soorten *home demands*. In model 3 in Tabel 6 is een significant positief verband te zien tussen kwantitatieve *home demands* en emotionele uitputting. Dit komt overeen met de eerder gevonden verbanden tussen *home demands* en (een component van) burn-out risico. Een verschil met de voorgaande analyses is echter dat in model 4 te zien is dat hier bijna sprake is van een interactie-effect. Hoewel niet significant in deze relatief kleine dataset ( $p < .05$ ), is het aannemelijk dat in een grotere dataset een significant effect opgetreden zou zijn (Cohen, 1994). Ook aangezien het model met de interactie erin wel significant is. Er zou dan ook geconcludeerd kunnen worden dat er mogelijk een negatief interactie-effect is tussen kwantitatieve *home demands* en emotionele uitputting. Om iets duidelijker beeld te krijgen van de relatie tussen deze variabelen, is in Figuur 5 een plot weergegeven op basis van de resultaten in model 4 in Tabel 6.

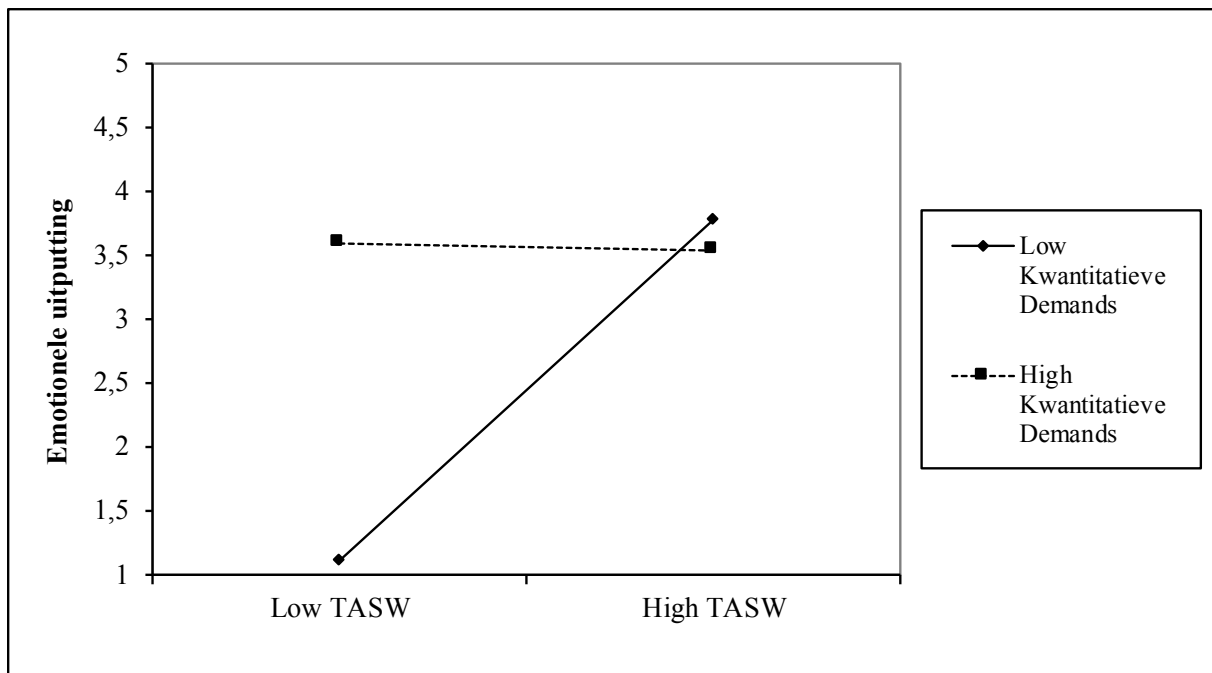
Tabel 6

*Regressieanalyse kwantitatieve home demands en emotionele uitputting*

Variabelen	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Geslacht (Man)	-.12	-.12	-.04	-.05
Leeftijd	-.05	-.03	-.04	-.02
Opleidingsniveau (MBO)	-.01	-.02	.04	-.01
Opleidingsniveau (HBO)	.14	.14	.19	.14
Opleidingsniveau (WO)	-.12	-.13	-.07	-.11
TASW		.07	.06	.65 <sup>†</sup>
Kwantitatieve demands			.27**	.56**
Kwantitatieve demands X TASW				-.68 <sup>†</sup>
N	131	131	131	131
F	2.08 <sup>†</sup>	1.83 <sup>†</sup>	3.01**	3.02**
R	.28	.28	.38	.41
R <sup>2</sup>	.08	.08	.15	.16
$\Delta R^2$	.08	.01	.06	.02
$\Delta F$	2.08 <sup>†</sup>	.62	9.35**	2.78 <sup>†</sup>

Noot. <sup>†</sup> $p < .10$ , \*\* $p < .01$ .

Uit de plot in Figuur 5 blijkt dat het voor de mate van emotionele uitputting weinig verschil maakt of individuen die veel kwantitatieve *home demands* hebben, daar veel of weinig TASW bij verrichten. Indien individuen echter weinig kwantitatieve *home demands* hebben, leidt het verrichten van TASW wel tot een hogere mate van emotionele uitputting. Gesteld zou kunnen worden dat het hebben van veel kwantitatieve *home demands* een individu onder alle omstandigheden emotioneel uitgeput maakt en indien er weinig kwantitatieve *home demands* zijn, dat het verrichten van TASW dit effect op emotionele uitputting overneemt.



Noot. Niet volledig significant ( $p > .05$ ).

Figuur 5. Interactie tussen kwantitatieve home demands, TASW en emotionele uitputting.

Vervolgens is de regressieanalyse met emotionele *home demands* als onafhankelijke variabele uitgevoerd. De resultaten hiervan zijn te zien in modellen 3 en 4 in Tabel 7. In model 3 is te zien dat er een significant positief verband bestaat tussen emotionele *home demands* en emotionele uitputting. In model 4 wordt echter weergegeven dat er geen sprake is van een interactie-effect. De relatie tussen emotionele *home demands* en TASW verschilt dus aanzienlijk met die van kwantitatieve *home demands* zoals hierboven beschreven. Of een individu veel of weinig TASW verricht, zal geen verschil maken in het effect op emotionele uitputting in combinatie met minder of meer emotionele *home demands*.

Tabel 7

*Regressieanalyse emotionele home demands en emotionele uitputting*

Variabelen	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Geslacht (Man)	-.12	-.12	-.10	-.10
Leeftijd	-.05	-.03	-.05	-.05
Opleidingsniveau (MBO)	-.01	-.02	-.00	-.00
Opleidingsniveau (HBO)	.14	.14	.12	.12
Opleidingsniveau (WO)	-.12	-.13	-.15	-.15
TASW		.07	.10	.02
Emotionele demands			.36**	.31
Emotionele demands X TASW				.09
N	131	131	131	131
F	2.08 <sup>†</sup>	1.83 <sup>†</sup>	4.62**	4.02**
R	.28	.28	.46	.46
R <sup>2</sup>	.08	.08	.21	.21
$\Delta R^2$	.08	.01	.13	.00
$\Delta F$	2.08 <sup>†</sup>	.62	19.72**	.09

Noot. <sup>†</sup> $p < .10$ , \*\* $p < .01$ .

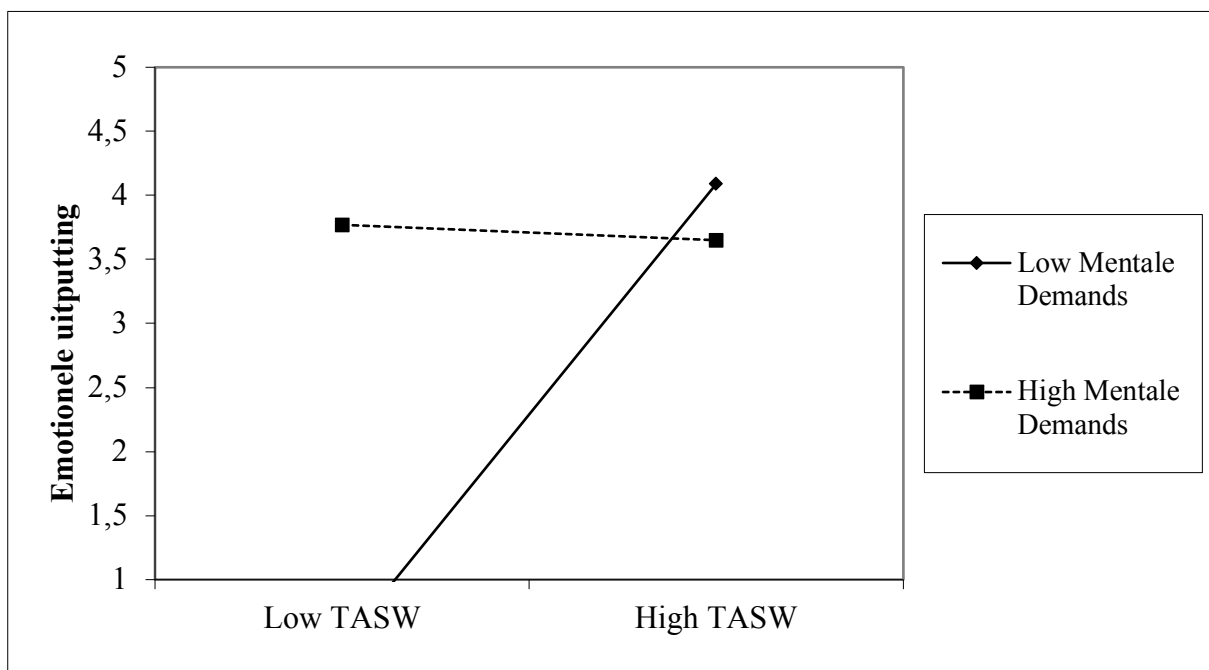
In de laatste regressieanalyse met emotionele uitputting als afhankelijke variabele, wordt de relatie met mentale *home demands* getoetst. Zoals te zien aan model 3 in Tabel 8 is hier een significant positief verband te zien tussen mentale *home demands* en emotionele uitputting. Opvallend is dat in model 4 te zien is dat de variabele TASW een significant positieve relatie heeft met emotionele uitputting. Daarnaast is te zien dat het interactie-effect van mentale *home demands* op de relatie tussen TASW en emotionele uitputting ook significant negatief is. Om deze significante relaties beter te kunnen interpreteren, is in Figuur 6 een plot weergegeven van deze interacties. In de plot is een soortgelijke grafiek te zien als voor kwantitatieve *home demands*. Individuen met veel mentale *home demands*, zullen ongeacht het verrichten van TASW een verhoogde mate van emotionele uitputting ervaren. Indien individuen echter weinig mentale *home demands* hebben, zal het verrichten van TASW tot een hogere mate van emotionele uitputting leiden.

