WANNEER WERK EN PRIVÉ ELKAAR VERSTERKEN

Utrecht University

Wanneer werk en privé elkaar versterken

Een kwantitatief onderzoek in het MKB naar het effect van taakkenmerken op werk-privé facilitatie en de rol die leeftijd in deze relatie speelt

Naam student: Rebekka Fokker-Hendriks

Studentnummer: *4270029*

E-mail: r.hendriks@students.uu.nl

Opleiding: Master Strategisch Human Resource Management

Faculteit: Utrechtse School voor Bestuurs- en Organisatiewetenschap

Onderwijsinstelling: Universiteit Utrecht

Studiejaar: 2017/2018

Plaats en datum: Utrecht, 6 juli 2017

Begeleider: Prof. dr. Eva Knies

Tweede beoordelaar: Prof. dr. Wouter Vandenabeele

VOORWOORD

Beste lezer,

Alhoewel u dit misschien als eerste leest, heb ik dit hoofdstuk natuurlijk als één van de laatste dingen geschreven, om eerlijk terug te kunnen blikken op het afgelopen masterjaar en het onderzoeksseminar. Over beiden kan ik zeggen: soms vloog te tijd of had ik zelfs te kort en soms ging deze ook tergend langzaam. Maar al met al is het jaar alweer om voor je het goed beseft. Veel geleerd en er valt nog zoveel te leren.

Mijn masterthesis is mijn grootste individuele project tot nu toe en ik ben er trots op dit te mogen presenteren. Ik zeg dan wel individueel, maar alleen had ik het niet gered. Ik wil allereerst Eva Knies hartelijk bedanken. Je hebt mij zeer goed begeleid in zowel kwantiteit (altijd even snelle reactie en ruimte voor een afspraak) als kwaliteit (goede, inhoudelijk feedback). Daarnaast wil ik mijn tweede lezer Wouter Vandenabeele en mijn medestudenten bedanken voor de feedback, ik heb dit als zeer prettig en nuttig ervaren. Als laatste wil ik alle MKB bedrijven bedanken die aan dit onderzoek hebben meegedaan, zonder jullie was het niet gelukt.

Dit was het dan. Mijn studententijd zit erop en het ‘echte’ leven gaat beginnen. Een leven en carrière waarin ik hopelijk een goede werk-privé facilitatie mag ervaren, duurzaam inzetbaar blijf en nog veel meer mooie HR-concepten.

Ik wens u veel plezier bij het lezen van dit onderzoek, dat het tot nut mag zijn.

Met vriendelijke groet,
Rebekka Fokker-Hendriks

ABSTRACT

Relevantie. Dit onderzoek heeft als doelstelling om de relatie tussen de taakkenmerken uit het *Job Characteristics Model* (JCM): variatie in vaardigheden, autonomie, feedback, taakbelang en taakidentiteit en werk-privé facilitatie te onderzoeken en daarnaast de rol die leeftijd is deze relatie speelt te toetsen. Dit is maatschappelijk relevant vanwege de positieve effecten van werk-privé, zoals verminderd risico op burn-out, hoger mentaal en fysiek welzijn en tevredenheid. En onderzoek naar de rol van leeftijd is maatschappelijk relevant vanwege de vergrijzing. Daarnaast is het wetenschappelijk relevant vanwege de *research gaps* naar beide relaties. Ook is het onderzoek praktisch relevant, vanwege de handvaten die dit onderzoek biedt om werk-privé facilitatie te stimuleren.

Theorie. Werk-privé facilitatie houdt in dat participatie in de ene rol winst oplevert die positieve effecten heeft op prestaties in de andere rol. Op basis van de *Ecological Systems Theory* (EST) kan de invloed van taakkenmerken op werk-privé facilitatie verklaard worden. Contextfactoren leiden namelijk tot positieve bronnen die leiden tot facilitatie. Daarnaast wordt dit proces gemodereerd door individuele kenmerken, in dit onderzoek geoperationaliseerd als leeftijd.

Methode. De bovengenoemde relaties zijn kwantitatief getoetst door middel van vragenlijsten. De vragenlijsten zijn uitgezet onder 11 MKB bedrijven met een totale respons van 164 vragenlijsten. Aan de hand van meerdere regressieanalyses is de data geanalyseerd.

Resultaten. Uit de resultaten blijkt dat werk-privé facilitatie uit twee dimensies bestaat, namelijk cognitieve en affectieve winst, met elk hun eigen samenhang met verschillende taakkenmerken. De relatie tussen autonomie en feedback en affectieve winst bleek significant evenals de relatie tussen variatie in vaardigheden, autonomie en taakbelang en cognitieve winst. Leeftijd heeft wel een curvilineair direct effect op affectieve winst, maar niet op cognitieve winst. Leeftijd is over het algemeen geen curvilineaire moderator in de relatie tussen taakkenmerken en werk-privé facilitatie.

Conclusie. Er is sprake van een relatie tussen de taakkenmerken uit het JCM en werk-privé facilitatie. Daarnaast is er sprake van een direct curvilineair effect van leeftijd op affectieve winst, maar is leeftijd geen moderator in de relatie tussen taakkenmerken en werk-privé facilitatie, zoals verondersteld vanuit de EST.

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD 2
ABSTRACT 3
1. INTRODUCTIE 6
1.1 Aanleiding 6
1.2 Relevanties 8
1.2.1 Wetenschappelijke relevantie 8
1.2.2 Praktische relevantie 9
1.3 Onderzoekspopulatie 10
1.4 Doel- en vraagstelling 11
1.5 Leeswijzer 13
2. THEORETISCH KADER 14
2.1 Werk-privé facilitatie 14
2.1.1 Theorie 14
2.1.2 Definiëring werk-privé facilitatie 15
2.1.3 Definiëring werk en privé 18
2.2 Taakkenmerken 18
2.2.1 Ecological systems theory 18
2.2.2 Job Characteristics Model 19
2.3 Leeftijd 21
3. METHODE 24
3.1 Procedure 24
3.2 Respondenten 25
3.3 Meetschaal 26
3.3.1 Werk-privé facilitatie 26
3.3.2 Taakkenmerken 29
3.3.3 Leeftijd 31
3.3.4 Controlevariabelen 32
3.3.5 Demografische variabelen 32
3.4 Data-analyse 34

4. RESULATEN 36
4.1 Beschrijvende statistieken en correlaties 36
4.2 Regressieanalyses 40
4.2.1 Controlevariabelen en cognitieve winst, affectieve winst en werk-privé facilitatie 41
4.2.2 Leeftijd kwadraat en werk-privé facilitatie 42
4.2.3 Taakkenmerken en affectieve winst en curvilineaire moderatie leeftijd 43
4.2.4 Taakkenmerken en cognitieve winst en curvilineaire moderatie leeftijd 49
4.2.5 Taakkenmerken en werk-privé facilitatie 53
6. CONCLUSIE EN DISCUSSIE 54
5.1 Bevindingen en Hypotheses 54
5.1.1 Samenhang tussen taakkenmerken en werk-privé facilitatie 55
5.1.2 Curvilineaire relatie tussen leeftijd en werk-privé facilitatie 60
5.1.3 Curvilineaire moderatie leeftijd in de relatie tussen de taakkenmerken en werk-privé facilitatie 61
5.1.4 Beantwoording hoofdvraag 64
5.2 Implicaties 66
5.2.1 Theorie 66
5.2.2 Praktijk 68
5.3 Beperkingen 69
5.4 Aanbevelingen vervolgonderzoek 70
7. EINDCONCLUSIE 72
REFERENTIELIJST 73
BIJLAGE 1 - Vragenlijst 81
BIJLAGE 2 – Meetschaal werk-privé facilitatie en factoranalyse 86
Meetschaal 86
Principal Component Analysis 87
BIJLAGE 3 – Meetschaal taakkenmerken en factoranalyse 88
Meetschaal 88
Principal Component Analysis 90
BIJLAGE 4 - Taakkenmerken en affectieve winst 93
BIJLAGE 5 - Taakkenmerken en cognitieve winst 95

1. INTRODUCTIE

1.1 Aanleiding

Aangezien het aantal vrouwen, tweeverdieners en alleenstaande ouders op de arbeidsmarkt toeneemt (CBS,2005; CBS, 2015a; CBS, 2015b), en meer individuen mantelzorg verlenen ("Werk en mantelzorg", 2017) is het duidelijk dat veel werknemers worden geconfronteerd met de uitdaging van het managen van werk en privé rollen. Uit onderzoek blijkt dat werknemers die dit goed kunnen combineren en facilitatie ervaren tussen werk en privé rollen minder stress ervaren en dus minder kans hebben op een burn-out (Innstrand, Langballe, Espnes, Falkum, & Aasland, 2008), wat in de huidige maatschappij beroepsziekte nummer één is en per jaar ongeveer 1,8 miljard kost (Tiggelaar, 2017). Facilitatie houdt in dat participatie in de ene rol winst oplevert die juist positieve effecten heeft op de prestaties in de andere rol (Frone, Yardley, & Markel, 1997; Grzywacz, 2002; Van Steenbergen & Ellemers, 2009; Wayne, Grzywacz, Carlson, & Kacmar, 2007). Uit onderzoek blijkt dat werk-privé facilitatie tot meer positieve effecten leidt naast de vermindering van stress en de daarbij gepaarde verbetering van mentale gezondheid. Facilitatie leidt ook tot een verbeterde fysieke gezondheid, verhoogde productiviteit, betere prestaties, welzijn, tevredenheid, toewijding, *organisational citizenship behaviour* en een lagere kans op *turnover* (Allis & O'Driscoll, 2007; Balmforth & Gardner, 2006; Grzywacz, 2002; Innstrand et al., 2008; McNall, Nicklin, & Masuda, 2010; Van Steenbergen & Ellemers, 2009).

Het combineren van werk en privé rollen resulteert dus niet slechts in conflict, zoals veel benadrukt in onderzoek (Grzywacz & Marks, 2000; Van Steenbergen & Ellemers, 2009), maar kan ook facilitatie opleveren, wat voor zowel individu, organisatie als maatschappij van belang is (Grzywarcz, 2002). Alhoewel de effecten van facilitatie positief zijn, zijn de antecedenten van werk-privé facilitatie nauwelijks bekend (McNall et al., 2010). Het is van maatschappelijk belang nader onderzoek te verrichten naar deze werk-privé facilitatie en de antecedenten te onderzoeken, om zo facilitatie te kunnen stimuleren. Grzywarcz (2002) schrijft in zijn paper: "*There are a variety of logical arguments and widespread empirical evidence supporting the*

contention that role accumulation is beneficial for individuals as well as the social systems in which they live and operate" (p. 3).

Dit onderzoek heeft daarom als doel om antecedenten van werk-privé facilitatie empirisch te onderzoeken. Op basis van theorie wordt verondersteld dat de taakkenmerken vanuit het *job characteristics model*: variatie in vaardigheden, autonomie, feedback, taakbelang en taakidentiteit antecedenten zijn van werk-privé facilitatie, maar empirisch onderzoek hiernaar ontbreekt.

Daarnaast heeft dit onderzoek als doel om de rol die leeftijd speelt in de relatie tussen taakkenmerken en werk-privé facilitatie empirisch te onderzoeken. Vanuit de theorie wordt namelijk verondersteld dat leeftijd een modererende rol speelt in de relatie tussen taakkenmerken en facilitatie (Grzywacz & Butler, 2005; Wayne et al., 2007). In het huidige onderzoeksbestand aangaande het werk-privé domein is echter nauwelijks sprake van empirisch onderzoek naar heterogene groepen en verschillende onderzoekers roepen hier dan ook toe op (Balmforth & Gardner, 2006; Greenhaus & Powell, 2006; Van Steenbergen & Ellemers, 2009; Wayne et al., 2007).

Het is van maatschappelijk belang om onderzoek te doen naar de rol die leeftijd speelt in de relatie tussen antecedenten en werk-privé facilitatie. Eén van de meest substantiële demografische veranderingen is het verouderen van het werknemersbestand, wat ertoe leidt dat steeds meer onderzoek wordt gedaan naar de effecten van leeftijd op werknemer en organisatie effecten (Huffman, Culbertson, Henning, & Goh, 2013; Kanfer & Ackerman, 2004; Kooij, de Lange, Jansen, & Dikkers, 2008). Over het effect van veroudering op werk-privé facilitatie is echter weinig bekend. Het is van belang dit wel te onderzoeken aangezien werknemers en werkgevers worden geconfronteerd met deze demografische verandering.

Kortom, dit onderzoek tracht inzicht te krijgen in het effect van taakkenmerken op werk-privé facilitatie en het modererende effect van leeftijd. Hierbij wordt alleen gefocust op werk naar privé facilitatie en niet op privé naar werk facilitatie. Uit onderzoek blijkt namelijk dat dit twee verschillende dimensies zijn van het werk-privé domein met elk verschillende antecedenten (Byron, 2005). Zo liggen de primaire antecedenten van werk-privé facilitatie in

werkeigenschappen. Aangezien dit onderzoek focust op het effect van eigenschappen van het werk, namelijk de taakkenmerken, is er voor gekozen om alleen werk-privé facilitatie op te nemen in het onderzoek.