Tabel 8

*Regressieanalyse mentale home demands en emotionele uitputting*

Variabelen	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Geslacht (Man)	-.12	-.12	-.07	-.08
Leeftijd	-.05	-.03	-.03	-.01
Opleidingsniveau (MBO)	-.01	-.02	.05	-.01
Opleidingsniveau (HBO)	.14	.14	.20	.11
Opleidingsniveau (WO)	-.12	-.13	-.07	-.14
TASW		.07	.08	.87**
Mentale demands			.24**	.71**
Mentale demands X TASW				-.93*
N	131	131	131	131
F	2.08 <sup>†</sup>	1.83 <sup>†</sup>	2.68*	3.21**
R	.28	.28	.36	.42
R <sup>2</sup>	.08	.08	.13	.17
$\Delta R^2$	.08	.01	.07	.00
$\Delta F$	2.08 <sup>†</sup>	.62	7.28**	6.12*

Noot. <sup>†</sup> $p < .10$ , \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .



Figuur 6. Interactie tussen mentale home demands, TASW en emotionele uitputting.



Vervolgens zijn er analyses uitgevoerd om te zien hoe de verschillende soorten *home demands* zich verhouden tot cynisme in de modellen met controlevariabelen en TASW. Uit de regressieanalyse met de totaalvariabele *home demands* als onafhankelijke variabele, bleek echter dat er geen significante relatie bestaat met cynisme. Ook de regressieanalyses met kwantitatieve *home demands* en mentale *home demands*, vertoonden geen relatie met cynisme. Dit is een groot contrast met de analyses tussen de verschillende *home demands* en emotionele uitputting. Het doet vermoeden dat *demands* in het thuisdomein een grotere impact hebben op de uitputting van individuen, dan dat zij leiden tot een afstandelijke houding ten opzichte van het werk.

De regressieanalyse met emotionele *home demands* als onafhankelijke variabele vertoonde wel een significant positief verband met cynisme, welke te zien is in model 3 in Tabel 9. In model 4 wordt het interactie-effect toegevoegd, dat net niet significant is ( $p > .05$ ). Opnieuw zou dit veroorzaakt kunnen worden door de beperkte grootte van de dataset in dit onderzoek (Cohen, 1994). Hoewel niet significant, bevestigen deze resultaten dat TASW negatief samenhangt met cynisme terwijl deze variabele positief samenhangt met emotionele uitputting in de voorgaande analyses. Omdat net geen sprake is van significante effecten, is dezelfde analyse ter inspectie nogmaals uitgevoerd zonder de controlevariabelen mee te nemen. In deze toets bleek het model met daarin de interactie wel significant te zijn en ook het interactie-effect was significant. Hierom is besloten toch ter illustratie een plot weer te geven van de interacties in dit model, ter verduidelijking van de verbanden tussen de variabelen in deze analyse en de verschillen ten opzichte van de voorgaande analyses met betrekking tot kwantitatieve en mentale *home demands* en emotionele uitputting.

Uit de plot in Figuur 7 blijkt dat individuen die veel emotionele *home demands* hebben, stabiel zijn in de mate van cynisme ongeacht of zij veel of weinig TASW verrichten. Indien individuen echter weinig emotionele *home demands* hebben, leidt het verrichten van TASW tot een lagere mate van cynisme. Hierdoor zou gesteld kunnen worden dat individuen die thuis weinig emotionele *demands* ervaren, een minder afstandelijke houding hebben ten opzichte van hun werk als zij veel extra werk verrichten dan wanneer zij weinig extra werk verrichten in de vorm van TASW. Hierbij zou echter ook omgekeerd beredeneerd kunnen worden dat individuen die weinig *home demands* hebben maar cynisch zijn ten opzichte van hun werk, minder TASW zullen verrichten. Dit is echter alleen een mogelijkheid indien werknemers een volledig vrije keuze zouden hebben om wel of niet TASW te verrichten en hier niet (indirect) toe aangezet

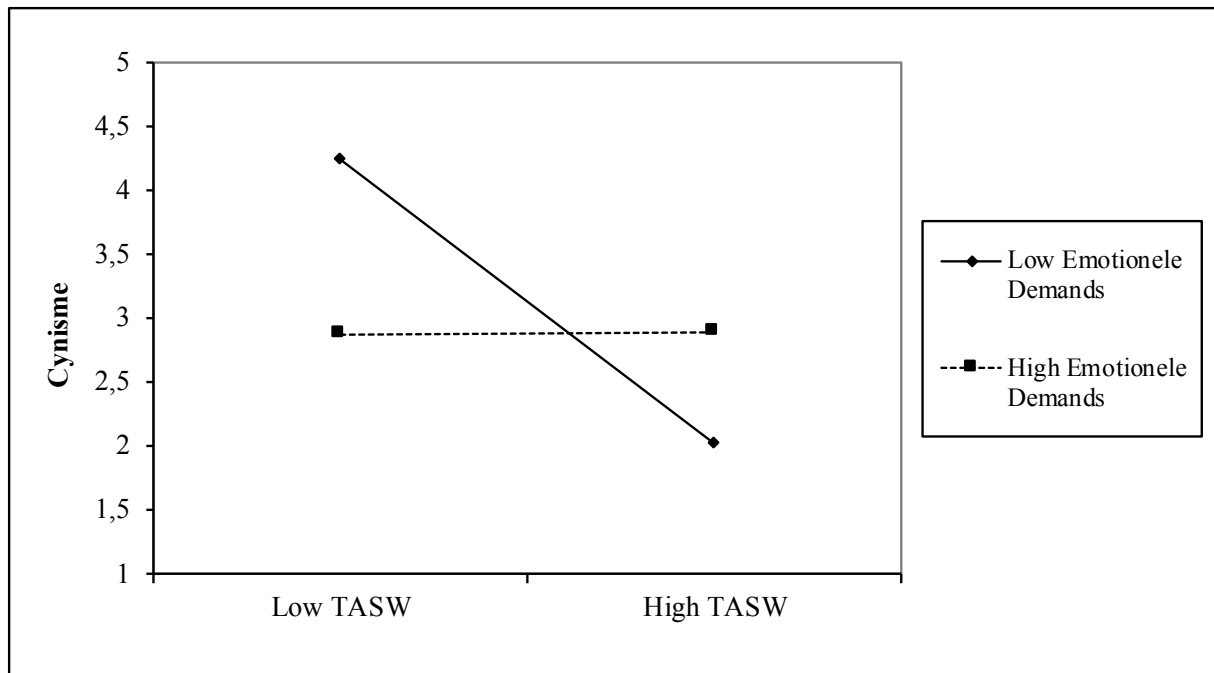
worden vanuit hun werk. Wanneer Figuur 7 vergeleken wordt met de figuren 5 en 6, is het verschil in de relatie tussen TASW en emotionele uitputting en tussen TASW en cynisme duidelijk te zien. Waar TASW onder bepaalde omstandigheden positief samenhangt met emotionele uitputting, hangt deze variabele negatief samen met cynisme.

Tabel 9

*Regressieanalyse emotionele home demands en cynisme*

Variabelen	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Geslacht (Man)	-.11	-.11	-.10	-.10
Leeftijd	-.00	-.02	-.03	-.01
Opleidingsniveau (MBO)	-.12	-.11	-.10	-.11
Opleidingsniveau (HBO)	-.06	-.06	-.07	-.08
Opleidingsniveau (WO)	-.08	-.06	-.06	-.09
TASW		-.10	-.09	-.55 <sup>†</sup>
Emotionele demands			.19*	-.13
Emotionele demands X TASW				.56 <sup>†</sup>
N	131	131	131	131
F	.46	.60	1.18	1.40
R	.13	.17	.25	.29
R <sup>2</sup>	.02	.03	.06	.08
$\Delta R^2$	.02	.01	.03	.02
$\Delta F$	.46	1.26	4.54*	2.88 <sup>†</sup>

Noot. <sup>†</sup> $p < .10$ , \* $p < .05$ .



Noot. Niet significant ( $p > .05$ ).

Figuur 7. Interactie tussen emotionele home demands, TASW en cynisme.

Tot slot zijn er analyses uitgevoerd met de verschillende soorten *home demands* en de totaalvariabele burn-out risico. De uitkomsten van deze analyses met de controlevariabelen en TASW erbij zijn te zien in Tabellen 10, 11 en 12. Zoals te zien in Tabel 10, bestaat er een positief verband tussen kwantitatieve *home demands* en burn-out risico. Uit model 4 blijkt echter dat er geen significant interactie-effect is op het verband tussen TASW en burn-out risico. In Tabel 11 model 3 is een significant positief verband te zien tussen emotionele *home demands* en burn-out risico, maar ook hier is in model 4 geen interactie-effect gevonden. Hetzelfde geldt voor het verband tussen mentale *home demands* en burn-out risico, zoals te zien in modellen 3 en 4 van Tabel 12.

Deze uitkomsten tonen aan dat *home demands* over het algemeen leiden tot een hoger risico op burn-out. Uit de voorgaande analyses blijkt echter wel dat er een verschil is tussen enerzijds kwantitatieve en mentale *home demands* die enkel samenhangen met de component emotionele uitputting en anderzijds emotionele *home demands* die naast emotionele uitputting ook meer cynisme lijken te veroorzaken.

Tabel 10

*Regressieanalyse kwantitatieve home demands en burn-out risico*

Variabelen	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Geslacht (Man)	-.14	-.14	-.08	-.09
Leeftijd	-.02	-.02	-.03	-.02
Opleidingsniveau (MBO)	-.07	-.07	-.02	-.04
Opleidingsniveau (HBO)	.02	.01	.06	.04
Opleidingsniveau (WO)	-.13	-.14	-.08	-.10
TASW		.01	.00	.25
Kwantitatieve demands			.22*	.34 <sup>†</sup>
Kwantitatieve demands X TASW				-.28
N	131	131	131	131
F	1.11	.92	1.65	1.49
R	.21	.21	.29	.30
R <sup>2</sup>	.04	.04	.09	.09
$\Delta R^2$	.00	.04	.04	.00
$\Delta F$	1.10	.01	5.79*	.43

Noot. <sup>†</sup> $p < .10$ , \* $p < .05$ .

Tabel 11

*Regressieanalyse emotionele home demands en burn-out risico*

Variabelen	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Geslacht (Man)	-.14	-.14	-.13	-.13
Leeftijd	-.02	-.02	-.03	-.02
Opleidingsniveau (MBO)	-.07	-.07	-.06	-.06
Opleidingsniveau (HBO)	.02	.01	.00	-.01
Opleidingsniveau (WO)	-.13	-.14	-.15	-.17
TASW		.01	.04	-.32
Emotionele demands			.30**	.06
Emotionele demands X TASW				.43
N	131	131	131	131
F	1.11	.92	2.67*	2.57*
R	.21	.21	.36	.38
R <sup>2</sup>	.04	.04	.13	.14
$\Delta R^2$	.00	.04	.09	.01
$\Delta F$	1.10	.01	12.68**	1.76

Noot. † $p < .10$ , \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .

Tabel 12

*Regressieanalyse mentale home demands en burn-out risico*

Variabelen	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Geslacht (Man)	-.14	-.14	-.10	-.11
Leeftijd	-.02	-.02	-.01	-.00
Opleidingsniveau (MBO)	-.07	-.07	-.01	-.04
Opleidingsniveau (HBO)	.02	.01	.07	.01
Opleidingsniveau (WO)	-.13	-.14	-.08	-.12
TASW		.01	.02	.52
Mentale demands			.21*	.51*
Mentale demands X TASW				-.59
N	131	131	131	131
F	1.11	.92	1.59	1.68
R	.21	.21	.29	.31
R <sup>2</sup>	.04	.04	.08	.10
$\Delta R^2$	.00	.04	.04	.02
$\Delta F$	1.10	.01	5.39*	2.25

Noot. † $p < .10$ , \* $p < .05$ .

## 5. Discussie

Dit hoofdstuk vormt een concluderend en reflectief onderdeel van dit onderzoek. Allereerst wordt ingegaan op de conclusies die getrokken kunnen worden uit de resultaten. Hiermee worden hoofdzakelijk de onderzoeksvragen beantwoord maar wordt ook stilgestaan bij aanvullende conclusies. Vervolgens wordt in de discussie ingegaan op mogelijke verklaringen voor de resultaten die uit dit onderzoek zijn voortgekomen. Daaropvolgend komen de limitaties van dit onderzoek aan bod. Tot slot worden de theoretische implicaties en aansluitende aanbevelingen voor toekomstig onderzoek besproken, om af te sluiten met aanbevelingen voor de praktijk.

### 5.1 Conclusie

Achtereenvolgens zullen eerst de conclusies met betrekking tot de hypothesen besproken worden waarna wordt ingegaan op de conclusies die getrokken kunnen worden door in te zoomen op de verschillen binnen de variabelen.

#### 5.1.1 Conclusie met betrekking tot hypothesen

Met betrekking tot de hypothesen blijkt op het eerste oog uit de resultaten dat er geen direct verband is tussen de mate waarin individuen *technology-assisted supplemental work* verrichten en het risico op een burn-out. Dit betekent dat hypothese 1 ‘*Er bestaat een positief verband tussen TASW en burn-out risico.*’ niet aangenomen kan worden. Daarnaast tonen de resultaten aan dat *home resources* geen moderator zijn op dit verband, die ervoor zouden zorgen dat een eventuele relatie tussen TASW en burn-out risico minder sterk zou zijn. Dit houdt in dat hoe meer *home resources* iemand heeft, niet van invloed is op het risico op burn-out dat een individu loopt als gevolg van het verrichten van TASW. Hypothese 2 ‘*Naarmate home resources toenemen, wordt het verband tussen TASW en burn-out risico zwakker.*’ wordt dan ook niet aangenomen. Tot slot tonen de resultaten aan dat de hoeveelheid *home demands* niet direct van invloed is op de relatie tussen TASW en burn-out risico. Dit betekent dat de relatie tussen het verrichten van TASW en burn-out risico, hetzelfde is voor een individu met veel *home demands* als voor een individu met weinig *home demands*. Hypothese 3 ‘*Naarmate home demands toenemen, wordt het verband tussen TASW en burn-out risico sterker.*’ kan dan ook niet aangenomen worden.

### 5.1.2 Conclusies op factorniveau

Wanneer echter gekeken wordt naar de resultaten op factorniveau, lijkt dit een meer genuanceerd beeld te geven met betrekking tot de conclusies die getrokken kunnen worden uit dit onderzoek.

Wat opvalt is dat er op het eerste ogenblik geen verband lijkt te zijn tussen TASW en de twee factoren van burn-out risico: emotionele uitputting en cynisme. Echter, blijkt uit de resultaten dat wanneer individuen te maken hebben met *home demands*, er wel degelijk verschillen bestaan in de relaties tussen TASW en emotionele uitputting en tussen TASW en cynisme. Het verrichten van TASW lijkt namelijk enkel van invloed te zijn op de emotionele uitputting van individuen. Dat geldt echter alleen indien een individu ook kwantitatieve of mentale *home demands* heeft. Uit de resultaten kan namelijk geconcludeerd worden dat wanneer iemand veel kwantitatieve en mentale *home demands* ervaart en daarbij veel TASW verricht, meer emotioneel uitgeput zal zijn dan iemand die weinig van deze *home demands* ervaart en weinig TASW verricht. Wat daarbij opvalt in de resultaten, is dat TASW enkel tot meer emotionele uitputting leidt als iemand weinig kwantitatieve of mentale *home demands* heeft. Wanneer iemand veel kwantitatieve of mentale *home demands* heeft, heeft TASW namelijk geen invloed meer op de mate van emotionele uitputting. Op basis hiervan zou geredeneerd kunnen worden dat individuen het zwaarder hebben met het hebben van *job demands* zoals TASW die thuis uitgevoerd worden, als zij niet gewend zijn aan het hebben van *demands* terwijl zij thuis zijn. Het verrichten van TASW lijkt voor werknemers dan ook alleen een probleem te zijn indien dit de enige *demand* is waarop gefocust kan worden. Anderzijds zou ook gesteld kunnen worden dat individuen die hoge *demands* hebben, beter hebben geleerd deze *demands* te reguleren en hier zodoende minder negatieve gevolgen van ondervinden. Deze conclusies moeten echter met voorzichtigheid aangenomen worden. Gezien de zeer homogene en relatief kleine steekproef, is het aannemelijk dat de net niet significante resultaten van bijvoorbeeld de interactie tussen kwantitatieve *home demands* en TASW in een grotere onderzoeksgroep wel significant zouden zijn (Cohen, 1994). Echter is hier geen hard bewijs voor en zal vervolgonderzoek dit daadwerkelijk moeten uitwijzen.

Een andere conclusie die getrokken kan worden is dat niet alle soorten *home demands* dezelfde relaties hebben met alle dimensies van burn-out risico. Zowel kwantitatieve, emotionele als mentale *home demands* veroorzaken een hogere mate van emotionele uitputting. Alleen emotionele *home demands* zijn daarnaast ook van invloed op een verhoogde mate van cynisme



onder werknemers. De soort *home demand* is dus bepalend voor het verband met het risico op burn-out en niet alle dimensies van burn-out risico worden verklaard door de thuissituatie. Kijkend naar het totaal aan *home demands* zou zelfs gesteld moeten worden dat eisen in de thuissituatie slechts van invloed zijn op één component van burn-out risico, namelijk emotionele uitputting. Dit is ook te zien aan de verklaringskracht die van *home demands* op emotionele uitputting een stuk hoger is dan op het burn-out risico in totaal. Gesteld zou kunnen worden dat burn-out risico wellicht een te alomvattend concept is om als geheel te kunnen verklaren vanuit de thuissituatie.

Met betrekking tot *home resources*, moet geconcludeerd worden dat enkel de combinatie van autonomie en sociale support enerzijds en de combinatie van emotionele uitputting en cynisme anderzijds leidt tot een verband tussen deze variabelen. Hierdoor kan geconcludeerd worden dat wanneer individuen beschikken over meer *home resources*, zij een minder groot risico lopen op burn-out. Echter, wanneer een individu enkel meer autonomie of meer sociale support heeft, heeft dit niet voldoende effect om daadwerkelijk het risico op burn-out te verlagen. Over het algemeen is ook te zien dat het negatieve effect van *home resources* op burn-out risico lager is dan het positieve effect van *home demands* op burn-out risico. Met andere woorden doen *home demands* meer kwaad dan dat *home resources* goed doen in relatie tot het risico op burn-out.

## 5.2 Discussie

In deze paragraaf zullen verschillende verklaringen gegeven worden voor de gevonden resultaten in dit onderzoek.