1.2 Relevanties

Uit de inleiding blijkt maatschappelijke relevantie van het onderzoek. Naast dat het onderzoek maatschappelijk relevant is, is het onderzoek ook wetenschappelijk en praktisch relevant. De wetenschappelijke en praktische relevantie van het onderzoek zullen nu achtereenvolgens besproken worden.

1.2.1 Wetenschappelijke relevantie

De wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek is tweeledig. Allereerst is er, zoals kort benoemd, sprake van een *research gap* ten opzichte van het empirisch onderzoeken van antecedenten van werk-privé facilitatie. Tot op heden is het meeste onderzoek in het werk-privé domein gericht op het conflict tussen werk en privé (Van Steenbergen & Ellemers, 2009). Dit conflict wordt gedefinieerd als de ervaring van een individu dat de rollen van werk en privé tot op zekere hoogte onverenigbaar zijn. Als gevolg hiervan wordt participatie in de ene rol moeilijker door participatie in een andere rol. Pas relatief recentelijk zijn onderzoekers gaan erkennen dat het begrip van de werk-privé domein echter niet compleet is zonder het opnemen van de positieve kant van het combineren van rollen, namelijk werk-privé facilitatie (Wayne, Randel, & Stevens, 2006).
Alhoewel de effecten van werk-privé facilitatie wel zijn onderzocht en zeer positief blijken, is er nauwelijks sprake van empirisch onderzoek naar de antecedenten van werk-privé facilitatie (Uitzondering: Aryee, Srinivas, & Tan, 2005; Grzywacz & Butler, 2005; Karatepe & Bekteshi, 2008). Verschillende wetenschappers roepen dan ook op tot het doen van empirisch onderzoek naar de antecedenten van werk-privé facilitatie om zo de huidige *research gap* op te vullen (Balmforth & Gardner, 2006; Grzywacz, 2002; McNall et al., 2010; Wayne et al., 2007).

Ten tweede is empirisch onderzoek naar de effecten van leeftijd op de werk-privé balans sterk achtergebleven (Grzywacz & Marks, 2000; Uitzondering: Gordon, Whelan-Berry, & Hamilton, 2007; Huffman et al., 2013), zelfs ondanks de assumptie dat individuen afhankelijk van hun

leeftijd meer of minder waarde toekennen aan de rollen die ze vervullen (bijv. Werknemer, ouder, partner) (Super, 1980). En de assumptie vanuit de *ecological systems theory* dat bepaalde individuele kenmerken de relatie tussen antecedenten vanuit de context en werk-privé facilitatie modereren (Wayne et al., 2007)

Ook hier is er dus sprake van een *research gap*. Baltes en Young (2007) benadrukken in hun studie "*incredibly important to investigate differences between older and younger workers in regards to how they experience and react to juggling the two domains of work and family*" (p. 253). In deze studie wordt dit tekort in het huidige onderzoek geadresseerd door leeftijd op te nemen als moderator in het onderzoeksmodel.

1.2.2 Praktische relevantie

Ook vanuit de praktijk gezien is het belangrijk beide *research gaps* op te vullen. Allereerst biedt onderzoek naar de antecedenten van werk-privé facilitatie organisaties handvaten om facilitatie te stimuleren, wat voor zowel werknemer als werkgever leidt tot positieve effecten. Dit onderzoek focust op het effect van verschillende taakkenmerken op werk-privé facilitatie. Op basis van de *ecological systems theory* blijkt namelijk dat het primaire antecedent van werk-privé facilitatie positieve bronnen vanuit het werk zijn (Wayne et al., 2007). In het *job characteristics model* worden verschillende taakkenmerken benoemd die leiden tot vermeerdering van deze positieve bronnen en zo dus leiden tot werk-privé facilitatie (Grzywacz & Butler, 2005; Hackman & Oldam, 1976). Op basis van de *ecological systems theory* en het *job characteristics model* worden een vijftal taakkenmerken onderzocht, namelijk variatie in vaardigheden, autonomie, feedback, taakbelang en taakidentiteit.

Daarnaast betekent de moderatie van leeftijd voor de praktijk dat de relatie tussen de taakkenmerken en werk-privé facilitatie kan verschillen tussen verschillende leeftijden, wat van invloed kan zijn op het organisatiebeleid omtrent het stimuleren van werk-privé facilitatie. Door rekening te houden met het effect van leeftijd kan het werk zo worden ingericht dat de ingezette instrumenten ook daadwerkelijk leiden tot facilitatie en resulteren in de gewenste positieve effecten voor zowel werknemer als werkgever.

Kortom, het doel van dit onderzoek is tweeledig. Allereerst wordt het effect van taakkenmerken op werk-privé facilitatie onderzocht. Het onderzoeken van het effect van taakkenmerken op werk-privé facilitatie is zowel praktisch relevant, vanwege de handvaten die het organisaties biedt om facilitatie te stimuleren, als maatschappelijk relevant, vanwege de positieve effecten van werk-privé facilitatie op het welzijn van werknemers en de organisatie, als wetenschappelijk relevant, vanwege de *research gap* aangaande de antecedenten van werk-privé facilitatie.

Ten tweede wordt het effect van leeftijd in de relatie tussen taakkenmerken en werk-privé facilitatie onderzocht. Het is belangrijk om de rol van leeftijd te onderzoeken in de relatie tussen taakkenmerken en werk-privé facilitatie om drie redenen. Allereerst is het maatschappelijk relevant, vanwege een grote, huidige demografische verandering, namelijk vergrijzing. Daarnaast is het wetenschappelijk relevant, vanwege de *research gap* die er bestaat aangaande de rol van leeftijd in relatie tot werk-privé facilitatie en in de relatie tussen taakkenmerken en facilitatie, terwijl de theorie wel een modererend effect van leeftijd in de relatie tussen taakkenmerken en werk-privé facilitatie suggereert (Grzywacz & Butler, 2005**)**. Ten derde is het praktisch relevant, omdat leeftijd invloed heeft op hoe het beleid moet worden vormgegeven.

1.3 Onderzoekspopulatie

Het onderzoek wordt vanwege verschillende redenen uitgevoerd onder MKB bedrijven. Allereerst omdat het meeste onderzoek in het overkoepelende HRM domein meestal is uitgevoerd in grote bedrijven en onderzoek in het MKB veelal ontbreekt (Chandler & McEvoy, 2000; De Kok & Uhlaner, 2001; Heneman, Tansky, & Camp, 2000). Er zijn maar een paar studies die HR praktijken in het MKB onderzoeken. Huselid (2003) verwoordt in een *editors note*: "*Hence we actually know very little about the science and practice of HR in small firms.*" Uit een artikel van de MKBservicedesk blijkt echter dat het totale bedrijfsleven in Nederland voor 99% uit het MKB bestaat en het MKB is verantwoordelijk voor meer dan 60% van de toegevoegde waarde en voor 70% van de werkgelegenheid ("Informatie over het MKB in Nederland", z.d.). Alhoewel het MKB dus de drijvende kracht is van de Nederlandse economie, wat het relevant maakt om HR onderzoek te verrichten in deze organisaties, ontbreekt onderzoek echter nog.

Ook aangaande het specifieke werk-privé domein is nauwelijks onderzoek verricht in het MKB, terwijl onderzoek bevestigt dat de beschikbaarheid van instrumenten die een goede werk-privé balans stimuleren gerelateerd is aan organisatiegrootte, in die zin dat grotere organisaties vaker hun werknemers werk-privé instrumenten aanbieden dan het MKB (Cegarra-Leiva, Sánchez-Vidal, & Cegarra-Navarro, 2012). Verschillende onderzoekers roepen dan ook op om onderzoek aangaande het werk-privé domein te verrichten in het MKB (Lavoie, 2004).

1.4 Doel- en vraagstelling

Zoals hierboven beschreven is het eerste doel van dit onderzoek om inzicht te creëren in de relatie tussen de taakkenmerken: variatie in vaardigheden, autonomie, feedback, taakbelang en taakidentiteit en werk-privé facilitatie. Daarnaast heeft het onderzoek als doel om de rol die leeftijd in deze relatie speelt te onderzoeken. De werkgevers van de participanten die deelgenomen hebben aan dit onderzoek krijgen op basis van de resultaten een advies. Het doel van dit advies is om de werkgevers inzicht te verschaffen in de taakkenmerken die samenhangen met een verhoogde ervaren werk-privé facilitatie. Op basis van dit inzicht kan werk-privé gestimuleerd worden door ervoor te zorgen dat taakkenmerken die samenhangen met verhoogde werk-privé facilitatie aanwezig zijn in de organisatie. Daarnaast wordt in het advies de rol van leeftijd belicht en wat voor mogelijke impact de rol van leeftijd kan hebben op beleidvorming omtrent het aanwezig maken van de taakkenmerken.

Tevens zijn de doelstellingen erop gericht, naast praktische inzichten, relevante wetenschappelijke inzichten te verschaffen. Onderzoek naar de antecenten van werk-privé facilitatie is zeer schaars en onderzoek naar de taakkenmerken vanuit het JCM als antecedenten van werk-privé facilitatie is nieuw. De bevindingen van dit onderzoek leiden dus tot nieuwe wetenschappelijke inzichten.

De hoofdvraag die in dit onderzoek centraal staat luidt:

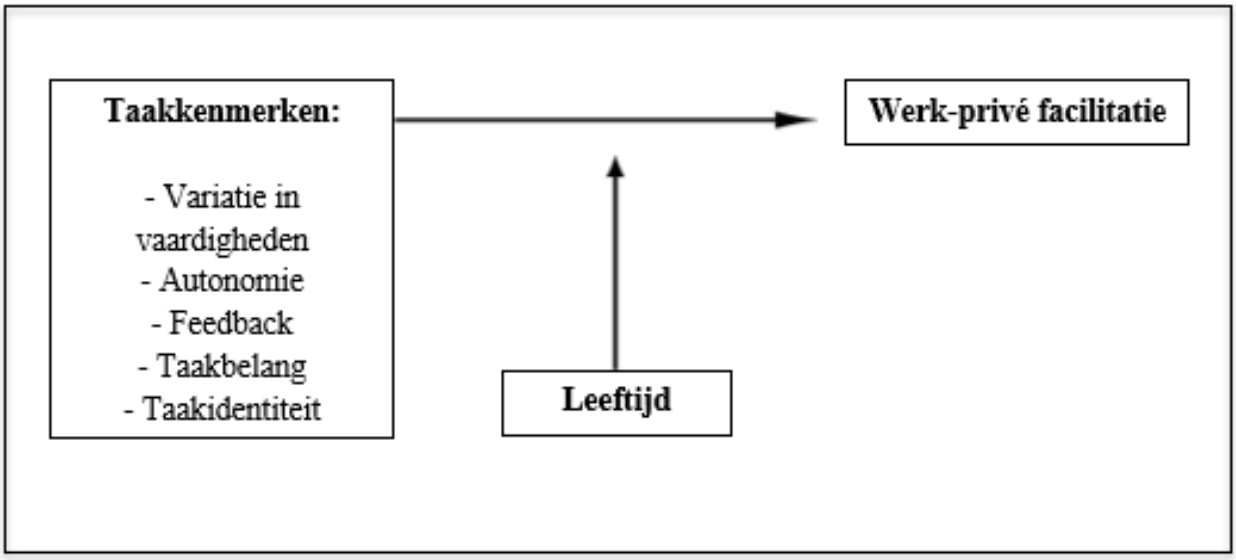
In hoeverre dragen verschillende taakkenmerken bij aan werk-privé facilitatie en in hoeverre is leeftijd een moderator in deze relatie?

Om tot een goede beantwoording van deze hoofdvraag te komen zijn de volgende deelvragen opgesteld:

1. In hoeverre hangen de taakkenmerken: variatie in vaardigheden, autonomie, feedback, taakbelang en taakidentiteit samen met een verhoogde ervaren mate van werk-privé facilitatie?
2. In hoeverre speelt leeftijd een modererende rol in de relatie tussen taakkenmerken en werk-privé facilitatie?

Figuur 1

Onderzoeksmodel



1.5 Leeswijzer

Het hoofdstuk dat volgt is het theoretisch kader. Dit hoofdstuk vormt de theoretische basis van dit onderzoek en literatuur wordt uiteengezet aangaande werk-privé facilitatie, taakkenmerken en leeftijd. Op basis van deze theorie worden verschillende hypotheses geformuleerd. Vervolgens volgt de methodesectie, waarin de procedure, de respondenten, de vragenlijst en de gebruikte analysemethodes worden toegelicht. Vervolgens worden de resultaten die uit de analyses zijn voortgekomen weergegeven en besproken. Hierop volgen de conclusies die op basis van deze resultaten getrokken kunnen worden en de theoretische en praktische implicaties hiervan. Tot slot worden de beperkingen van dit onderzoek en aanbevelingen voor vervolgonderzoek besproken.

2. THEORETISCH KADER

In dit hoofdstuk wordt de theoretische basis voor het onderzoek beschreven. Allereerst wordt kort de theorie omtrent werk-privé facilitatie toegelicht, waarna het concept wordt gedefinieerd. Vervolgens wordt ingegaan op de taakkenmerken en hoe deze kunnen leiden tot een verhoogde werk-privé facilitatie op basis van de *Ecological Systems Theory*. Als laatste wordt ingegaan op het concept leeftijd en hoe leeftijd zich verhoudt tot werk-privé facilitatie en de rol van leeftijd in de relatie tussen de taakkenmerken en werk-privé facilitatie.