### 5.2.1 Theoretische verklaringen

Een eerste theoretische verklaring voor het resultaat dat TASW enkel verband houdt met emotionele uitputting en niet met cynisme of het totaal van burn-out risico, is dat TASW voornamelijk een negatieve impact heeft op de herstelmogelijkheden van individuen (Derks & Bakker, 2014). Doordat individuen ook na reguliere werktijden werkzaamheden blijven verrichten, kunnen zij zich hier psychisch niet van loskoppelen en blijven zij blootgesteld worden aan *job demands* die energie kosten (Sonnentag, Kutler & Fritz, 2010). Door voortdurend mentaal bezig te blijven met werk, zouden individuen logischerwijs meer emotioneel uitgeput kunnen raken. Echter, is het minder vanzelfsprekend dat deze individuen ook cynischer zouden worden ten opzichte van hun werk. Dit zou wel kunnen als zij enkel

TASW verrichten omdat de organisatiecultuur dit bevordert en zij het gevoel hebben dat ze door het verrichten van TASW thuis als goed werknemer gezien worden. In dat geval is TASW namelijk geen eigen keuze. Wanneer zo een cultuur echter niet aan de orde is, is het tegenstrijdig dat werknemers die er zelf voor kiezen om extra werkzaamheden te verrichten tegelijkertijd een meer afstandelijke houding aannemen ten opzichte van hun werk. Zij kiezen er immers zelf voor om meer met hun werk bezig te zijn dan strikt gezien nodig zou zijn. Hoewel de twee verschillende componenten binnen de variabele burn-out risico sterk met elkaar samenhangen, zou deze redenering kunnen verklaren dat er wel een verband tussen TASW en emotionele uitputting is gevonden en niet tussen TASW en cynisme.

Uit de resultaten is gebleken dat er enkel een verband is tussen TASW en emotionele uitputting als daarbij kwantitatieve of mentale *home demands* meegenomen worden. Een verklaring voor het gevonden resultaat dat werknemers alleen meer emotionele uitputting ervaren als gevolg van TASW als zij minder van deze *home demands* hebben, is niet te herleiden uit de reeds besproken theorie. Op basis hiervan werd namelijk verwacht dat meer *demands* zouden leiden tot nog minder herstelmogelijkheden voor individuen, waardoor zij een hoger burn-out risico zouden hebben. Een mogelijke verklaring hiervoor is echter wel te vinden in een andere discipline. Volgens neurowetenschappelijk onderzoek kunnen de hersenen namelijk gewend raken aan stress (Herman, 2013). Herhaalde stressoren zouden bepaalde aanpassingsprocessen in de hersenen initiëren die mensen in staat stellen weerstand te bieden tegen langdurige of herhaalde blootstelling aan stressoren (Herman, 2013). Met andere woorden, zouden individuen als gevolg van gewenning minder directe negatieve effecten ondervinden van *demands*. Concreet voor dit onderzoek zou dit kunnen betekenen dat individuen die niet gewend zijn thuis *demands* te hebben doordat zij weinig *home demands* ervaren, extra last kunnen ondervinden van een *job demand* zoals TASW. Op het moment dat individuen thuis gewend zijn om *demands* te hebben, zal een extra *demand* daardoor geen directe invloed hebben op emotionele uitputting. Dit kan verklaren waarom er enkel een verband tussen TASW en emotionele uitputting is gevonden als ook kwantitatieve of mentale *home demands* en het interactie-effect aan het model worden toegevoegd.

### 5.2.2 Het onderzoeksdesign

Een verklaring voor het bestaan van een relatie tussen TASW en emotionele uitputting indien er kwantitatieve of mentale *home demands* zijn en niet bij emotionele *home demands* is dat deze twee factoren sterk met elkaar samenhangen. Uit de operationalisering blijkt dat de items

voor kwantitatieve *home demands* betrekking hebben op hoe druk iemand fysiek is en bij mentale *home demands* meer gedetailleerd wordt ingegaan op de moeite die het kost om die kwantitatieve demands te verrichten. Echter is uit de factoranalyses gebleken dat sommige items op beide factoren goed laden (zie hiervoor bijlage 4) en uit de correlatietabel bleek dat deze twee factoren erg sterk samenhangen. Hoewel kwantitatieve en mentale *home demands* vanuit de theorie duidelijk twee verschillende concepten zijn, zouden ze volgens de empirische data in dit onderzoek ook hetzelfde kunnen zijn. Dit kan verklaren waarom deze *home demands*, die duidelijk fysieke of mentale energie vereisen, enkel verband houden met de uitputtingsdimensie van burn-out risico en dat emotionele *home demands* daarnaast als enige verband houdt met cynisme.

### 5.2.3 De onderzoekscontext

Een contextuele verklaring voor het feit dat er geen direct verband gevonden is tussen TASW en burn-out risico of één van de dimensies daarvan, is dat burn-out geen probleem vormt in deze organisatie. De vrij lage gemiddelde score op burn-out risico doet dit vermoeden. Wat daarbij ook zou kunnen is dat er sprake is van *non-response bias* en dat niet zozeer de gehele organisatie weinig problemen ervaart met burn-out maar vooral de groep werknemers die deelgenomen heeft aan het onderzoek. Het is namelijk voor te stellen dat werknemers die uitgeput zijn of cynisch zijn ten opzichte van hun werk, minder behoefte hebben om vrijwillig deel te nemen aan een onderzoek. Door een vrij lage gemiddelde score op burn-out risico kan het zijn dat een verband tussen TASW en burn-out risico, dat wel zou bestaan in andere onderzoeksgroepen, in dit onderzoek uitgebleven is.

Een andere verklaring voor het ontbreken van een direct verband tussen TASW en burn-out risico is dat in de onderzochte organisatie geen afspraken gemaakt zijn tussen werkgever en werknemers omtrent het verrichten van extra werk thuis. Dit vertaalt zich dan ook in een vrij hoge standaarddeviatie, oftewel spreiding, tussen de mate waarin de werknemers TASW verrichten. Doordat geen afspraken omtrent TASW zijn gemaakt, is ook niet bekend wat de redenen zijn voor werknemers in deze organisatie om TASW te verrichten. Uit de literatuur bleek dat dit vaak een gevolg is van een daartoe stimulerende werkdruk of werkcultuur. De resultaten doen vermoeden dat hier geen sprake van zou zijn in deze organisatie maar dat werknemers enkel TASW verrichten omdat zij daar zelf voor kiezen. Zoals besproken in het theoretische deel van de discussie, valt dan te verklaren dat TASW in sommige gevallen wel verband houdt met emotionele uitputting maar niet met cynisme. Werknemers kunnen zichzelf

namelijk wel uitputten door extra werk te verrichten, maar zullen door dit vrijwillig verrichten van extra werk vermoedelijk geen afstandelijke houding creëren.

### 5.3 Limitaties

Ondanks dat dit onderzoek een aantal sterke punten kent, zoals een betrouwbare manier van onderzoeken, waarborging van anonimiteit, het bijdragen aan wetenschappelijk nieuwe concept- en theorievorming en een open en gedegen uitvoering van uiteenlopende analyses, zijn er ook een aantal zwakke punten waar rekening mee gehouden moet worden.

Allereerst is dit onderzoek cross-sectioneel van aard. Doordat alle data op één moment gemeten is, kan de causaliteit tussen sommige variabelen in twijfel getrokken worden. Er kan hierdoor bijvoorbeeld niet met zekerheid gesteld worden dat er sprake is van effecten van *home demands* of *home resources* op burn-out risico. Het zou namelijk ook zo kunnen zijn dat mensen met een burn-out het gevoel hebben meer *home demands* en minder *home resources* te hebben. Al zou hiervoor vanuit theoretisch oogpunt minder onderbouwing mogelijk zijn dan voor de richting van het verband zoals getoetst in dit onderzoek. Het cross-sectionele onderzoeksdesign draagt daarnaast bij aan *common method bias*, wat inhoudt dat keuzes in het onderzoeksdesign ertoe leiden dat er meetfouten optreden (Lindell & Whitney, 2001). Een voorbeeld hiervan is dat door de volgorde waarin de vragen in de survey zijn gesteld, anders door participanten wordt geantwoord dan wanneer een andere volgorde van bevraging was aangehouden. Dit is geprobeerd te voorkomen door onder andere een meer neutrale variabele zoals TASW eerst te bevragen en daarna pas in te gaan op burn-out risico en de thuissituatie waar vermoedelijk een grotere lading voor individuen achter zit.

Een andere beperking van dit onderzoek is de relatief kleine *sample size* of steekproef in dit onderzoek (Cohen, 1994). Dit beperkt namelijk de externe validiteit. Dat deze relatief kleine steekproef daarnaast getrokken is binnen één organisatie, zorgt ervoor dat de conclusies in dit onderzoek niet te generaliseren zijn voor alle Nederlandse werknemers. De gemiddelde leeftijd van de participanten was daarnaast hoger dan die van de werknemers in de sector, waardoor de onderzoeksgroep niet volledig representatief is voor alle werknemers in de financiële dienstverleningssector. De groep participanten in dit onderzoek is daarnaast zeer homogeen met betrekking tot geslacht en leeftijd. Dit kan de resultaten van het onderzoek beïnvloed hebben. De resultaten en getrokken conclusies uit dit onderzoek hebben grofweg vooral betrekking op een specifieke groep participanten, namelijk mannen met een leeftijd tussen de 40 en 65 jaar

oud die werkzaam zijn in een multinationale betaalverwerkingsorganisatie. Desondanks, is door de verbanden tussen nieuwe wetenschappelijke concepten een bijdrage geleverd aan de wetenschappelijke kennis omtrent TASW, burn-out risico en *home resources* en *home demands*.