2.1 Werk-privé facilitatie

2.1.1 Theorie

Tot op heden is het meeste onderzoek in het werk-privé domein gebaseerd op de '*Scarcity theory of human energy'* (Van Steenbergen & Ellemers, 2009). Deze theorie veronderstelt dat persoonlijke bronnen, zoals energie, aandacht en tijd beperkt en eindig zijn. In lijn met deze theorie leidt het schenken van aandacht aan de ene rol (werk) noodzakelijk tot een afname van bronnen in de andere rol (privé). Dit resulteert in een negatieve impact van participatie in de ene rol op de andere.

Tegengesteld aan deze visie dat het vervullen van een rol noodzakelijk energie kost, staat de rol expansie theorie (Greenhaus & Beutell, 1985; Marks, 1977; Van Steenbergen & Ellemers, 2009). Volgens deze theorie is de menselijke energie overvloedig en uitbreidbaar en kan de vervulling van een rol juist leiden tot het genereren van energie die gebruikt kan worden in de vervulling van een andere rol. Kortom, participatie in de ene rol kan positieve effecten hebben op de prestaties in de andere rol. Dit houdt meer in dan de afwezigheid van conflict en behelst een facilitatie tussen de twee factoren (Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Bass, 2003). Zoals gezondheid meer is dan de afwezigheid van ziekte is de facilitatie tussen werk en privé meer dan de afwezigheid van conflict (Grzywacz, 2002). Dit betekent allereerst dat de afwezigheid van conflict niet automatisch de aanwezigheid van facilitatie impliceert en andersom. En daarnaast dat een individu in de combinatie van rollen, zowel conflict als facilitatie kan ervaren

(Grzywacz, 2002; Van Steenbergen & Ellemers, 2009). Dit onderzoek is gebaseerd op de rol expansie theorie en gaat ervan uit dat werk en privé elkaar positief kunnen beïnvloeden en zelfs versterken, wat leidt tot positieve effecten, zoals vermindering van stress en de daarbij gepaarde verbetering van mentale gezondheid, verbeterde fysieke gezondheid, verhoogde productiviteit, betere prestaties, welzijn, tevredenheid, toewijding, *organisational citizenship behaviour* en een lagere kans op *turnover* (Allis & O'Driscoll, 2008; Balmforth & Gardner, 2006; Grzywacz, 2002; Innstrand et al., 2008; McNall et al., 2010; Van Steenbergen & Ellemers, 2009).

2.1.2 Definiëring werk-privé facilitatie

Ondanks het feit dat facilitatie wel algemeen erkend wordt als een bestaand fenomeen, is de definitie niet altijd eenduidig en zijn er veel verschillende benamingen voor hetzelfde fenomeen. Werk-privé facilitatie wordt vaak onterecht verward met en gelijkgesteld aan *spillover* en compensatie (Wayne et al., 2007). Daarnaast wordt ook de term werk-privé *enrichment* vaak gebruikt om het fenomeen werk-privé facilitatie aan te duiden. De term *enrichment* verschilt in definitie vaak niet van de term werk-privé facilitatie (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006). In dit onderzoek is echter voor de term werk-privé facilitatie gekozen, omdat dit als zoekterm meer resultaten opleverde in het huidige onderzoeksbestand, en dus vaker wordt gebruikt dan *enrichment.*

Om verwarring rondom de definiëring van werk-privé facilitatie te voorkomen presenteert Grzywacz (2002) in zijn paper een overkoepelende definitie die alle elementen uit andere definities van facilitatie dekt:

> *"Werk-privé facilitatie is een bidirectioneel fenomeen en staat voor de mate waarin de actieve betrokkenheid van een individu in het werk winst oplevert die leidt tot verbeterde betrokkenheid en processen in het privédomein"* (Frone et al., 1997; Grzywacz, 2002; Van Steenbergen & Ellemers, 2009; Wayne et al., 2007).

Deze definitie wordt ook aangehouden in dit onderzoek, omdat deze definitie alle elementen van facilitatie uit andere onderzoeken omvat en zo een volledige omschrijving biedt van het fenomeen werk-privé facilitatie.

Verschillende kenmerken van deze conceptualisering vereisen expliciete uitleg. Allereerst kan werk-privé facilitatie bidirectioneel voorkomen, wat betekent dat werk winst kan opleveren die het privé functioneren kan verbeteren (werk-naar-privé facilitatie) en dat privé winst kan opleveren waardoor het werk functioneren verbetert (privé-naar-werk facilitatie) (Frone et al., 1997; Grzywacz, 2002; Grzywacz & Butler, 2005; Wayne et al., 2007). Vanuit de literatuur aangaande facilitatie wordt verondersteld dat werk-naar-privé facilitatie en privé-naar-werk facilitatie twee verschillende dimensies zijn van het werk-privé domein (Frone, 2003; Grzywacz & Marks, 2000; Grzywacz & Butler, 2005; McNall et al., 2010; Wayne et al., 2007). Ook de literatuur naar werk-privé conflict bevestigt deze bidirectionaliteit. O'Driscoll, Ilgen en Hildreth (1992) bevestigen dat werk-naar-privé en privé-naar-werk conflict, gescheiden, alhoewel gerelateerde componenten zijn van het werk-privé domein.

Vanuit de literatuur wordt verondersteld dat werk-naar-privé facilitatie andere antecedenten heeft dan privé-naar-werk facilitatie (Frone, 2003; Grzywacz & Marks, 2000). In dit onderzoek wordt gefocust op werk-naar-privé facilitatie, aangezien onderzoek suggereert dat werk eigenschappen, ofwel de taakkenmerken, de primaire antecedenten zijn van werk-naar-privé facilitatie, terwijl familiestructuren en processen de primaire antecedenten zijn van privé-naar-werk facilitatie (Grzywacz & Marks, 2000). Daarnaast blijkt dat werk-naar-privé facilitatie sterker gerelateerd is aan inspanning op het werk en tevredenheid dan privé-naar-werk facilitatie (Hill, 2005; Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004), dat werk-privé facilitatie leidt tot meer *organisational citizenship behaviour* (Balmforth & Gardner, 2006) en dat werk-naar-privé facilitatie de negatieve effecten van werk-naar-privé conflict opvangt en leidt tot minder stress (Grzywacz & Bass, 2003; Hill, 2005).

Actieve deelname, wat refereert naar de mate waarin een individu investeert in rolgerelateerde activiteiten, is belangrijk, want de individuele actie is de fundering van facilitatie. Dit is een belangrijk verschil tussen facilitatie en *spillover* en compensatie, want *spillover* en compensatie behandelen het individu slechts als reactief. Daarmee wordt het basisprincipe gemist dat een individu zelf zijn gedragingen bepaalt om persoonlijke betekenis te creëren (Clark, 2000; Grzywacz, 2002; Wayne et al., 2007). Door deze actieve deelname in een rol ervaart een individu privileges, voordelen of winst wat kan helpen bij het functioneren in een andere rol

(Wayne et al., 2007). Verschillende onderzoekers hebben talrijke soorten winst gesuggereerd die werk en privé kunnen bieden aan het individu (Crouter, 1984; Stephens, Franks, & Atienza, 1997; Van Steenbergen & Ellemers, 2009). Verschillende onderzoekers hebben vervolgens deze soorten winst verdeeld en empirisch gevalideerd in overkoepelende categorieën (Carlson et al., 2006; Van Steenbergen & Ellemers, 2009). De indeling van Carlson et al. (2006) wordt in dit onderzoek aangehouden, omdat deze specifiek gericht is op werk-privé facilitatie en niet andersom. Daarnaast is deze indeling het meest uitgebreid en dekt alle categorieën die ook in Van Steenbergen en Ellemers (2009) worden onderscheiden. In totaal zijn drie categorieën gevalideerd: (1) *developmental gains*, ofwel de verwerving van vaardigheden, kennis, waarden of perspectieven, (2) *affective gains*, ofwel verandering van humeur, attitudes, vertrouwen of andere aspecten van emotie, (3) *capital gains*, ofwel de verwerving van economische, sociale of gezondheidsvoordelen. Alhoewel de overkoepelende definitie erg uit gaat van het proces, omvat bovenstaande de kern van werk-privé facilitatie, namelijk participatie in de ene rol levert winst op en deze winst heeft een positief effect op de prestaties in de andere rol. Dit is dus meer gericht op de uitkomsten van werk-privé facilitatie dan op het proces, wat werk-privé facilitatie ook makkelijker meetbaar maakt.

Ook hierin verschilt facilitatie van *spillover* en compensatie. De focus van *spillover* en compensatie is veel meer gelimiteerd en richt zich over het algemeen slechts op de *affective gains* (Clark, 2000). Facilitatie vindt plaats wanneer de soorten winst die behaald zijn in de ene rol een transfer maken naar en daarmee het functioneren verbeteren in een andere rol. Er is sprake van verbeterd functioneren als er sprake is van verbeteringen in basisprocessen die van vitaal belang zijn voor het presteren in die rol, zoals *problem solving* of interpersoonlijke communicatie (Wayne et al., 2007).

Na het overkoepelende concept werk-privé facilitatie te hebben gedefinieerd, is het van belang verder in te zoomen en onderdelen van het concept te definiëren om zo een compleet beeld te schetsen. In de volgende alinea wordt daarom ingegaan op de definities van het werk en privé domein.

2.1.3 Definiëring werk en privé

De definiëring van werk is over het algemeen duidelijk en geaccepteerd. Werk refereert naar bundel van (voorgeschreven) taken die een individu uitvoert en ondertussen een positie in de organisatie bezet houdt (Geurts & Demerouti, 2003). Over de definiëring van het privé domein, ofwel niet-werk, bestaat veel minder consensus. Zowel activiteiten en verantwoordelijkheden in de familie als naast de familiesituatie kunnen vallen onder het privé domein. Alhoewel naar het privé domein vaak gerefereerd werd als vrije tijd (Kabanoff, 1980), omvat het privé domein ook verplichtingen en verantwoordelijkheden, zoals het huishouden die simpelweg niet als vrije tijd kunnen worden gezien. In zowel het werk als privé domein hebben individuen dus te maken met verplichtingen en verantwoordelijkheden (Geurts & Demerouti, 2003). Aangezien het privé domein zowel refereert naar vrije tijd als naar verantwoordelijkheden en verplichtingen, wordt in dit onderzoek het privé domein simpelweg gedefinieerd als alles wat buiten het werk valt.

2.2 Taakkenmerken

2.2.1 Ecological systems theory

Uit het bovenstaande is duidelijk geworden wat werk-privé facilitatie is, wat de positieve effecten zijn en hoe het werk en privé domein worden gedefinieerd. Empirisch onderzoek naar de antecedenten van werk-privé facilitatie ontbreekt echter nagenoeg. Ondanks het minimale empirische onderzoek naar de antecedenten van facilitatie worden wel antecedenten verondersteld vanuit verschillende theorieën aangaande werk-privé facilitatie. *Ecological systems theory* (EST) is gebruikt en bruikbaar als raamwerk om inzicht in werk-privé ervaringen te verschaffen (Grzywacz & Marks, 2000; Grzywacz, 2002; Voydanoff, 2001). EST verklaart hoe facilitatie ontstaat en wat grofweg haar antecedenten zijn (Wayne et al., 2007). Deze theorie is gekozen in dit onderzoek, omdat zowel de relatie tussen contextfactoren en werk-privé facilitatie als de rol van individuele kenmerken in deze relatie worden geadresseerd.

Allereerst is de EST gebaseerd op de assumptie dat individuen een natuurlijke neiging hebben richting groei en ontwikkeling (Wayne et al., 2007). Volgens EST ontstaat deze individuele groei en ontwikkeling door doorgaande interacties tussen het individu en zijn/haar omgeving (Bronfenbrenner & Ceci, 1994). Toegepast of werk-privé facilitatie betekent dit dat antecedenten

van werk-privé facilitatie tweeledig zijn, enerzijds zijn er individuele kenmerken die facilitatie stimuleren en anderzijds zijn er factoren vanuit de omgeving die facilitatie stimuleren. EST suggereert echter dat de primaire drijfveer van facilitatie bronnen in de omgeving van een individu zijn, omdat zij de middelen zijn waarmee een individu met de omgeving interacteert (Wayne et al., 2007). Dit houdt in dat het dominante antecedent van werk-privé facilitatie dus bronnen zijn die beschikbaar worden tijdens of door interpersoonlijke activiteiten in het werk (Foa & Foa, 1980). Aangezien bronnen dus een belangrijke rol spelen is het van belang een algemene definitie van bronnen te verschaffen. Bronnen zijn eenheden die ofwel zelf gewaardeerd worden (zoals motivatie) ofwel als een middel dienen om gewaardeerde uitkomsten te behalen (zoals sociale ondersteuning of geld) (Taylor, Kenemy, Reed, Bower, & Gruenewald, 2000).

Naast bronnen vanuit het werk als primaire antecedent veronderstelt EST het belang van *"demand characteristics"*. Dit zijn bepaalde persoonskenmerken die zo functioneren dat ze de relatie tussen bronnen vanuit het werk en de reacties daarop beïnvloeden (Wayne et al., 2007). Dit zorgt ervoor dat sommige individuen meer voordeel realiseren uit de bronnen vanuit het werk dan anderen (Grzywacz & Butler, 2005).

Kortom, EST veronderstelt dat individuen voorbestemd zijn om te groeien en te ontwikkelen en dat ze hiervoor actief bronnen uit de omgeving verkrijgen en gebruiken. Toegepast op werk-privé facilitatie leiden bronnen uit het werk tot facilitatie en deze relatie wordt gemodereerd door de *demand characteristics* van het individu (Wayne et al.,2007).

2.2.2 Job Characteristics Model

Het primaire antecedent van werk-privé facilitatie zijn dus bronnen uit het werk. In zijn *conservation of resources theory* (COR) suggereert Hobfoll (2002) dat een individu dat veel bronnen bezit deze ook makkelijker vermeerdert en dat mensen met voldoende bronnen minder risico lopen om in stressvolle situaties terecht te komen die zowel fysiek als psychologisch welzijn negatief kunnen beïnvloeden (McNall, et al., 2010). Werknemers die veel bronnen verkrijgen vanuit hun werk, ervaren dus waarschijnlijk een hogere mate van werk-privé

facilitatie en kunnen daarnaast de verkregen bronnen makkelijker vermeerderen wat ook leidt tot een verhoogde ervaren werk-privé facilitatie.

Uit de literatuur blijkt dat bepaalde *job characteristics*, ofwel taakkenmerken leiden tot deze positieve bronnen vanuit het werk (Grzywacz & Butler, 2005). Concrete invulling van deze taakkenmerken wordt gegeven in het *job characteristics model* (JCM) (Hackman & Oldham, 1976). Vanuit het JCM worden een vijftal kenmerken van werk gesuggereerd die volgens de literatuur leiden tot positieve bronnen waarvan op basis van de EST van verwacht wordt dat die werk-privé facilitatie stimuleren.

De vijf belangrijke taakkenmerken die worden voorgesteld in het JCM zijn: variatie in vaardigheden, autonomie, feedback, taakbelang en taakidentiteit. Variatie in vaardigheden wordt gedefinieerd als de mate waarin het werk tijdens de uitvoering ervan een variëteit aan verschillende activiteiten vereist, waaronder verschillende vaardigheden en talenten. Autonomie is de mate waarin het werk vrijheid, onafhankelijkheid en discretie aan het individu verschaft in de planning van het werk en in het bepalen van de juiste procedures voor de uitvoering van het werk. Feedback wordt gedefinieerd als de mate waarin het doen van werkactiviteiten resulteert in directe en duidelijke informatie aangaande de effectiviteit van de individuele prestatie. Met taakbelang wordt de mate waarin het werk een substantiële impact op het leven of werk van anderen heeft bedoeld. Dit kan zowel gelden voor directe impact in de organisatie als voor impact in de externe omgeving. Het laatste taakkenmerk, taakidentiteit, wordt gedefinieerd als de mate waarin het werk de voltooiing van een ‘heel’ en identificeerbaar stuk van het werk vereist; oftewel het werk doen van begin tot eind met een zichtbaar resultaat (Hackman & Oldham, 1976, p. 257-258).

Deze kenmerken creëren positieve bronnen zoals, motivatie, energie, nieuwe vaardigheden of houdingen die het functioneren in een andere rol (privé) kunnen faciliteren (Grzywacz & Butler, 2005). De verwachting van dit onderzoek luidt daarom dat bovengenoemde taakkenmerken antecedenten zijn van werk-privé facilitatie.

> H1: De mate van variatie in vaardigheden hangt positief samen met de ervaren mate van werk-privé facilitatie.

H2: De mate van autonomie hangt positief samen met de ervaren mate van werk-privé facilitatie.

H3: De mate van feedback hangt positief samen met de ervaren mate van werk-privé facilitatie.

H4: De mate van taakbelang hangt positief samen met de ervaren mate van werk-privé facilitatie.

H5: De mate van taakidentiteit hangt positief samen met de ervaren mate van werk-privé facilitatie.

2.3 Leeftijd

Naast kenmerken vanuit het werk als primaire antecedent veronderstelt EST het belang van *"demand characteriscs"*. Dit zijn bepaalde persoonskenmerken die zo functioneren dat ze de relatie tussen bronnen vanuit het werk en de reacties daarop beïnvloeden (Wayne et al., 2007). Dit zorgt ervoor dat sommige individuen meer voordeel realiseren uit de bronnen vanuit het werk dan anderen (Grzywacz & Butler, 2005).

In dit onderzoek wordt gekeken naar de rol van het individuele kenmerk leeftijd, omdat vanuit de literatuur wordt verondersteld dat leeftijd een belangrijk individueel kenmerk is die invloed heeft op werk-privé facilitatie (Grzywacz & Marks, 2000; Super, 1980). In de volgende alinea's worden vanuit de literatuur verwachtingen opgesteld aangaande de rol van leeftijd in de relatie tussen taakkenmerken en werk-privé facilitatie.

Het concept leeftijd wordt in de literatuur op verschillende manieren geoperationaliseerd, namelijk chronologische leeftijd, functionele leeftijd, psychosociale leeftijd, organisatie leeftijd en levensfase (Kooij et al., 2008). In dit onderzoek wordt uitgegaan van chronologische (kalender) leeftijd, omdat in de theorie wordt verondersteld dat dit een effect heeft op werk-privé facilitatie (Super, 1980). Huffman et al. (2013) veronderstellen in hun paper drie leeftijdscategorieën, namelijk jong volwassen, midden volwassen en laat volwassen. Tussen deze categorieën is veel overlap, maar ze kunnen naar aanleiding van de 'career stages' theorie grofweg worden ingedeeld in 18-30, 25-49 en 45+. Uit de resultaten van Huffman et al. (2013) blijkt dat er sprake is van een curvilineaire relatie waarin de jongste en oudste werknemer het

minste conflicterende eisen ervaren tussen werk en privé. Midden volwassen (25-49) ervaren vanuit zichzelf de minste facilitatie, omdat medewerkers in deze fase meer verantwoordelijkheden krijgen aangaande hun werk en over het algemeen meer verantwoordelijkheden krijgen aangaande hun privé, zoals trouwen of het krijgen van kinderen (Huffman et al., 2013).

In dit onderzoek wordt op basis van Huffman et al. (2013) verwacht dat er sprake is van een curvilineaire relatie tussen leeftijd en werk-privé facilitatie. Aangezien het echter lastig is leeftijd precies in te delen in categorieën en deze vaak overlappen, is leeftijd in dit onderzoek niet ingedeeld in categorieën, maar gemeten als continue variabele.

H6: Er is sprake van een curvilineaire relatie tussen leeftijd en werk-privé facilitatie

Naast het curvilineaire directe effect van leeftijd op werk-privé facilitatie, wordt vanuit de EST verwacht dat leeftijd de relatie tussen de taakkenmerken en werk-privé modereert (Grzywacz, 2002). De verwachting in dit onderzoek is dat de moderatie van leeftijd in de relatie tussen taakkenmerken en werk-privé facilitatie ook curvilineair van aard is. Dit houdt in dat de relatie tussen de taakkenmerken en werk-privé facilitatie minder sterk is als een individu jong is, deze relatie wordt sterker naarmate een individu ouder wordt en zwakt vervolgens weer af als een individu nog ouder wordt. De verwachting van de moderatie in dit onderzoek is curvilineair, omdat een jong individu op basis van het individuele kenmerk leeftijd, meer werk-privé facilitatie ervaart. Hierdoor heeft het individu minder stimulans nodig vanuit de omgeving en is de relatie tussen de taakkenmerken en werk-privé facilitatie dus minder sterk. Een ouder individu echter ervaart minder werk-privé facilitatie. Hierdoor is de stimulans vanuit de omgeving meer nodig en is de relatie tussen de taakkenmerken en werk-privé facilitatie sterker. Naarmate het individu nog ouder wordt neemt de ervaren mate van werk-privé facilitatie weer toe door het individuele kenmerk leeftijd. Hierdoor heeft het individu opnieuw minder stimulans nodig vanuit de omgeving en is de relatie tussen taakkenmerken en werk-privé facilitatie dus minder sterk. Dit leidt tot onderstaande hypotheses:

H7: De relatie tussen variatie in vaardigheden en werk-privé facilitatie wordt curvilineair gemodereerd door leeftijd.

H8: De relatie tussen autonomie en werk-privé facilitatie wordt curvilineair gemodereerd door leeftijd.

H9: De relatie tussen feedback en werk-privé facilitatie wordt curvilineair gemodereerd door leeftijd.

H10: De relatie tussen taakbelang en werk-privé facilitatie wordt curvilineair gemodereerd door leeftijd.

H11: De relatie tussen taakidentiteit en werk-privé facilitatie wordt curvilineair gemodereerd door leeftijd.

3. METHODE

Zoals benoemd zijn de doelstellingen van dit onderzoek om het effect van taakkenmerken op werk-privé facilitatie te onderzoeken en het modererende effect van leeftijd in de relatie tussen taakkenmerken en werk-privé facilitatie te meten. Dit leidde tot de hoofdvraag: "*In hoeverre dragen verschillende taakkenmerken bij aan werk-privé facilitatie en in hoeverre is leeftijd een moderator in deze relatie?"* Deze onderzoekvraag bevat twee delen die beide toetsend van aard zijn. Allereerst wordt de relatie tussen taakkenmerken en werk-privé getoetst en vervolgens de rol van leeftijd in deze relatie. Op basis van de literatuurstudie zijn hypothesen opgesteld waarin de verwachtte relaties tussen taakkenmerken, leeftijd en werk-privé facilitatie zijn geformuleerd. Om deze te toetsen en de relaties uit de hoofdvraag inzichtelijk te maken, werd een kwantitatief en cross-sectioneel onderzoek uitgevoerd, door middel van een vragenlijst. Deze methode is gebruikt omdat kwantitatief onderzoek door middel van vragenlijsten volgens Van der Velde, Jansen, en Dikkers (2013) een passende methode is voor toetsend onderzoek.
Allereerst wordt in dit hoofdstuk de procedure besproken. Vervolgens worden de respondenten en de verzameling hiervan besproken. Ten derde wordt de vragenlijst per de afhankelijke-, onafhankelijke- en controlevariabelen besproken en wordt de validiteit en betrouwbaarheid van deze variabelen getoetst. Als laatste worden de statistische methoden om de hypothesen te testen beschreven en beargumenteerd.

3.1 Procedure

De vragenlijst is online verspreid via de tool Qualtrics. De vragenlijst bestond in totaal uit 53 items, waaronder een aantal vragen aangaande demografische kenmerken en duurde ongeveer 5 á 8 minuten om in te vullen. De volledige vragenlijst is bijgevoegd in bijlage 1. De variabelen werk-privé facilitatie en taakkenmerken stonden in de vragenlijst centraal. De vragen werden per variabele in willekeurige volgorde weergegeven aan de respondent.

Zoals benoemd is het onderzoek uitgevoerd onder MKB-bedrijven. In totaal hebben elf MKB-bedrijven meegedaan aan het onderzoek. Alle medewerkers van die bedrijven ontvingen, direct na instemming van het bedrijf, een e-mail. De e-mail is soms door de onderzoeker zelf verstuurd

en soms door iemand binnen de organisatie, waardoor de inhoud wisselde. De kern van de mail bleef echter gelijk, er werd een korte uitleg gegeven van het onderzoek, er werd beloofd dat de data betrouwbaar verwerkt zouden worden en de medewerkers werden gevraagd de vragenlijst aangaande antecedenten van werk-privé facilitatie in te vullen. Bij het starten van de vragenlijst werd opnieuw kort uitleg gegeven over het onderzoek en bevestigd dat de informatie vertrouwelijk behandeld werd en dat de participanten ieder moment, zonder opgave van reden hun deelname konden beëindigen. Door de vragenlijst te starten gingen participanten met deze informatie akkoord.

Voor de respondenten was het mogelijk om terug te gaan naar een vorige vraag en om vragen over te slaan. In totaal was de vragenlijst gedurende een periode van vier weken in te vullen en is deze gesloten op 04-06-2018. Er is geen reminder gestuurd naar de deelnemers, omdat de e-mailadressen van iedereen binnen de MKB-bedrijven vaak niet bekend waren bij de onderzoeker.

De steekproefmethode van dit onderzoek is een clustersteekproef. Uit de vele MKB-bedrijven zijn er namelijk een aantal geselecteerd, waarvan alle medewerkers zijn gevraagd voor deelname aan het onderzoek. Dit is kenmerkend voor een clustersteekproef (Hansen & Hurwitz, 1953).