Een andere kritische noot die bij dit onderzoek geplaatst kan worden heeft betrekking op het concept *home resources*. Hoewel dit concept gevormd is aan de hand van wetenschappelijke theorie en eerder onderzoek, is aan de resultaten te zien dat de correlatie tussen autonomie en sociale support laag is. Dit roept de vraag op of deze factoren wel onder eenzelfde variabele vallen, of dat het twee unieke variabelen zijn. Dit probleem zou voortgekomen kunnen zijn uit het feit dat in dit onderzoek de variabele *home resources* gespiegeld is aan het concept van *job resources*. Hoewel deze keuze goed beargumenteerd is, is niet met zekerheid te stellen dat individuen thuis dezelfde behoeften hebben als op het werk, waardoor deze methode wellicht niet de meest succesvolle is. Desondanks is dit het tweede wetenschappelijke onderzoek naar *home resources*, en is het dan ook een belangrijke toevoeging in de inzichten in de rol van de thuissituatie van werknemers op het burn-out risico.

## 5.4 Implicaties en aanbevelingen

Aan de hand van de conclusies, discussie en limitaties, kan een theoretische reflectie opgemaakt worden waaruit blijkt hoe de opgedane kennis in dit onderzoek zich verhoudt tot de bestaande theoretische kennis. Aan de hand daarvan worden een aantal aanbevelingen voor vervolgonderzoek gedaan. Ter afsluiting wordt stilgestaan bij wat dit onderzoek betekent voor de praktijk.

### 5.4.1 Theoretische implicaties

In de besproken wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek werd duidelijk dat behoefte was aan nieuwe inzichten omtrent de factoren voor het fenomeen burn-out risico. Een belangrijk nieuw inzicht dat verkregen is door middel van dit onderzoek, is dat waar *job demands* allemaal een vergelijkbare invloed hebben op burn-out risico, die invloeden vanuit het thuisdomein niet even eenduidig zijn. In het JD-R model, waarbij burn-out risico verklaard wordt aan de hand van *job demands* ten opzichte van *job resources*, wordt geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende dimensies van burn-out of burn-out risico (Bakker & Demerouti, 2017). Wanneer de verklaringen voor burn-out gezocht worden in de thuissituatie,

wordt duidelijk dat dit onderscheid wel gemaakt zou moeten worden. Verschillende *home demands* en *home resources* zijn niet zo identiek aan elkaar als *job demands* en *job resources* lijken te zijn, en hebben dan ook niet dezelfde invloeden op het burn-out risico. Het lijkt alsof de thuissituatie in het algemeen een grotere rol speelt in de mate van emotionele uitputting dan in de mate van cynisme van werknemers. Echter, blijkt ook dat eisen thuis op emotioneel vlak invloed hebben op een meer emotionele dimensie binnen burn-out risico, namelijk cynisme. *Home demands* die daarentegen meer fysieke of mentale energie kosten, door de hoeveelheid aan taken die verricht moeten worden of de hoeveelheid geestelijke arbeid die vereist is voor deze taken, hebben meer invloed op de uitputtingsdimensie van burn-out risico. Ten opzichte van de bestaande literatuur omtrent het concept burn-out brengt dit onderzoek dan ook een bepaalde nuance aan als het gaat om de eenduidige effecten van *demands* en *resources* op verschillende dimensies binnen dit concept.

Daarnaast beantwoordt dit onderzoek de behoefte aan meer kennis omtrent een nieuwe risicofactor voor burn-out, namelijk cognitieve overbelasting (Hakanen & Bakker, 2017). Uit dit onderzoek naar TASW, zou namelijk opgemaakt kunnen worden dat deze vorm van cognitieve overbelasting enkel de emotionele uitputting van individuen vergroot en hen niet cynischer maakt. Dit onderzoek neemt dus een eerste nieuwe positie aan binnen de traditionele onderzoeken naar burn-out risico en laat zien dat cognitieve overbelasting niet per definitie een effect heeft op burn-out risico als geheel maar op slechts één dimensie hiervan. Er wordt daarmee aangetoond dat *job demands* zoals TASW die thuis uitgevoerd worden, andere invloeden hebben op burn-out dan gewone *job demands*. Deze *job demands* lijken daarnaast alleen ‘geactiveerd’ te worden zodra andere vormen van cognitieve overbelasting in het privédomen een rol gaan spelen, zoals *mentale demands*. Dit onderzoek vervult hiermee een eerste stap in het begrip tussen de relatie van (een vorm van) cognitieve overbelasting en burn-out risico.

Aan de hand van bovenstaande, blijkt uit dit onderzoek tot slot dat het begrip burn-out genuanceerd moet worden bekeken en dat dit concept vermoedelijk moeilijker te definiëren is dan tot nu toe wordt aangenomen. In de bestaande literatuur worden de verscheidene dimensies binnen burn-out aangehaald, maar wordt niet genoeg ingegaan op de verschillen die hiertussen bestaan en wat deze verschillen betekenen voor het gehele concept burn-out (Hakanen & Bakker, 2017). Hoewel emotionele uitputting en cynisme sterk met elkaar samenhangen, worden beide dimensies volgens dit onderzoek door andere antecedenten verklaard en

beïnvloed. Dit onderzoek heeft dan ook enige ambiguïteit binnen het concept burn-out onthult. De burn-out dimensies lijken verder uit elkaar te staan dan tot nu in de literatuur wordt verondersteld (Bakker & Demerouti, 2017).

#### 5.4.2 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

De eerste aanbeveling die voortvloeit uit dit onderzoek is dat in de zoektocht naar oorzaken voor een verhoogd burn-out risico in de thuissituatie, onderscheid gemaakt moet worden in de dimensies binnen het concept burn-out risico. Hoewel de dimensies emotionele uitputting en cynisme sterk met elkaar samenhangen, blijkt uit dit onderzoek dat er grote verschillen bestaan in de oorzaken die aan beide dimensies ten grondslag liggen. Dit concept is dan ook te breed om te kunnen verklaren vanuit een balans tussen *demands* of *resources*. Er moet in vervolgonderzoek geen onderscheid gemaakt worden tussen *demands* of *resources* maar binnen *demands* en *resources*. De verschillen tussen kwantitatieve, emotionele en mentale *demands* zijn bijvoorbeeld te groot om deze als één variabele te onderzoeken in relatie tot burn-out risico. Uit dit onderzoek is namelijk gebleken dat deze verschillende soorten *demands* allemaal een andere rol spelen in het verklaren van het risico op burn-out en hierin een eigen bijdrage leveren. Wanneer burn-out risico, *home demands* en *home resources* in vervolgonderzoek enkel op het niveau van variabelen zouden worden onderzocht, zou dit er dan ook voor zorgen dat waardevolle, meer gedetailleerde informatie over de oorzaken voor een verhoogd burn-out risico verloren gaat. Om het JD-R model op een gedegen manier aan te kunnen vullen met *demands* en *resources* uit de thuissituatie, moet dieper ingegaan worden op de verschillen tussen emotionele uitputting en cynisme enerzijds en de verschillen binnen de *demands* en *resources* anderzijds.

Aanvullend hierop, is het van belang dat wetenschappers zich in toekomstig onderzoek gaan richten op de concepten die samen enerzijds *home resources* en anderzijds *home demands* vormen, om deze definities goed meetbaar te kunnen maken. Zoals beschreven zijn de concepten *home resources* en *home demands* vrij nieuw, waardoor hier nog niet genoeg over bekend is. Uit dit onderzoek is bijvoorbeeld gebleken dat de verschillende soorten *home demands* goed met elkaar samenhangen, wat deze variabele als geheel betrouwbaar maakt. De *home resources* autonomie en sociale support bleken echter weinig onderlinge samenhang te vertonen en meer onderzoek naar dit concept is dan ook vereist. Er zou bijvoorbeeld onderzocht kunnen worden of *home resources* niet ook een kwantitatieve, emotionele en mentale component bevatten, net als *home demands*.

Zodra er meer helderheid is over deze concepten, is het ten derde aan te bevelen voor wetenschappelijk onderzoekers om in één onderzoek de verhoudingen tussen de verschillende soorten *demands* en *resources* en burn-out risico, te analyseren. In dit onderzoek bleken de verklaarde varianties van *home resources* en *home demands* op burn-out risico niet erg hoog. Dit betekent dat deze slechts een klein deel van het risico op burn-out verklaren en er nog andere aspecten zijn die hierop van invloed zijn. Het is vanuit theoretisch oogpunt aannemelijk dat dit *job demands* en *job resources* en *personal demands* en *personal resources* zijn. Door alle verschillende soorten *demands* en *resources* in één onderzoek mee te nemen, kunnen de onderlinge relaties hiertussen onderzocht worden en wordt een grote beperking van het JD-R model weggenomen, namelijk door niet enkel meer te focussen op de werkomgeving in de verklaring van burn-out.

Tot slot is het van groot belang dat de relatie tussen TASW en burn-out risico of een dimensie hiervan in meerdere organisaties of sectoren wordt uitgevoerd om een beter beeld te krijgen van het verband dat bestaat tussen deze twee concepten. Door participanten uit verschillende werkomgevingen te bevragen, wordt duidelijker wat het effect is van TASW op burn-out risico in verschillende organisatieculturen en voor werknemers in heel Nederland in plaats van in één specifieke organisatie. Hiervoor is het ook noodzakelijk dat in vervolgonderzoek gelet wordt op de heterogeniteit van belangrijke individuele kenmerken, zoals geslacht en leeftijd. Deze maatregelen zullen de generaliseerbaarheid ten goede komen omdat er een grotere steekproef getrokken kan worden die gelijkmatiger verspreid is over werknemers in Nederland. Dit is belangrijk voor de theoretische kennis, omdat zo bepaald kan worden of conclusies omtrent burn-out risico ook opgaan voor personen, situaties en organisaties die in dat specifieke onderzoek niet meegenomen zijn. Aan de hand daarvan kan in de praktijk besloten worden of het nodig is om onderscheid te maken in de manieren waarop burn-out moet worden voorkomen in verschillende groepen.