3.2 Respondenten

Via internet is er gezocht naar geschikte MKB-bedrijven voor het onderzoek. De bedrijven die in aanmerking kwamen voor het onderzoek mochten niet meer dan 250 medewerkers in dienst hebben. Daarnaast mochten bedrijven met 51-250 medewerkers geen jaaromzet hebben van ≥50 miljoen hebben, en mochten de bedrijven van 11-50 medewerkers geen jaaromzet hebben van ≥10 miljoen, omdat er anders geen sprake was van een MKB-bedrijf ("Informatie over het MKB in Nederland", z.d.). Tevens zijn alleen kleine (11-50) tot middelgrote (51-250) bedrijven gevraagd. Micro MKB-bedrijven (<11) zijn niet gevraagd, vanwege het kleine aantal medewerkers en de daaraan gerelateerde lage verwachtte respons. Daarnaast waren de meeste gevraagde bedrijven gevestigd in de provincie Utrecht, maar dit was geen strenge selectie eis. Verder golden er geen specifieke selectie eisen voor deelname aan het onderzoek.

In totaal zijn er 35 MKB-bedrijven, die aan bovenstaande criteria voldeden, gevraagd mee te werken aan het onderzoek. Elf van die bedrijven hebben aangegeven mee te willen werken aan het onderzoek. De bedrijven representeren vele verschillende sectoren, namelijk, zorg en welzijn, communicatie, ontwikkelingsorganisaties (non-profit), onderwijs gerelateerd, ICT, financiële dienstverlening, zakelijke dienstverlening en groothandel, wat zorgt voor goede diversiteit in de data, wat zorgt voor een hogere generaliseerbaarheid van het onderzoek. De diversiteit is ook van belang voor de praktische implicaties van dit onderzoek. Vanwege de diverse selectie van bedrijven zijn de resultaten op veel organisaties toepasbaar.

Het aantal medewerkers van de participerende bedrijven varieerde tussen de 15 en 150. In totaal is de vragenlijst verspreid onder 646 medewerkers, waarvan 164 de vragenlijst ingevuld hebben, een *responserate* van 25%. 18 vragenlijsten waren voor minder dan de helft ingevuld en zijn uit alle verdere analyses verwijderd. 40% van de populatie was man en 60% vrouw en de leeftijd varieerde tussen de 21 en 68 jaar (M=36.03, SD=11,92) (tabel 1).

Een ANOVA is uitgevoerd om de verschillen tussen de verschillende MKB-bedrijven te toetsen. Op bijna geen van de variabelen (onafhankelijk, afhankelijk, controle en demografisch) verschilden de bedrijven significant van elkaar. Het enige significante verschil tussen de bedrijven was de bedrijfsgrootte (M=61.00, SD=28.71 $p<.001$). Daarnaast verschilden de bedrijven op een aantal van de controlevariabelen significant, maar aangezien de controlevariabelen al worden opgenomen in een regressieanalyse worden voor die verschillen al gecontroleerd. De organisaties zijn hierom voor verdere analyses ingedeeld in verschillende categorieën van grootte, namelijk 0-25 (N=7), 26-50 (N=32), 51-75 (N=72) 76-100 (N=27), 101+ (N=8). Dit is meegenomen als controlevariabele.

3.3 Meetschaal

3.3.1 Werk-privé facilitatie

Voor het meten van de afhankelijke variabele, werk-privé facilitatie is gebruikt gemaakt van de 9-item schaal van Carlson et al. (2006) (bijlage 2). Alhoewel zij bij de ontwikkeling van de vragenlijst spreken over *enrichment* in plaats van facilitatie, komen de definities overeen en is de

vragenlijst dus bruikbaar voor het meten van werk-privé facilitatie in dit onderzoek. *Enrichment* wordt in hun paper namelijk gedefinieerd als de mate waarin deelname in de ene rol winst oplevert die een positief effect heeft op deelname in de andere rol, net zoals werk-privé facilitatie. Daarnaast vindt *enrichment* evenals werk-privé facilitatie plaats wanneer bronnen aanwezig zijn in de rol waarin men deelneemt. De soorten winst die participatie in de ene rol kan opleveren in de andere rol wordt door Carlson et al. (2006) ook opgedeeld in drie categorieën, namelijk *developmental*, *affective* en *capital gains.* De vragenlijst bestaat dan ook uit deze drie factoren die werk-privé facilitatie meten.

De factor *development* is gemeten aan de hand van drie items. Een voorbeeld hiervan is: "*De betrokkenheid in mijn werk helpt mij om kennis te vergaren en dit helpt mij in mijn privéleven."* Ook de factor *affect* is aan de hand van drie items gemeten. Een voorbeeld van een item is: *"Mijn betrokkenheid in mijn werk maakt dat ik mij blij voel en dit helpt mij in mijn privéleven."* Drie items zijn ook gebruikt om de factor *capital* te meten. Een voorbeeld hiervan is: *"Mijn betrokkenheid in mijn werk zorgt ervoor dat ik mij persoonlijk voldaan voel en dit helpt mij in mijn privéleven."* De volledige vragenlijst is te vinden in bijlage 1. Het 3-factor model had in het onderzoek van Carlson et al. (2006) de beste *fit indices* en de items voldeden aan een Cronbach's α van >.60.

Alle items zijn gemeten op een 5-punt Likertschaal, waarbij de antwoordcategorieën varieerden van 1=helemaal mee oneens tot 5=helemaal mee eens. Alle items zijn vanuit het Engels zo letterlijk mogelijk naar het Nederlands vertaald. Op de hele Nederlandse vragenlijst is *back translation* toegepast. Dit houdt in dat alle vragen door een ander individu dan de onderzoeker, die goed de Engelse taal beheerst, vanuit het Nederlands zijn terugvertaald naar het Engels. De nieuwe Engelse vertaling van de vragen kwam goed overeen met de originele vragenlijst. Daarnaast is het woord familie in elke vraag aangepast naar de term privéleven. Carlson et al. (2006) definiëren in hun paper het privé domein namelijk slechts als het zijn van een familielid, terwijl in dit onderzoek het privé domein wordt gedefinieerd als alles wat niet werk is.

3.3.1.1 Validiteit en betrouwbaarheid

Allereerst is de *content* validiteit van de gehele vragenlijst gemeten door een andere onderzoeker en iemand uit de doelgroep te vragen de vragenlijst te maken en deze van feedback te voorzien. Beide personen begrepen alle vraagstellingen en vonden de vragenlijst duidelijk en dekkend.

Om de construct validiteit te meten is een *principal component analysis* (PCA) uitgevoerd voor werk-privé facilitatie zonder een vaste set van factoren (bijlage 2). De directe Oblimin rotatie werd toegepast, omdat er correlatie tussen de factoren werd verwacht, evenals Kaiser's minimum criterium van een eigenwaarde van ≥1.00. De *scree plot* die hieruit voortkwam had een duidelijke buiging (bijlage 2).

Volgens de *scree plot* kon het aantal factoren worden gezet op twee en deze verklaren 63% van de verklaarde variantie wat voldoet aan het criterium van ≥50%. Twee factoren is echter niet in lijn met de theorie, waar drie factoren voorspeld werden. Bijna alle items voldeden aan een factorlading van ≥.40 op één van de twee factoren. Het item "*Mijn betrokkenheid in mijn werk geeft mij een gevoel van succes en dit helpt mij in mijn privéleven*" voldeed als enige niet aan een factorlading van ≥.40 en daarom is dit item verwijderd.

Alhoewel twee factoren niet in lijn zijn met de theorie, laadden de verschillende items wel logisch op de factoren en kunnen de factoren en de bijbehorende items betekenisvol gelabeld worden. Factor 1 bestaat uit vier items die allen betrekking hebben op de affectieve winst (voldaan, blij, opgewekt en goed humeur) die een individu vanuit het werk meeneemt naar het privé domein. Factor 1 krijgt daarom het label, affectieve winst. Factor 2 bestaat uit vier items die allen betrekking hebben op cognitieve winst (kennis, vaardigheden, perspectieven en bekwaamheid) die een individu vanuit het werk ontvangt en die een positieve invloed hebben op het privé domein. Factor 2 krijgt daarom het label, cognitieve winst.

Volgens de *component correlation matrix* was er sprake van een correlatie van .46 tussen de factoren wat hoog genoeg is ($r \geq .20$) om het gebruik van de directe oblimin rotatie te legitimeren.

Om de betrouwbaarheid van de componenten te testen is per factor een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd. Op basis van de analyses zijn geen items verwijderd, aangezien de Cronbach's α niet werd verhoogd als een item werd verwijderd. De betrouwbaarheidsanalyse voor affectieve winst

resulteerde in een Cronbach's α van .87. Dit kan gezien worden als een zeer hoge betrouwbaarheid. Volgens de COTAN-criteria is een Cronbach's α van ≥.7 namelijk goed voor onderzoek op groepsniveau, zoals in dit onderzoek het meten van de ervaren mate van werk-privé facilitatie van de medewerkers van een MKB, en een Cronbach's α van ≥.6 voldoende (Evers, Lucassen, Meijer, & Sijtsma, 2010). Voor cognitieve winst resulteerde de betrouwbaarheidsanalyse in een Cronbach's α van .80, ook een zeer hoge betrouwbaarheid.

3.3.2 Taakkenmerken

Voor het meten van de onafhankelijke variabelen, taakkenmerken, waarvan verwacht wordt dat ze een impact hebben op werk-privé facilitatie is gebruik gemaakt van de door Valkeneers, Bossaert en Buys (2011) opgestelde Nederlandse vragenlijst voor het meten van taakkenmerken. Deze vragenlijst is gebaseerd op de *job diagnostic survey* (Hackman & Oldam, 1875) en de *revised job diagnostic survey* (Buys, Olckers, & Schaap, 2007). Valkeneers et al. (2011) hebben vragen toegevoegd aan de *revised job diagnostic survey* waardoor elk taakkenmerk wordt gemeten aan de hand van zes items (bijlage 3).

De gemeten taakkenmerken en de Cronbach's α uit het onderzoek van Valkeneers et al. (2011) waren in hun onderzoek: variatie in vaardigheden (α=.91), taakidentiteit (α=.82), taakbelang (α=.79), autonomie (α=.86) en feedback (α=.87). De betrouwbaarheid van de taakkenmerken in deze vragenlijst is dus over het algemeen zeer hoog, waardoor voor deze vragenlijst is gekozen in dit onderzoek. Daarnaast is voor deze vragenlijst gekozen, omdat deze door de toegevoegde vragen veelomvattender is, en de vragen de inhoud van de taakkenmerken beter dekken. Tevens is de vragenlijst al vertaald en getoetst in het Nederlands.

Alle taakkenmerken werden gemeten aan de hand van zes items. Een voorbeeld item van variatie in vaardigheden is: "*In welke mate vereist uw werk een diversiteit van vaardigheden en talenten?"*. Een voorbeeld item van autonomie is: "*Mijn werk geeft mij de kans om persoonlijke initiatieven te nemen in de uitvoering van mijn werk."* Een item dat gebruikt is om feedback te meten is: *"Hoeveel informatie krijgt u over de kwaliteit van het geleverde werk?"* Om taakbelang te meten is onder andere het volgende item gebruikt: *"Hoe betekenisvol of belangrijk*

is uw werk in het algemeen?" Een voorbeelditem van taakidentiteit is: *"Mijn werk geeft mij de gelegenheid om een afgerond geheel af te werken, van begin tot einde."*

Alhoewel de vragenlijst bestond uit een 7-punts Likertschaal, is deze aangepast naar een 5-punts Likertschaal, om één schaal aan te houden in de vragenlijst en verwarring te voorkomen. Alhoewel het aantal antwoordcategorieën een belangrijke overweging is tijdens de constructie van een meetschaal (Matell & Jacoby, 1971) blijkt uit onderzoek dat de interne consistentie, test-*retest* stabiliteit, validiteit en de grootte van de vragenlijst onafhankelijk zijn van het aantal antwoordcategorieën (Johns, 2010; Matell & Jacoby 1972). Daarnaast wordt door onderzoek niet echt een optimaal aantal antwoordcategorieën gesuggereerd (Hartley, 2014). In de praktijk worden verschillende aantallen antwoordcategorieën gebruikt, maar een 5-punt Likertschaal is vaak de norm, omdat er genoeg keuze is in antwoordopties om de sterkte van een reactie te meten en de schaal is gebruiksvriendelijk (Johns, 2010; Preston & Colman, 2000). De antwoordschalen varieerden van 1=heel weinig tot 5=heel veel of van 1=helemaal oneens tot 5=helemaal eens, afhankelijk van de vraag die gesteld werd. Alle vragen met dezelfde antwoordcategorieën zijn in de vragenlijst onder elkaar geplaatst om verwarring te voorkomen.

3.3.2.1 Validiteit en betrouwbaarheid

Een p*rincipal component analysis* (PCA) is uitgevoerd om de constructvaliditeit te meten. Allereerst is de PCA uitgevoerd voor de taakkenmerken zonder een vaste set van factoren. Aangezien de taakkenmerken in de theorie losse factoren zijn en niet samen één construct vormen (Hackman & Oldham, 1976), werd er geen correlatie tussen de factoren verwacht en daarom is de Varimax rotatie is toegepast (Field, 2009). Daarnaast is Kaiser's minimum criterium van een eigenwaarde van ≥1.00 toegepast. Aangezien uit tabel 2 bleek dat sommige taakkenmerken toch significant correleerden is ter controle een PCA uitgevoerd met de directe Oblimin rotatie, maar dit leidde niet tot andere bevindingen.