#### 5.4.3 Aanbevelingen voor de praktijk

De resultaten van dit onderzoek tonen aan dat het noodzakelijk is dat werkgevers in hun strijd tegen ziekteverzuim als gevolg van burn-out, verder kijken dan oplossingen op de werkvloer. Het is met name belangrijk dat werkgevers inzicht krijgen in de mate waarin werknemers te maken hebben met *home demands*. Aan de hand daarvan kunnen werkgevers hen begeleiden in het wel of niet verrichten van *technology-assisted supplemental work*. Uit dit onderzoek blijkt dat werknemers met kwantitatieve, emotionele en mentale *home demands* een verhoogd risico



lopen op burn-out en dan specifiek op emotionele uitputting. Werknemers met enkel emotionele *demands*, zullen alleen een verhoogd risico lopen cynischer te worden ten opzichte van hun werk. Voor werkgevers is het belangrijk om in te zien dat niet enkel de werknemers met veel verschillende soorten *demands* (zowel *job-* als *home demands*) het grootste risico lopen op burn-out. Juist de werknemers die weinig *home demands* hebben, zijn minder goed in staat om *job demands* als TASW te reguleren en ondervinden hier meer negatieve gevolgen van dan werknemers die gewend zijn aan het omgaan met bepaalde eisen uit een omgeving. Dit is een valkuil waar werkgevers rekening mee moeten houden.

Daarbij is op praktisch niveau belangrijk dat werknemers zich ervan bewust zijn dat het vergroten van de eigen *home resources* minder van invloed zal zijn op het verlagen van het risico op burn-out dan wanneer de *home demands* verlaagd worden. *Home demands* hebben namelijk een groter versterkend effect op burn-out risico dan dat *home resources* een bufferend effect hebben. Voor werknemers zou het dan ook het meest nuttig zijn om *home demands* waar mogelijk te beperken. Dit kan bijvoorbeeld op kwantitatief niveau door zorg- of huishoudelijke taken over te dragen aan bijvoorbeeld een kinderoppas of schoonmaakster.

Een praktisch probleem voor werkgevers in dit verhaal is dat werknemers hun thuissituatie als privé kunnen beschouwen en deze daarom niet met hun leidinggevende wensen te bespreken. Een eerste stap in de goede richting vanuit werkgevers zou daarom al zijn om op zijn minst duidelijk te maken welke kenmerken en gedragingen in de thuissituatie een negatieve impact kunnen hebben op de gezondheid. Werknemers kunnen vervolgens aan de hand van deze bewustwording zelf actie ondernemen door bijvoorbeeld meer *home resources* en minder *home demands* te creëren, of door ervoor te kiezen om geen TASW te verrichten als dat niet nodig is. Werkgevers zouden er dan ook goed aan doen om een cultuur te creëren waarin het niet gepromoot wordt om thuis nog in te loggen op de computer om nog wat extra werk te verrichten. Het verrichten van TASW is namelijk nooit gunstiger met betrekking tot de uitputting van individuen dan het niet verrichten van TASW. Deze kleine stappen in de strijd tegen burn-out, zullen op zijn minst een kleine bijdrage leveren in het behoud, de gezondheid en de prestaties van werknemers (Bakker & Demerouti, 2017; Van Echtelt, 2014).

Alles bij elkaar genomen, toont dit onderzoek aan dat er grote variatie bestaat tussen verschillende soorten *home demands* en *home resources*, die elk een eigen impact hebben op het risico op burn-out van werknemers. Burn-out is daarbij zo'n breed concept, dat er

waarschijnlijk niet één knop is waaraan gedraaid kan worden om deze ziekte te bestrijden. Hoewel er dan ook nog vele uitdagingen te overkomen zijn op wetenschappelijk vlak, moet in de praktijk niet gewacht worden met het ondernemen van actie. Door als werkgevers en werknemers rekening te houden met de verschillende invloeden van de thuissituatie en het verrichten van TASW, zal het aantal burn-outklachten in Nederland afnemen en zullen zowel de individuele gezondheid als de productiviteit op de Nederlandse arbeidsmarkt verbeteren. Daar zullen werknemers, werkgevers en de toekomstige generaties in Nederland van profiteren.

## 6. Referenties

- Ahola, K., & Hakanen, J. J. (2014). Burnout and health. In M. P. Leiter, A. B. Bakker, & C. Maslach (Red.), *Burnout at work: A psychological perspective* (pp. 10–31). New York: Psychology Press.
- Ahola, K., Hakanen, J., Perhoniemi, R., & Mutanen, P. (2014). Relationship between burnout and depressive symptoms: a study using the person-centred approach. *Burnout Research, 1*(1), 29-37.
- Allen, D. K., & Shoard, M. (2005). Spreading the load: Mobile information and communications technologies and their effect on information overload. *Information Research: An International Electronic Journal, 10*(2), n2.
- Arlinghaus, A., & Nachreiner, F. (2014). Health effects of supplemental work from home in the European Union. *Chronobiology international, 31*(10), 1100-1107.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review, 14*(1), 20-39.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273-285.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of vocational behavior, 62*(2), 341-356.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005a). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology, 10*(2), 170-180.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2002). Validation of the Maslach burnout inventory-general survey: an internet study. *Anxiety, Stress & Coping, 15*(3), 245-260.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005b). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations, 58*(5), 661-689.
- Barbier, M., Hansez, I., Chmiel, N., & Demerouti, E. (2013). Performance expectations, personal resources, and job resources: How do they predict work engagement?. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(6), 750-762.
- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayana, D., & Schwartz, J. (2002). Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity. *Journal of occupational health psychology, 7*(1), 84-93.
- Berkowsky, R. W. (2013). When you just cannot get away: Exploring the use of information

- and communication technologies in facilitating negative work/home spillover. *Information, Communication & Society*, 16(4), 519-541.
- Bernier, D. (1998). A study of coping: successful recovery from severe burnout and other reactions to severe work-related stress. *Work & Stress*, 12(1), 50-65.
- Brewer, E. W., & Shapard, L. (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or years of experience. *Human resource development review*, 3(2), 102-123.
- CBS. (2014). Deeltijdwerk in Europa neemt toe, Nederland blijft koploper. Geraadpleegd: <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2014/20/deeltijdwerk-in-europa-neemt-toe-nederland-blijft-koploper>
- CBS. (2016). Werkzame beroepsbevolking: vergrijzing SBI 2008; 2001-2014. Geraadpleegd: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=80832NED&LA=NL>
- Cohen, J. (1994). The earth is round ( $p < .05$ ). *American Psychologist*, 49, 997-1003.
- Cohen, S. (2004). Social relationships and health. *American psychologist*, 59(8), 676-684.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.
- Davis, G. B. (2002). Anytime/anyplace computing and the future of knowledge work. *Communications of the ACM*, 45(12), 67-73.
- De Bruin, E. (2017). Burn-out lijkt veel voor te komen, maar wat is het nu eigenlijk? Geraadpleegd: <https://www.nrc.nl/nieuws/2017/09/14/burn-out-likt-veel-voor-te-komen-maar-wat-is-het-nu-eigenlijk-12997757-a1573431>
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Geurts, S.A.E., & Taris, T.W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. In S. Sonnentag, P.L. Perrewé, & D.C. Ganster (Eds.), *Current perspectives on job-stress recovery: Research in Occupational Stress and Well-being* (pp. 85–123). Emerald Group Publishing Limited.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 19(1), 12-23.
- Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work–home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology*, 63(3), 411-440.

- Derks, D., Ten Brummelhuis, L. L., Zecic, D., & Bakker, A. B. (2014). Switching on and off...: Does smartphone use obstruct the possibility to engage in recovery activities?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 80-90.
- Derks, D., van Mierlo, H., & Schmitz, E. B. (2014). A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: Examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of occupational health psychology*, 19(1), 74-84.
- Fenner, G. H., & Renn, R. W. (2004). Technology-assisted supplemental work: Construct definition and a research framework. *Human Resource Management*, 43(2-3), 179-200.
- Fenner, G. H., & Renn, R. W. (2010). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management. *Human Relations*, 63(1), 63-82.
- Fortanier, F. (2008). *Productiviteitsverschillen tussen Nederlandse en buitenlandse ondernemingen in Nederland*. In *Internationaliseringsmonitor 2008* (pp. 58-70). Voorburg: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 936-945.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), 65.
- Grebner, S., Semmer, N. K., & Elfering, A. (2005). Working conditions and three types of well-being: a longitudinal study with self-report and rating data. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 31-43.
- Hakanen, J. J., & Bakker, A. B. (2017). Born and bred to burn out: A life-course view and reflections on job burnout. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 354.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224-241.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Publications.
- Herman, J., P. (2013). Neural control of chronic stress adaptation. *Frontiers in behavioral neuroscience*, 7, 1-12.

- Jarvenpaa, S. L., & Lang, K. R. (2005). Managing the paradoxes of mobile technology. *Information systems management*, 22(4), 7-23.
- Korvorst, M., Fortanier, F., & Mol, M. (2010). *Globalisering en werkgelegenheid: Sociaaleconomische trends 1e kwartaal 2010*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Leiter, M. P., Hakanen, J. J., Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., Koskinen, A., & Väänänen, A. (2013). Organizational predictors and health consequences of changes in burnout: A 12-year cohort study. *Journal of Organizational Behavior*, 34(7), 959-973.
- Lindell, M. K., & Whitney, D. J. (2001). Accounting for common method variance in cross-sectional research designs. *Journal of applied psychology*, 86(1), 114-121.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Mazmanian, M. A., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2005). Crackberries: The social implications of ubiquitous wireless e-mail devices. In *Designing ubiquitous information environments: Socio-technical issues and challenges* (pp. 337-343). Boston: Springer.
- Meijman, T.F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P.J.D. Drenth & H. Thierry (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (pp. 5-33). Hove: Psychology Press.
- Niemiec, C. P., & Ryan, R. M. (2013). What makes for a life well lived? Autonomy and its relation to full functioning and organismic wellness. In S. A. David, I. Boniwell, & A. C. Ayers (Eds.), *The oxford handbook of happiness* (pp. 214-226). Oxford: Oxford University Press.
- Olafsen, A. H., Niemiec, C. P., Halvari, H., Deci, E. L., & Williams, G. C. (2017). On the dark side of work: a longitudinal analysis using self-determination theory. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(2), 275-285.
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. *Journal of organizational behavior*, 24(4), 389-416.
- Peeters, M. C., 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.
- Peters, P., Den Dulk, L., & Van der Lippe, T. (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: The Dutch case. *Community, Work & Family*, 12, 279-299.
- Reijn, G. (2017). Asscher wil dat werknemers onbereikbaar mogen zijn. Geraadpleegd: <https://www.volkskrant.nl/binnenland/asscher-wil-dat-werknemers-onbereikbaar-mogen-zijn~a4456619/>
- Rijksoverheid. (2018). 'Digitale economie moet ook een eerlijke economie zijn'. Geraadpleegd: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/mediateksten/2018/01/20/digitale-economie-moet-ook-ee-eerlijke-economie-zijn>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- 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(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Van Dierendonck, D. (2000). *UBOS Utrechtse Burnout Schaal: Handleiding*. Swets Test Publishers.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. (2013). Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing. *Gedrag & Organisatie*, 26(2), 182-204.
- Sillen, K., Jaarsma, M., & Rozendaal, L. (2015). Multinationals in het kort. In M. Jaarsma, O. Lemmers & R. Smit. (Red.), *Internationalsieringsmonitor 2015 Derde kwartaal* (pp. 9-15). Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being. *Work & Stress*, 23(4), 330-348.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of applied psychology*, 88(3), 518-528.
- Sonnentag, S., & Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of occupational health psychology*, 10(4), 393-414.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and

- validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 204-221.
- Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 197-217.
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 355-365.
- Taris, T. W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20(4), 316-334.
- Taris, T. W., Houtman, I. L. D., & Schaufeli, W. (2013). Burnout: de stand van zaken [Burnout: the current state of affairs]. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29(3), 241-257.
- Thoits, P. A. (1985). Social support and psychological well-being: Theoretical possibilities. In *Social support: Theory, research and applications* (pp. 51-72). Springer: Dordrecht.
- Tiggelaar, B. (2017). Burn-out: beroepsziekte nummer één. Geraadpleegd: <https://www.nrc.nl/nieuws/2017/01/27/beroepsziekte-nummer-eeen-6413240-a1543324>
- Tweede Kamer der Staten-Generaal. (2017-2018). 25 883 *Arbeidsomstandigheden: Nr. 329. Brief van de staatssecretaris van sociale zaken en werkgelegenheid*. Den Haag: Tweede Kamer.
- Van den Eerenbeemt, M., & Giebels, R. (2017). Belastingparadijs in de polder: Amerikaanse multinationals zijn dol op Nederland. Geraadpleegd: <https://www.volkskrant.nl/economie/belastingparadijs-in-de-polder-amerikaanse-multinationals-zijn-dol-op-nederland-~b0f83c07/>
- Van Echtelt, P. (2014). Burn-out: een beknopt overzicht van de literatuur. In P. Van Echtelt (Red.), *Burn-out: verbanden tussen emotionele uitputting, arbeidsmarktpositie en Het Nieuwe Werken* (pp. 17-23). Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Van Esseveldt, J., & Mol, M. (2016). *Investeren in menselijk kapitaal: Welke rol speelt internationalisering?* In M. Jaarsma, P. Ramaekers, R. Voncken & J. Waalhout (Red.), *CBS Internationaliseringsmonitor 2016-IV: Zelfstandig MKB* (pp. 69-98). Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Van Hooff, M. L., Geurts, S. A., Kompier, M. A., & Taris, T. W. (2006). Work-home interference: How does it manifest itself from day to day?. *Work & Stress*, 20(2), 145-162.



Wright, K. B., Abendschein, B., Wombacher, K., O'Connor, M., Hoffman, M., Dempsey, M., Krull, C., Dewes, A., & Shelton, A. (2014). Work-related communication technology use outside of regular work hours and work life conflict: The influence of communication technologies on perceived work life conflict, burnout, job satisfaction, and turnover intentions. *Management Communication Quarterly*, 28(4), 507-530.

## 7. Bijlagen

### Bijlage 1: Mail zoals verstuurd naar werknemers

Dear Colleagues,

Via this email I would personally like to invite you to fill in a questionnaire on your work-home balance. The initiative comes from Esra Mulder, a student at Utrecht University. She developed the questionnaire for her Master thesis in Strategic Human Resource Management.

The aim of the questionnaire is to investigate the impact on employees as a result of performing work-related tasks at home through computers or mobile phones. In addition, she wants to investigate whether the home situation of employees plays a role in this. The total questionnaire consists of 39 questions and takes about 6 to 7 minutes to complete. You will find the questionnaire [here](#).

Your anonymity is fully guaranteed and the results of this research will therefore in no way be retraceable to you as a person. Participation is voluntarily and you can therefore end the questionnaire at any time without notice.

On behalf of Esra Mulder I would like to thank you in advance for your participation.

Best regards,

NAME, on behalf of HRM

## Survey work-life balance

Dear employee,

Thank you in advance for your participation in my Master's research on work-home balance!

By participating in this survey, you agree that...

- You are informed about the nature and goal of this questionnaire;
- You are aware that the data and results that arise from the questionnaire are anonymous and will not be provided to third parties;
- You voluntarily participate in this research;
- You will answer the questions and statements truthfully.

End of Block: Blok 1

---

Start of Block: Technology-assisted supplemental work

*The following statements are about work-related tasks. By this you can think of answering calls or e-mails or finishing assignments. Please indicate to what extent you agree with the following statements.*

Q3 When I fall behind in my work during the day, I work hard at home at night or on weekends to get caught up by using my cell phone.

- Never (1)
  - Rarely (2)
  - Sometimes (3)
  - Often (4)
  - Always (5)
-

Q4 I leave my cell phone turned off and do not use my computer for work-related tasks when I return home from work at night.

- Never (1)
  - Rarely (2)
  - Sometimes (3)
  - Often (4)
  - Always (5)
- 

Q5 I perform job-related tasks at home at night or on weekends using my cell phone or computer.

- Never (1)
  - Rarely (2)
  - Sometimes (3)
  - Often (4)
  - Always (5)
- 

Q6 I feel my cell phone is helpful in enabling me to work at home at nights or on weekends.

- Never (1)
  - Rarely (2)
  - Sometimes (3)
  - Often (4)
  - Always (5)
-

Q7 When there is an urgent issue or deadline at work, I tend to bring work-related tasks from home at night or on weekends and use my cell phone or computer to perform work-related tasks.

- Never (1)
  - Rarely (2)
  - Sometimes (3)
  - Often (4)
  - Always (5)
- 

Q8 I ignore job-related tasks at home at night or on weekends using my cell phone or computer.

- Never (1)
- Rarely (2)
- Sometimes (3)
- Often (4)
- Always (5)

End of Block: Technology-assisted supplemental work

---

Start of Block: Burn-out risk

*Please indicate to what extent you agree with the following statements.*

Q10 I feel mentally exhausted by my work.

- Never (1)
  - Rarely (2)
  - Sometimes (3)
  - Often (4)
  - Always (5)
-

Q11 I doubt the usefulness of my work.

- Never (1)
  - Rarely (2)
  - Sometimes (3)
  - Often (4)
  - Always (5)
- 

Q12 Working a whole day is a heavy burden for me.

- Never (1)
  - Rarely (2)
  - Sometimes (3)
  - Often (4)
  - Always (5)
- 

Q13 I feel burned-out by my work.

- Never (1)
  - Rarely (2)
  - Sometimes (3)
  - Often (4)
  - Always (5)
- 

Q14 I notice that I have gotten too much distance from my work.

- Never (1)
  - Rarely (2)
  - Sometimes (3)
  - Often (4)
  - Always (5)
-

Q15 I am not as enthusiastic about my work as I was in former times.

- Never (1)
  - Rarely (2)
  - Sometimes (3)
  - Often (4)
  - Always (5)
- 

Q16 I feel empty at the end of a working day.

- Never (1)
  - Rarely (2)
  - Sometimes (3)
  - Often (4)
  - Always (5)
- 

Q17 I have become more cynical about the effects of my work.

- Never (1)
  - Rarely (2)
  - Sometimes (3)
  - Often (4)
  - Always (5)
- 

Q18 I feel tired when I get up in the morning and there is another workday in front of me.

- Never (1)
- Rarely (2)
- Sometimes (3)
- Often (4)
- Always (5)

*The next questions are about your home situation. Please indicate to what extent you agree with the following statements.*

Q20 I have control over how I use my free time.

- Strongly disagree (1)
  - Disagree (2)
  - Neither agree or disagree (3)
  - Agree (4)
  - Strongly agree (5)
- 

Q21 At home, I am free to do things my own way.

- Strongly disagree (1)
  - Disagree (2)
  - Neither agree or disagree (3)
  - Agree (4)
  - Strongly agree (5)
- 

Q22 People at home are telling me what I have to do.

- Strongly disagree (1)
  - Disagree (2)
  - Neither agree or disagree (3)
  - Agree (4)
  - Strongly agree (5)
-



Q23 My choices at home express my 'true self'

- Strongly disagree (1)
  - Disagree (2)
  - Neither agree or disagree (3)
  - Agree (4)
  - Strongly agree (5)
- 

Q24 My partner/family help(s) me with a certain task if necessary.

- Strongly disagree (1)
  - Disagree (2)
  - Neither agree or disagree (3)
  - Agree (4)
  - Strongly agree (5)
- 

Q25 My partner/family care(s) about how I feel.

- Strongly disagree (1)
  - Disagree (2)
  - Neither agree or disagree (3)
  - Agree (4)
  - Strongly agree (5)
- 

Q26 My partner/family is helpful in getting things done.