Volgens de *scree plot* (bijlage 3) was de enige duidelijke knik op drie componenten. Slechts drie componenten voldeden echter niet aan het criteria van ≥50% verklaarde variantie. Volgens de analyse voldeden zeven factoren aan de eigenwaarde van ≥1. Vijf factoren voldeden echter al aan het criteria van ≥50% verklaarde variantie (58.65). Daarom is er voor vijf factoren gekozen, ook omdat dit in lijn is met de theorie.

De PCA is opnieuw uitgevoerd met vijf *fixed factors* (bijlage 3). De verklaarde variantie was 58.65% wat voldoet aan het criteria van ≥50%. Alle items voldeden aan een factorlading van ≥.40 op één van de vijf factoren (Costello & Osborne, 2005). Het item "*Mijn werk wordt hoog gewaardeerd*" is verwijderd, omdat deze geen *discriminating power* heeft tussen de componenten wanneer een minimaal verschil van .15 wordt toegepast. Het item "*In welke mate heeft u voldoende zicht op het gehele werkproces?"* laadde op de factor taakbelang, terwijl verwacht werd dat dit item zou laden op taakidentiteit. Aangezien er geen logische verklaring voor de hand ligt en dit item niet past bij deze factor is het item *In welke mate heeft u voldoende zicht op het gehele werkproces?*" verwijderd.

Om de betrouwbaarheid van de taakkenmerken te testen is per factor een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd. Op basis van de analyses zijn geen items verwijderd, aangezien de Cronbach's α niet werd verhoogd als een item werd verwijderd.

De betrouwbaarheidsanalyse voor variatie in vaardigheden resulteerde in een Cronbach's α van .92. Dit kan gezien worden als een zeer hoge betrouwbaarheid (Evers et al., 2010). De betrouwbaarheidsanalyse voor autonomie resulteerde in een Cronbach's α van .85. Ook dit kan gezien worden als een zeer hoge betrouwbaarheid. Voor feedback resulteerde de betrouwbaarheidsanalyse in een Cronbach's α van .82, een zeer hoge betrouwbaarheid. De betrouwbaarheidsanalyse van taakbelang resulteerde in een Cronbach's α van .81, een zeer hoge betrouwbaarheid. Voor taakbelang resulteerde de betrouwbaarheidsanalyse is een Cronbach's α van .73, een hoge betrouwbaarheid.

3.3.3 Leeftijd

Leeftijd is geoperationaliseerd als kalenderleeftijd en werd gemeten door een open vraag. Aangezien de verwachtte relaties tussen leeftijd en andere variabelen curvilineair zijn, is de variabele leeftijd gekwadrateerd om deze relatie te kunnen meten. Voor de moderatie van leeftijd is de variabele niet gekwadrateerd, omdat gebruik werd gemaakt van een andere analysetechniek waarbij dit niet nodig was.

3.3.4 Controlevariabelen

Om te voorkomen dat andere variabelen dan taakkenmerken en leeftijd, werk-privé facilitatie beïnvloeden is er een aantal controlevariabelen opgenomen in de vragenlijst, namelijk het wel of niet hebben van een partner, het wel of niet hebben van mantelzorgtaken, aantal thuiswonende kinderen, het wel of niet hebben van een leidinggevende functie, aantal contracturen en aantal werkzame uren in de praktijk (tabel 1).

Het wel of niet hebben van een partner is opgenomen als controlevariabele in de vragenlijst, omdat uit onderzoek blijkt dat dit een impact heeft op de mate van ervaren werk-privé facilitatie. Volgens Grzywacz en Marks (2000) ervaren ongehuwden individuen een lagere mate van werk-privé conflict, maar ook lagere mate van werk-privé facilitatie. In dit onderzoek wordt het wel of niet getrouwd zijn, verbreed naar het wel of niet hebben van een partner, aangezien veel mensen tegenwoordig ook samenwonen of een lange afstandsrelatie hebben.

Alhoewel de variabelen, het wel of niet hebben van mantelzorgtaken, aantal thuiswonende kinderen, het wel of niet hebben van een leidinggevende positie, aantal jaren in dienst en aantal contract- en praktijkuren in de bestaande literatuur niet direct gekoppeld worden aan werk-privé facilitatie, hebben ze wel een effect op werk-privé conflict (Hernez-Broome & Hughes, 2004; Marks 1998; Sturges & Guest, 2004). En alhoewel werk-privé facilitatie niet het tegenovergestelde is van werk-privé conflict zijn beide concepten wel onderdeel van het werk-privé domein en zouden dezelfde variabelen impact op beide concepten kunnen hebben. Daarom zijn het wel of niet hebben van mantelzorgtaken, aantal thuiswonende kinderen, het wel of niet hebben van een leidinggevende positie en aantal contract- en praktijkuren in dit onderzoek opgenomen als controlevariabelen.

3.3.5 Demografische variabelen

Als laatste zijn er in de vragenlijst enkele vragen opgenomen aangaande de demografische kenmerken van de participanten om zo een inzicht te krijgen in de samenstelling van de onderzoekspopulatie. Zo wordt gevraagd naar het geslacht, het opleidingsniveau van de respondenten (Zie tabel 1).

Tabel 1

Frequenties en gemiddelden controle variabelen en demografische variabelen

Variabele	N	%	M	SD
Partner	145			
Wel	121	82.88		
Niet	24	16.44		
Missend	1	.68		
Mantelzorgtaken	145			
Wel	18	12.41		
Niet	127	87.59		
Missend	1	.69		
Aantal thuiswonende kinderen	144			
0	99	67.81		
1	17	11.64		
2	18	12.33		
3	6	4.11		
4	4	2.74		
Missend	2	1.37		
Leidinggevende functie	145			
Wel	18	12.33		
Niet	111	76.03		
Missend	1	.69		
Contracturen	144		36,92	7.91
Missend	2			
Praktijkuren	143		36.92	9.20
Missend	3			
Aantal jaren in dienst	143		5.00	6.23
Missend	3			
Geslacht	146			
Vrouw	87	59.59		
Man	59	40.41		
Missend	0			
Opleidingsniveau	145			
Basisonderwijs	0			
LBO/VMBO/MAVO	2	1.37		
MBO	15	10.27		
HAVO/VWO	5	3.42		
HBO	54	36.99		
WO	68	46.58		
Anders	1	.69		
Missend	1	.69		

3.4 Data-analyse

Voor het analyseren van de data is gebruikt gemaakt van het statistische analyse softwareprogramma SPSS, versie 25. Allereerst is er een correlatieanalyse uitgevoerd aan de hand van de Spearman correlatie, om inzicht te krijgen in de samenhang tussen de verschillende variabelen. Vervolgens zijn verschillende lineaire regressieanalyses uitgevoerd. Een regressieanalyse maakt het namelijk, in tegenstelling tot een correlatieanalyse, mogelijk om te analyseren welk deel van de afhankelijke variabele verklaard kan worden door de onafhankelijke variabelen (Van der Velde et al., 2015). Daarom is in dit onderzoek gekozen voor een regressie, omdat het doel is om verbanden inzichtelijk te maken en te toetsen in hoeverre de taakkenmerken de mate van werk-privé facilitatie voorspellen (deelvraag 1) en in hoeverre leeftijd deze relatie modereert (deelvraag 2).

Allereerst is een lineaire regressieanalyse uitgevoerd met alle controlevariabelen als onafhankelijke variabelen en werk-privé facilitatie als afhankelijke variabele. Vervolgens zijn er lineaire regressieanalyses zonder controlevariabelen uitgevoerd om de directe effecten van de taakkenmerken op werk-privé facilitatie te meten. Vervolgens is de variabele $\text{leeftijd}^{\text{kwadraat}}$ toegevoegd aan deze regressies om hypothese 6 te testen, de curvilineaire relatie tussen leeftijd en werk-privé facilitatie. Om de curvilineaire moderatie te meten in de variabele taakkenmerk x $\text{leeftijd}^{\text{kwadraat}}$ toegevoegd. In beide regressies aangaande de curvilineaire relatie is op basis van Dawson (2014) ook de lineaire relatie opgenomen, door de niet gekwadrateerde variabele in de regressieanalyse op te nemen. De geschikte formule voor curvilineaire moderatie is namelijk $Y=b_0 + b_1X + b_2Z + B_3Z^2 + B_4XZ + B_5XZ^2 + \varepsilon$. Toegepast op dit onderzoek staat de X voor het betreffende taakkenmerk en Z voor de variabele leeftijd. Om de curvilineaire moderatie te meten, moeten dus zowel het niet gekwadrateerde directe effect van leeftijd als het gekwadrateerde directe effect van leeftijd worden opgenomen in de analyse, evenals de interactie tussen het taakkenmerk en leeftijd niet gekwadrateerd als de interactie tussen het taakkenmerk en $\text{leeftijd}^{\text{kwadraat}}$. De curvilineaire relaties zijn gemeten aan de hand van een lineaire regressie en niet een *curve estimates* regressie, omdat in de laatste analysetechniek niet meerdere onafhankelijke variabelen kunnen worden opgenomen. Hierdoor zou feitelijk het interactie-effect gemeten kunnen worden, maar zonder de directe effecten kan moderatie niet worden gemeten.

Aangezien curvilineaire moderatie lastig te interpreteren op basis van de waarden uit de analyses, zijn voor de significante curvilineaire moderaties grafieken gemaakt. Deze grafieken zijn gemaakt op basis van Dawson (2014) door leeftijd op te delen in categorieën op basis van de resultaten van het directe lineaire effect.

4. RESULATEN

De resultaten van de statistische analyses worden in dit hoofdstuk besproken. Allereerst worden de beschrijvende statistieken en de correlatiematrix toegelicht. Vervolgens worden de regressieanalyses toegelicht per hypothese. Een significantieniveau van .05 is gebruikt voor alle gerapporteerde analyses.

4.1 Beschrijvende statistieken en correlaties

Zowel in de beschrijvende analyses als de correlatieanalyse zijn zowel de variabele werk-privé facilitatie geheel opgenomen als de twee dimensies van werk-privé facilitatie, cognitieve en affectieve winst. Dit is gedaan om te toetsen of werk-privé facilitatie wel of niet uit twee losse dimensies bestaat, met wellicht elk hun eigen samenhang met de onafhankelijke variabelen.

De beschrijvende statistieken zijn, samen met de correlaties, weergegeven in tabel 2. In deze tabel is het gemiddelde en de standaarddeviatie weergegeven per variabele. Hieruit blijkt dat de gemiddelde scores op de taakkenmerken en werk-privé facilitatie dicht bij elkaar liggen. (M=3.45 tot M=4.10), namelijk nog geen punt verschil op de 5-punt Likertschaal. Ook de standaarddeviaties wijken niet veel af tussen de verschillende variabelen (SD=.50 tot SD=.61). Er is sprake van een gemiddelde ervaren werk-privé facilitatie van M=3.97 onder de populatie. Dit is een hoog gemiddelde, aangezien werk-privé facilitatie gemeten is op een 5-punts Likertschaal en 5 dus de hoogst haalbare score is. Daarnaast blijkt uit de tabel dat er geen grote verschillen zitten tussen de gemiddelden op de twee verschillende componenten van werk-privé facilitatie. De twee taakkenmerken die het minst worden ervaren door de participanten zijn feedback (M=3.45, SD=.56) en taakidentiteit (M=3.51, SD=.61). Met een gemiddelde van 4.10 (SD=.54) wordt het taakkenmerk autonomie het meeste ervaren door de populatie.

Een correlatieanalyse is voorafgaand aan de regressieanalyse uitgevoerd om de onderlinge samenhang en significantie van de variabelen te toetsen. Voor deze correlatieanalyse werd uitgevoerd is de normale verdeling van de variabelen getoetst aan de hand van de Kolmogorov-Smirnov test. Hieruit bleek dat verschillende variabelen niet normaal verdeeld waren. De

correlaties zijn daarom berekend aan de hand van de non-parametrische Spearman correlatie. Voor de regressieanalyse had dit geen consequenties aangezien de normaalverdeling van de variabelen zelf geen assumptie is van een regressie (Field, 2009)

De resultaten laten een positief significant verband zien tussen variatie in vaardigheden en werk-privé facilitatie geheel, $r(145)=.22$, $p<.001$. Dit verband is ook te zien tussen autonomie ($r(145)=.25$, $p<.001$), feedback ($r(145)=.24$, $p<.001$) en taakbelang ($r(145)=.17$, $p<.05$) en werk-privé facilitatie geheel. Het enige taakkenmerk dat niet significant correleert met werk-privé facilitatie geheel is taakidentiteit.

Als de correlaties echter worden opgesplitst per dimensie van werk-privé facilitatie liggen de verbanden anders. Uit de resultaten blijkt dat de taakkenmerken autonomie en feedback significant positief correleren met affectieve winst (respectievelijk $r(145)=.17$, $p<.05$ en $r(145)=.28$, $p<.001$). De taakkenmerken variatie in vaardigheden, autonomie en taakbelang correleren positief significant met cognitieve winst (respectievelijk $r(145)=.30$, $p<.001$; $r(145)=.29$, $p<.001$ en $r(145)=.18$, $p<05$).