- Strongly disagree (1)
  - Disagree (2)
  - Neither agree or disagree (3)
  - Agree (4)
  - Strongly agree (5)
-

Q27 My partner/family help(s) me feel better when I've had a hard day.

- Strongly disagree (1)
- Disagree (2)
- Neither agree or disagree (3)
- Agree (4)
- Strongly agree (5)

End of Block: Home resources

---

Start of Block: Home demands

Q28 I find that I am busy at home.

- Strongly disagree (1)
  - Disagree (2)
  - Neither agree or disagree (3)
  - Agree (4)
  - Strongly agree (5)
- 

Q29 I have to do many things in a hurry when I am at home.

- Strongly disagree (1)
  - Disagree (2)
  - Neither agree or disagree (3)
  - Agree (4)
  - Strongly agree (5)
-

Q30 I have to carry out a lot of tasks at home (household/caring tasks).

- Strongly disagree (1)
  - Disagree (2)
  - Neither agree or disagree (3)
  - Agree (4)
  - Strongly agree (5)
- 

Q31 Emotional issues often arise at home.

- Strongly disagree (1)
  - Disagree (2)
  - Neither agree or disagree (3)
  - Agree (4)
  - Strongly agree (5)
- 

Q32 My housework often confronts me with things that touch me personally.

- Strongly disagree (1)
  - Disagree (2)
  - Neither agree or disagree (3)
  - Agree (4)
  - Strongly agree (5)
- 

Q33 I often get frustrated about things concerning my home-life.

- Strongly disagree (1)
  - Disagree (2)
  - Neither agree or disagree (3)
  - Agree (4)
  - Strongly agree (5)
-

Q34 I find that I have to plan and organize a lot of things with regard to my home-life.

- Strongly disagree (1)
  - Disagree (2)
  - Neither agree or disagree (3)
  - Agree (4)
  - Strongly agree (5)
- 

Q35 I have to remember a lot of things with regard to my home-life.

- Strongly disagree (1)
  - Disagree (2)
  - Neither agree or disagree (3)
  - Agree (4)
  - Strongly agree (5)
- 

Q36 I have to do many things simultaneously at home.

- Strongly disagree (1)
  - Disagree (2)
  - Neither agree or disagree (3)
  - Agree (4)
  - Strongly agree (5)
- 

Q37 I have to coordinate everything carefully at home.

- Strongly disagree (1)
- Disagree (2)
- Neither agree or disagree (3)
- Agree (4)
- Strongly agree (5)

*Following are some brief questions on background information. These questions are not meant to identify you, but only to get a better picture of the characteristics of the research group.*

Q39 What is your gender?

- Male
  - Female
- 

Q40 What is your age?

---

Q41 What is your highest level of education?

- Secondary vocational education (In Dutch: MBO)
  - Higher professional education (In Dutch: HBO)
  - Scientific education (In Dutch: WO)
  - Other than the above.
- 

Q42 How many hours a week do you work according to your contract?

---

Q43 How many hours a week do you generally work?

- Less than my contractual hours
  - The same as my contractual hours
  - More than my contractual hours
-

Q44 How would you describe your position within the hierarchy in your organization?

- Low
- Middle
- High
- This is not applicable in my organization.

End of Block: Background information

---

Start of Block: Blok 6

Thank you for filling in the questionnaire! If you have any questions, please don't hesitate to contact me on the following e-mail address: [e.n.mulder@students.uu.nl](mailto:e.n.mulder@students.uu.nl).

End of Block: Blok 6

---

### Bijlage 3: Originele Surveys

---

**Tabel 1a** Items uit het meetinstrument voor de variabele burn-out risico (Schaufeli & Dierendonck, 2000)

---

Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk. (U)  
Ik twijfel aan het nut van mijn werk. (C)  
Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij. (U)  
Ik voel me ‘opgebrand’ door mijn werk. (U)  
Ik merk dat ik te veel afstand heb gekregen van mijn werk. (C)  
Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk. (C)  
Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg. (U)  
Ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk. (C)  
Ik voel me vermoeid als ik ’s ochtends opsta en er weer een werkdag voor me ligt. (U)

---

(U) Items voor factor uitputting.

(C) Items voor factor cynisme.

---

**Tabel 1b** Items uit het meetinstrument voor de variabele TASW (Fenner & Renn, 2010)

---

When I fall behind in my work during the day, I work hard at home at night or on weekends to get caught up by using my cell phone.  
I leave my cell phone, pager or BlackBerry® turned off and do not use my computer for work-related tasks when I return home from work at night. (I).  
I perform job-related tasks at home at night or on weekends using my cell phone, pager, BlackBerry® or computer.  
I feel my cell phone, pager, BlackBerry® is helpful in enabling me to work at home at nights or on weekends.  
When there is an urgent issue or deadline at work, I tend to bring work-related tasks from home at night or on weekends and use my cell phone, pager, BlackBerry® or computer to perform work-related tasks.  
I ignore job-related tasks at home at night or on weekends using my cell phone, pager, BlackBerry® or computer.\* (I)

---

\*Item was excluded in original survey.

(I) Coding reversed.

---

**Tabel 1c** Items uit het meetinstrument voor de subschaal kwantitatieve home demands (Peeters et al., 2005)

---

Do you find that you are busy at home?  
Do you have to do many things in a hurry when you are at home?  
Do you have to carry out a lot of tasks at home (household/caring tasks)?

---

---

**Tabel 1d** Items uit het meetinstrument voor de subschaal emotionele home demands (Peeters et al., 2005)

---

How often do emotional issues arise at home?

How often does your housework confront you with things that touch you personally?

How often do you get frustrated about things concerning your home-life?

---

---

**Tabel 1e** Items uit het meetinstrument voor de subschaal mentale home demands (Peeters et al., 2005)

---

Do you find that you have to plan and organize a lot of things with regard to your home life?

Do you have to remember a lot of things with regard to your home life?

Do you have to do many things simultaneously at home?

Do you have to coordinate everything carefully at home?

---

---

**Tabel 1f** Items uit het meetinstrument voor de subschaal autonomie binnen de variabele home resources (Sheldon & Hilpert, 2012).

---

I was free to do things my own way.

My choices expressed my “true self.”

There were people telling me what I had to do. (I)

---

(I) Coding reversed.

---

---

**Tabel 1g** Items uit het meetinstrument voor de subschaal sociale support binnen de variabele home resources (Baruch-Feldman et al., 2002)

---

My friends/family care about how I feel about my job.

My friends/family help me feel better when I’ve had a hard day at work.

People I work with are helpful in getting the job done.

---



## Bijlage 4: Resultaten factoranalyses

Tabel 2a

*Items en factorladingen van de variabele TASW*

<b>Item</b>	<b>Factorlading</b>
When I fall behind in my work during the day, I work hard at home at night or on weekends to get caught up by using my cell phone.	.610
I leave my cell phone turned off and do not use my computer for work-related tasks when I return home from work at night.	.599
I perform job-related tasks at home at night or on weekends using my cell phone or computer.	.846
I feel my cell phone is helpful in enabling me to work at home at nights or on weekends.	.737
When there is an urgent issue or deadline at work, I tend to bring work-related tasks from home at night or on weekends and use my cell phone or computer to perform work-related tasks.	.756
I ignore job-related tasks at home at night or on weekends using my cell phone or computer.	.692

Tabel 2b

*Items en factorladingen van de variabele burn-out risico*

<b>Item</b>	<b>Factorlading component 1</b>	<b>Factorlading component 2</b>
I feel mentally exhausted by my work.	.717	.020
I doubt the usefulness of my work.	-.017	.812
Working a whole day is a heavy burden for me.	.939	-.119
I feel burned-out by my work.	.786	.167
I notice that I have gotten too much distance from my work.	.025	.662
I am not as enthusiastic about my work as I was in former times.	.075	.806
I feel empty at the end of a working day.	.702	.162
I have become more cynical about the effects of my work.	-.038	.901
I feel tired when I get up in the morning and there is another workday in front of me.	.818	-.055

*Noot. Component 1 heeft betrekking op emotionele uitputting, component 2 op cynisme.*

Tabel 2c

*Items en factorladingen van de variabele home resources*

<b>Item</b>	<b>Factorlading component 1</b>	<b>Factorlading component 2</b>
I have control over how I use my free time.	.011	.836
At home, I am free to do things my own way.	.002	.879
People at home are telling me what I have to do.	-.181	.719
My choices at home express my 'true self'.	.148	.605
My partner/family help(s) me with a certain task if necessary.	.850	-.033
My partner/family care(s) about how I feel.	.791	.069
My partner/family is helpful in getting things done.	.901	-.035
My partner/family help(s) me feel better when I've had a hard day.	.839	-.003

*Noot. Component 1 heeft betrekking op sociale support, component 2 op autonomie.*

Tabel 2d

*Items en factorladingen van de variabele home demands*

<b>Item</b>	<b>Factorlading component 1</b>	<b>Factorlading component 2</b>	<b>Factorlading component 3</b>
I find that I am busy at home.	.068	.029	.863
I have to do many things in a hurry when I am at home.	.211	.203	.640
I have to carry out a lot of tasks at home (household/caring tasks).	.645	-.040	.311
Emotional issues often arise at home.	.301	.757	-.262
My housework often confronts me with things that touch me personally.	-.052	.834	.090
I often get frustrated about things concerning my home-life.	-.070	.817	.130
I find that I have to plan and organize a lot of things with regard to my home-life.	.857	.087	-.055
I have to remember a lot of things with regard to my home-life.	.795	.085	.073
I have to do many things simultaneously at home.	.818	-.055	.292
I have to coordinate everything carefully at home.	.867	-.060	-.069

*Noot. Fixed Factors: Component 1 heeft betrekking op mentale home demands, component 2 op emotionele home demands en component 3 op kwantitatieve home demands.*

Bijlage 5: Screeplot home demands