Daarnaast blijkt uit de correlatieanalyse dat veel taakkenmerken significant onderling correleren. Er is sprake van een significant positieve correlatie tussen autonomie en variatie in vaardigheden, $r(145)=.53$, $p<.001$, tussen autonomie en feedback, $r(145)=.25$, $p<.001$, tussen autonomie en taakbelang $r(145)=.45$, $p<.001$, tussen autonomie en taakidentiteit $r(145)=.26$, $p<.001$, feedback en taakbelang $r(145)=.19$, $p<.05$ en tussen feedback en taakidentiteit $r(145)=.38$, $p<.001$.

Er is geen sprake van een significante correlatie tussen leeftijd en werk-privé facilitatie geheel of de twee losse constructen van werk-privé facilitatie. Leeftijd correleert wel positief significant met autonomie, $r(145)=.18$, $p<.05$ en taakbelang $r(145)=.20$, $p<.05$.

Tabel 2

Beschrijvende statistieken en correlatieanalyse

Variabele:	***M***	***SD***	***N***	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**	**5.**	**6.**	**7.**	**8.**	**9.**	**10.**	**11.**	**12.**	**13.**
1. Affectieve winst	3.99	.61	146													
2. Cognitieve winst	3.95	.59	146	.40**												
3. Werk-privé facilitatie (geheel)	3.97	.50	146	.87**	.76**											
4. Variatie in vaardigheden	4.09	.60	146	.13	.30**	.22**										
5. Autonomie	4.10	.54	146	.17*	.29**	.25**	.53**									
6. Feedback	3.45	.56	146	.28**	.11	.24**	.10	.25**								
7. Taakbelang	3.91	.58	146	.10	.18*	.17*	.53**	.45**	.19*							
8. Taakidentiteit	3.51	.61	146	.11	.04	.10	-.01	.26**	.38**	.14						
9. Leeftijd	1471.69	1018.77		-.05	-.03	-.08	.08	.18*	-.07	.20*	.09					
10. Geslacht (man)			59	.01	.05	-.00	.23**	.24**	-.05	.14	.10	.32**				
11. Thuiswonende kinderen	.60	1.04	144	-.12	-.02	-.07	.07	.16	-.12	.08	.02	.36**	.33**			
12. Contracturen	33.92	7.91	144	.11	-.06	.06	.02	-.06	.22**	-.13	.01	-.33**	.12	-.20*		
13. Praktijkuren	36.92	9.20	143	.06	-.02	.04	.16	.09	.22**	-.01	.023	-.16	.20*	-.07	.84**	
14. Tenure	5.00	6.23	143	-.11	.01	-.08	.09	.14	-.08	.10	-.03	.53**	.25**	.30**	-.28**	-.17**
15. Partner			121	-.02	.01	.00	-.10	.01	.18*	-.12	.06	-.28**	-.10	-.23**	.13	.08
16. Mantelzorg			18	-.17*	.04	-.13	.03	-.08	-.06	.07	.03	.24**	-.06	.06	-.35**	-.19*
17. Leidinggevende functie			34	.05	.05	.08	.32**	.30**	-.01	.31**	-.01	.26**	.21*	.28**	-.10	.06
18. MBO			15	-.15	-.03	-.17*	-.05	-.20*	-.12	-.06	-.05	.07	.09	.04	-.24**	-.14
19. LBO/MAVO			2	-.09	-.16	-.14	-.18*	-.10	-.04	-.09	-.02	.13	.02	.05	-.06	-.15
20. HAVO/VWO			5	-.19*	-.05	-.15	.04	-.03	.13	.19*	-.01	.10	-.16	.00	-.13	-.15
21. HBO			54	.04	-.02	.04	.01	.16*	.01	.14	.28**	.05	.06	.17*	-.12	-.16
22. WO			68	.13	.08	.14	.04	-.01	.02	-.15	-.24**	-.18*	-.05	-.19*	.34**	.33**
23. 0-25			7	-.04	-.02	-.02	.17*	.11	.03	.09	.04	-.08	-.05	-.09	-.09	-.07
24. 26-50			32	.05	.05	.08	-.06	.05	-.12	.04	.11	-.10	-.13	.04	-.26**	-.29**
25. 51-75			72	-.18*	-.02	-.14	-.03	-.12	-.10	-.12	-.13	.20*	.30**	,19*	.06	.05
26. 76-100			27	.19*	.05	.13	.09	.16	.21*	.09	.02	-.05	-.11	-.12	.19*	.21*
27. 101-150			8	.03	-.11	-.03	-.16	-.21*	.04	-.05	.01	-.10	-.20*	-.06	.12	.13

Variabele	M	SD	N	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.
14. Tenure	5.00	6.23	143														
15. Partner			121	-.10													
16. Mantelzorg			18	.24**	-.11												
17. Leidinggevende functie			34	.19*	-.12	-.01											
18. MBO			15	.02	.03	.28**	-.03										
19. LBO/MAVO			2	.10	-.05	.14	-.07	-.04									
20. HAVO/VWO			5	.15	.02	.16	-.02	-.06	-.02								
21. HBO			54	.11	.04	.01	.01	-.26**	-.09	-.15							
22. WO			68	-.18*	-.08	-.31**	.04	-.32**	-.11	-.18*	-.72**						
23. 0-25			7	-.03	.87	.19	.03	.36	.75	.00	.76	.32					
24. 26-50			32	-.09	.17*	.00	-.02	-.02	-.06	-.10	.28**	-.20*	-.12				
25. 51-75			72	.21*	.01	.09	.04	.17*	.12	.04	-.16	-.01	-.22**	-.52**			
26. 76-100			27	-.07	-.17*	-.13	-.10	-.10	-.06	-.09	-.08	.19*	-.12	-.25**	-.47**		
27. 101-150			8	-.13	-.02	-.09	-.06	-.08	-.03	-.05	-.06	.14	-.05	-.13	-.24**	-.12	

*p<.05, **p<.01

4.2 Regressieanalyses

Diverse lineaire regressieanalyses zijn uitgevoerd om de samenhang tussen de variabelen te toetsen. Alhoewel een correlatieanalyse ook een beeld schetst van de samenhang tussen de variabelen is een regressie duidelijker en heeft een grotere voorspellende waarde (Van der Velde et al., 2015). Aangezien uit de correlatietabel bleek dat de verschillende dimensies van werk-privé facilitatie samenhingen met andere variabelen, is het construct werk-privé facilitatie opgedeeld in de regressieanalyses in cognitieve en affectieve winst. Om een compleet beeld te schetsen wordt de variabele werk-privé facilitatie geheel ook in de meeste regressieanalyses opgenomen.

Allereerst wordt er een lineaire regressieanalyse uitgevoerd waarbij gekeken wordt naar de samenhang tussen de controlevariabelen: ‘geslacht’, ‘partner’, ‘aantal thuiswonende kinderen’, ‘mantelzorgtaken’, ‘leidinggevende functie’, ‘opleidingsniveau’, ‘*tenure*’, ‘contracturen’, ‘praktijkuren’ en ‘grootte organisatie’ en cognitieve winst, affectieve winst en werk-privé facilitatie geheel. Vervolgens wordt een lineaire regressieanalyse uitgevoerd om het directe curvilineaire effect van leeftijd op affectieve winst, cognitieve winst en werk-privé facilitatie geheel te meten. De variabele leeftijd wordt in deze analyse gekwadrateerd opgenomen, om het curvilineaire effect te kunnen toetsen. Alhoewel het directe effect tussen leeftijd en werk-privé facilitatie pas aan bod komt in hypothese 6 wordt dit eerst getoetst, omdat daarna per taakkenmerk de moderatie van leeftijd getoetst en besproken wordt.

Vervolgens wordt er per taakkenmerk een lineaire regressieanalyse uitgevoerd, zonder de controlevariabelen, die de samenhang tussen het betreffende kenmerk en cognitieve en affectieve winst meet. De curvilineaire moderatie van leeftijd in de relatie tussen het taakkenmerk en cognitieve of affectieve winst wordt ook per taakkenmerk getoetst. Deze is in elke tabel van de taakkenmerken opgenomen in model 5. De resultaten van regressieanalyse worden voor het overzicht apart gepresenteerd voor de dimensie affectieve winst en cognitieve winst.

Als laatste wordt als *robustness check* de samenhang tussen alle taakkenmerken en cognitieve en affectieve winst tegelijk in 1 model getoetst.

4.2.1 Controlevariabelen en cognitieve winst, affectieve winst en werk-privé facilitatie

Zoals benoemd wordt werk-privé facilitatie opgesplitst in de twee dimensies, affectieve en cognitieve winst. Zodoende is er een regressieanalyse uitgevoerd met de controle variabelen als onafhankelijke variabele en met affectieve winst als afhankelijke variabele (model 1), een regressieanalyse met cognitieve winst als afhankelijke variabele (model 2) en een regressieanalyse met werk-privé facilitatie geheel als afhankelijke variabele (model 3) (tabel 3).

Tabel 3

Regressieanalyse controle variabelen en werk-privé facilitatie

Variabelen	**Model 1** **B**	**Model 2** **B**	**Model 3** **B**
Partner	-.06	.08	.01
Aantal thuiswonende kinderen	-.05	.01	-.02
Mantelzorgtaken	-.23	.23	-.00
Leidinggevende functie	.13	.07	.10
Opleidingsniveau			
LBO/MAVO	-.70	-.65	-.67
MBO	-.76	-.10	-.43
HAVO/VWO	-.85	.00	-.43
HBO	-.41	.04	-.18
WO	-.53	.13	-.20
Tenure	.00	-.01	-.01
Contracturen	-.02	-.01	-.01
Praktijkuren	.01	.00	.01
Grootte organisatie[1]			
0-25	-.10	-.39	-.25
26-50	.09	.03	.06
75-100	.31	-.02	.15
101-150	.06	-.31	-.13
Geslacht (vrouw)	.04	-.02	.01
N	146	146	146
F-value	1.28	.66	.77
R2	.15	.08	.10
F-change	1.28	.66	.77

[1] 51-75 is de referentiecategorie

Uit tabel 3 blijkt dat geen van de controle variabelen significant samenhangen met affectieve winst, cognitieve winst en werk-privé facilitatie geheel. Mede daarom zijn de controle variabelen niet meegenomen in de verdere analyses. Een andere reden voor het niet verder opnemen van de

controle variabelen in de analyse is de scheve verdeling van de controle variabelen. Uit tabel 3 blijkt bijvoorbeeld dat maar 18 participanten een leidinggevende functie hadden, tegenover 111 niet. Daarnaast verlaagt de *power* van het model bij meer variabelen (Nakagawa, 2004). Daarnaast geldt met regressie dat voor elke variabele tien tot 15 participanten nodig zijn (Field, 2009). De steekproef van dit onderzoek is daardoor niet groot genoeg voor het opnemen van alle variabelen in de regressiemodellen.

4.2.2 Leeftijd kwadraat en werk-privé facilitatie

De verwachting in hypothese 6 luidde: "*Er is sprake van een curvilineaire relatie tussen leeftijd en werk-privé facilitatie"*. Om deze hypothese te toetsen is een lineaire regressie uitgevoerd met leeftijd en leeftijd^{kwadraat} als onafhankelijke variabelen en zowel affectieve winst (model 1), als cognitieve winst (model 2), werk-privé facilitatie geheel (model 3). Uit tabel 4 blijkt dat er inderdaad een lineair verband is tussen leeftijd affectieve winst B(146)=.0001, $p<.05$ (figuur 2), zoals verwacht. Leeftijd^{kwadraat} verklaart 5% variantie. Dit effect blijkt ook uit alle andere tabellen van de regressieanalyses waarin de samenhang tussen de verschillende taakkenmerken en affectieve winst getoetst wordt (bijlage 4).

Tabel 4

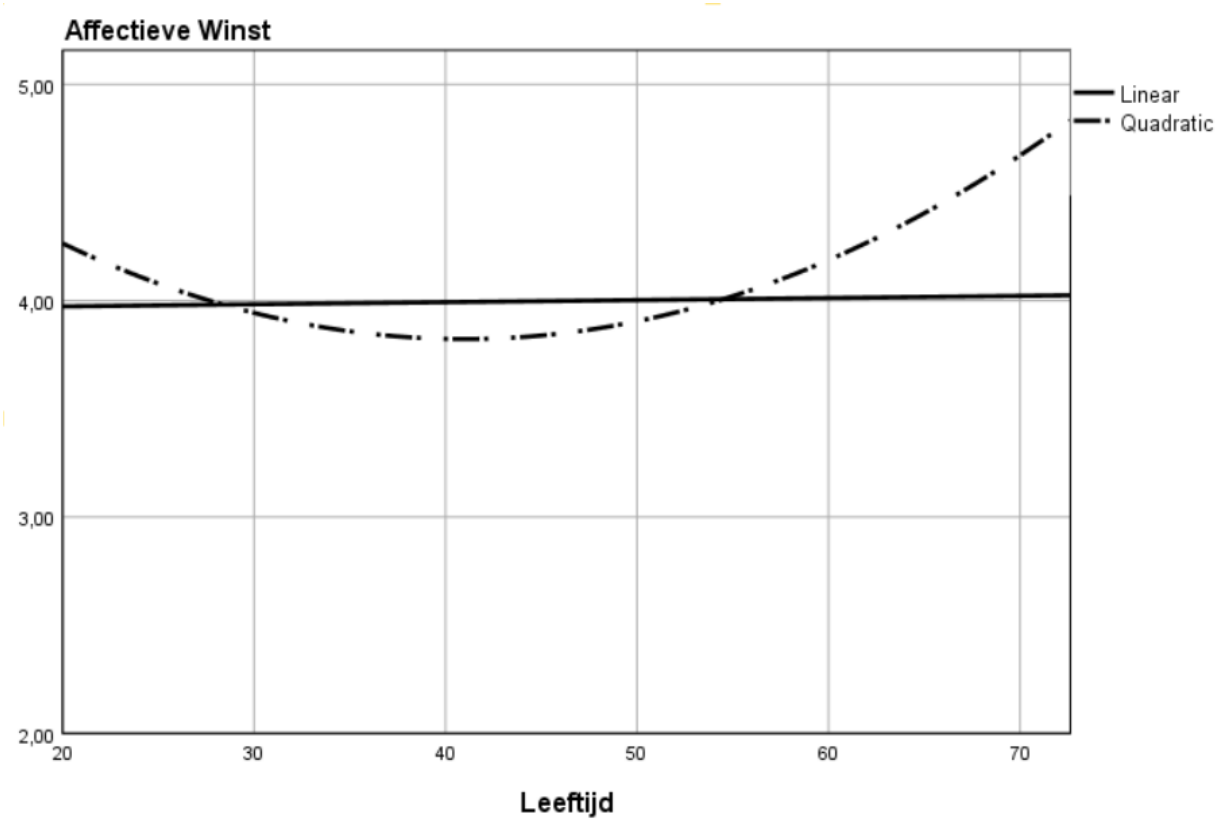
Direct, curvilineair effect van leeftijd

Variabele	Model 2 B	Model 1 B	Model 3 B
Leeftijd	-.08*	.01	-.03
Leeftijd^{kwadraat}	.001***	.00	.00
N	146	146	146
F-value	3.47*	.44	.94
R2	.05	.01	.01

$^{\dagger}p<.10$, $*p<.05$, $**p<.01$, $***p<.001$

Uit figuur 2 blijkt dat de richting van de curvilineaire relatie ook is zoals verwacht. Individuen van een jongere leeftijd ervaren een hoge mate van affectieve winst. Dit zwakt af naarmate de individuen ouder worden, en neemt weer toe vanaf een zeker punt naarmate de individuen nog ouder worden. Hypothese 6 wordt hiermee ondersteund voor de dimensie affectieve winst.

Figuur 2
Curvilineaire effect van leeftijd op affectieve winst



Uit tabel 4 blijkt daarnaast dat er voor cognitieve winst en werk-privé geheel echter geen sprake is van een curvilineaire directe samenhang met leeftijd. Hypothese 6 wordt op basis daarvan verworpen voor de dimensie cognitieve winst en werk-privé facilitatie geheel.

4.2.3 Taakkenmerken en affectieve winst en curvilineaire moderatie leeftijd

Na de regressieanalyses voor de controlevariabelen en het directe effect van leeftijd zijn regressieanalyses uitgevoerd met de afzonderlijke taakkenmerken als onafhankelijke variabele en het betreffende taakkenmerk X leeftijd^{kwadraat} als onafhankelijke variabele.

4.2.3.1 Variatie in vaardigheden en affectieve winst en curvilineaire moderatie leeftijd

Allereerst is een regressieanalyse uitgevoerd voor het taakkenmerk variatie in vaardigheden (tabel 5). In het eerste model is alleen variatie in vaardigheden opgenomen, vervolgens is leeftijd toegevoegd in model 2, en leeftijd^{kwadraat} in model 3, in model 4 is variatie in vaardigheden x leeftijd toegevoegd en in model 5 is variatie in vaardigheden x leeftijd^{kwadraat} toegevoegd om de curvilineaire moderatie van leeftijd te toetsen.

Tabel 5

Regressieanalyse variatie in vaardigheden en affectieve winst

Variabele	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Variatie in vaardigheden	.16†	.16†	.18*	-.20	-.96
Leeftijd		.00	-.08**	-.13**	-.29
Leeftijd^2			.001**	.001**	.00
Variatie in vaardigheden x Leeftijd				.01	.05
Variatie in vaardigheden x Leeftijd^2					.00
N	146	146	146	146	146
F-value	3.41†	1.69	3.75**	3.42*	2.87*
R2	.03	.03	.08	.09	.10
F-change	3.41†	.00	7.69**	2.31	.72

$^{\dagger}p<.10$, $*p<.05$, $**p<.01$, $***p<.001$

De verwachting in hypothese 1 luidde *"De mate van variatie in vaardigheden hangt positief samen met de ervaren mate van werk-privé facilitatie."* Uit de resultaten blijkt echter dat er geen sprake is van een hoofdeffect tussen variatie in vaardigheden en affectieve winst bij $p<.05$. 3% van de variantie in affectieve winst wordt verklaard door variatie in vaardigheden. Op basis hiervan moet hypothese 1 verworpen worden voor de dimensie affectieve winst.

De verwachting in hypothese 7 luidde: "*De relatie tussen variatie in vaardigheden en werk-privé facilitatie wordt curvilineair gemodereerd door leeftijd."* Uit tabel 5 blijkt uit het interactie-effect tussen variatie in vaardigheden en leeftijd^{kwadraat} echter dat leeftijd geen moderator is in de relatie tussen variatie in vaardigheden en affectieve winst. Daarnaast blijkt uit het model dat de curvilineaire moderatie van leeftijd niet meer variantie verklaard van affectieve winst dan de

lineaire moderatie van leeftijd. Op basis hiervan wordt hypothese 7 verworpen voor affectieve winst.

4.2.3.2 Autonomie en affectieve winst en curvilineaire moderatie leeftijd

Vervolgens is een regressieanalyse uitgevoerd om de relatie tussen autonomie en affectieve winst te toetsen evenals de modererende rol van leeftijd in deze relatie. De tabel met de resultaten is te vinden in bijlage 4. Uit deze analyse bleek dat autonomie een significant effect heeft op affectieve winst, $F(1, 134)=4.43$, $p<.05$. 3% van de variantie in affectieve winst wordt verklaard door autonomie. Hiermee wordt hypothese 2: *"De mate van autonomie hangt positief samen met de ervaren mate van werk-privé facilitatie"* ondersteunt voor affectieve winst.

Daarnaast bleek uit de regressieanalyse dat leeftijd geen curvilineaire modererende rol speelt in de relatie tussen autonomie en affectieve winst. Tevens blijkt dat de curvilineaire moderatie van leeftijd niet meer variantie verklaard in affectieve winst dan de lineaire moderatie van leeftijd. Hypothese 8: "*De relatie tussen autonomie en werk-privé facilitatie wordt curvilineair gemodereerd door leeftijd"* wordt daarmee verworpen voor affectieve winst.

4.2.3.3 Feedback en affectieve winst en curvilineaire moderatie leeftijd

Vervolgens is een regressie uitgevoerd om de relatie tussen feedback en affectieve winst te toetsen evenals de curvilineaire modererende rol van leeftijd in deze relatie. De tabel met de resultaten is te vinden in bijlage 4. Uit de analyse bleek dat feedback een significante voorspeller is van affectieve winst, $F(1, 134)=11.82$, $p<.001$. Het taakkenmerk feedback verklaart 8% van de variantie in affectieve winst. Op basis van deze resultaten kan hypothese 3: *"De mate van feedback hangt positief samen met de ervaren mate van werk-privé facilitatie"* worden bevestigd voor affectieve winst.

Daarnaast bleek uit de analyse dat leeftijd geen curvilineaire moderator is in de relatie tussen feedback en affectieve winst. Tevens verklaart de lineaire moderatie van leeftijd evenveel variantie in affectieve winst als de curvilineaire moderatie van leeftijd. Op basis daarvan wordt hypothese 9: "*De relatie tussen feedback en werk-privé facilitatie wordt curvilineair gemodereerd door leeftijd"* verworpen voor affectieve winst.

4.2.3.4 Taakbelang en affectieve en moderatie curvilineaire leeftijd

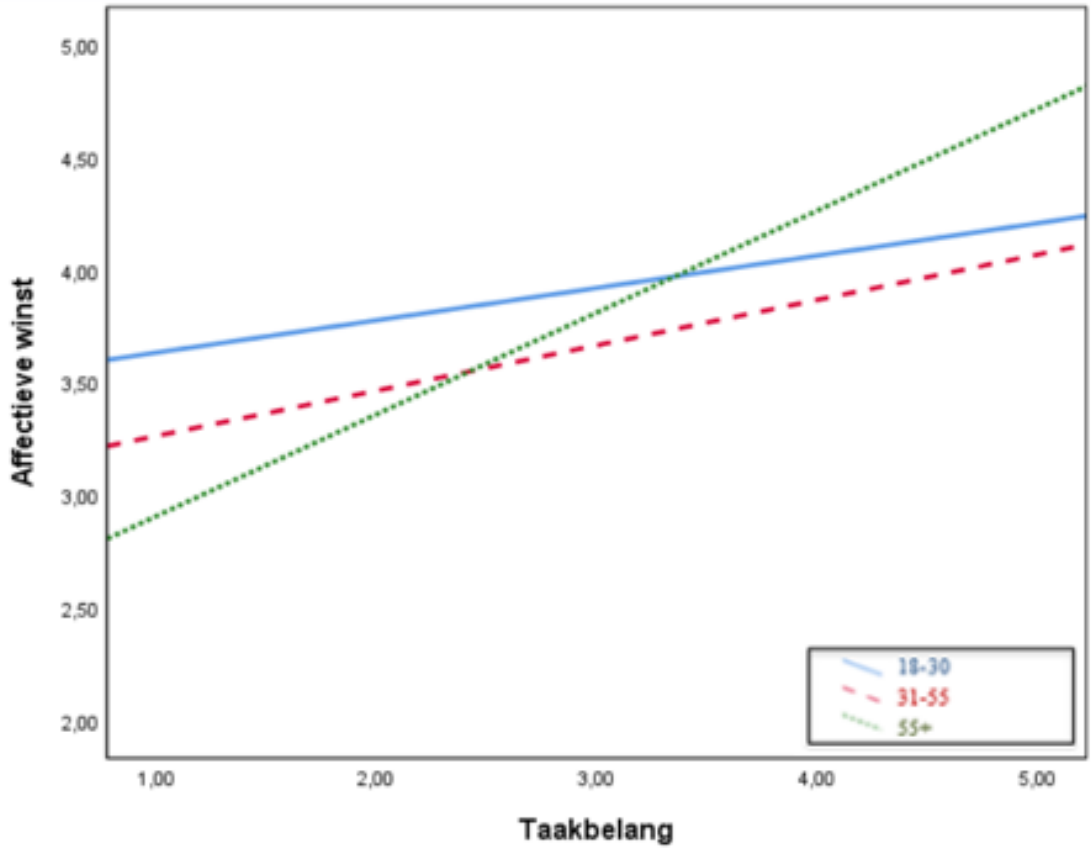
De verwachting in hypothese 4 luidde: *"De mate van taakbelang hangt positief samen met de ervaren mate van werk-privé facilitatie"* Om de relatie tussen taakbelang en affectieve winst te toetsen evenals de modererende rol van leeftijd in deze relatie is ook een regressieanalyse uitgevoerd. De resultaten zijn te vinden in bijlage 4. Uit deze resultaten bleek dat er geen sprake is van een hoofdeffect tussen taakbelang en affectieve winst bij $p<.05$. 2% van de variantie in affectieve winst wordt verklaard door variatie in vaardigheden. Op basis van deze resultaten wordt hypothese 4 verworpen voor affectieve winst.

Daarnaast blijkt uit de resultaten dat er geen sprake is van een curvilineaire moderatie van leeftijd in de relatie tussen taakbelang en affectieve winst. Op basis van deze resultaten wordt hypothese 10: "*De relatie tussen taakbelang en werk-privé facilitatie wordt curvilineair gemodereerd door leeftijd"* verworpen voor affectieve winst.

Uit de resultaten blijkt echter dat er wel sprake is van een lineaire moderatie van leeftijd in de relatie tussen taakbelang en cognitieve winst, $\beta=.01$, $t(130)=2.03$, $p<.05$. In figuur 3 is deze moderatie te zien. De leeftijdscategorieën zijn ingedeeld op basis van het curvilineaire effect van leeftijd op affectieve winst in figuur 2. Uit figuur 3 blijkt dat de relatie tussen taakbelang en affectieve winst relatief zwak is voor de eerste leeftijdscategorie (18-30). In de middelste leeftijdscategorie (31-55) is deze relatie iets sterker. In de laatste leeftijdscategorie (55+) is de relatie tussen taakbelang en affectieve winst nog veel sterker.

Figuur 3

Moderatie van leeftijd in de relatie tussen taakbelang en affectieve winst



4.2.3.5 Taakidentiteit en affectieve winst en curvilineaire moderatie leeftijd

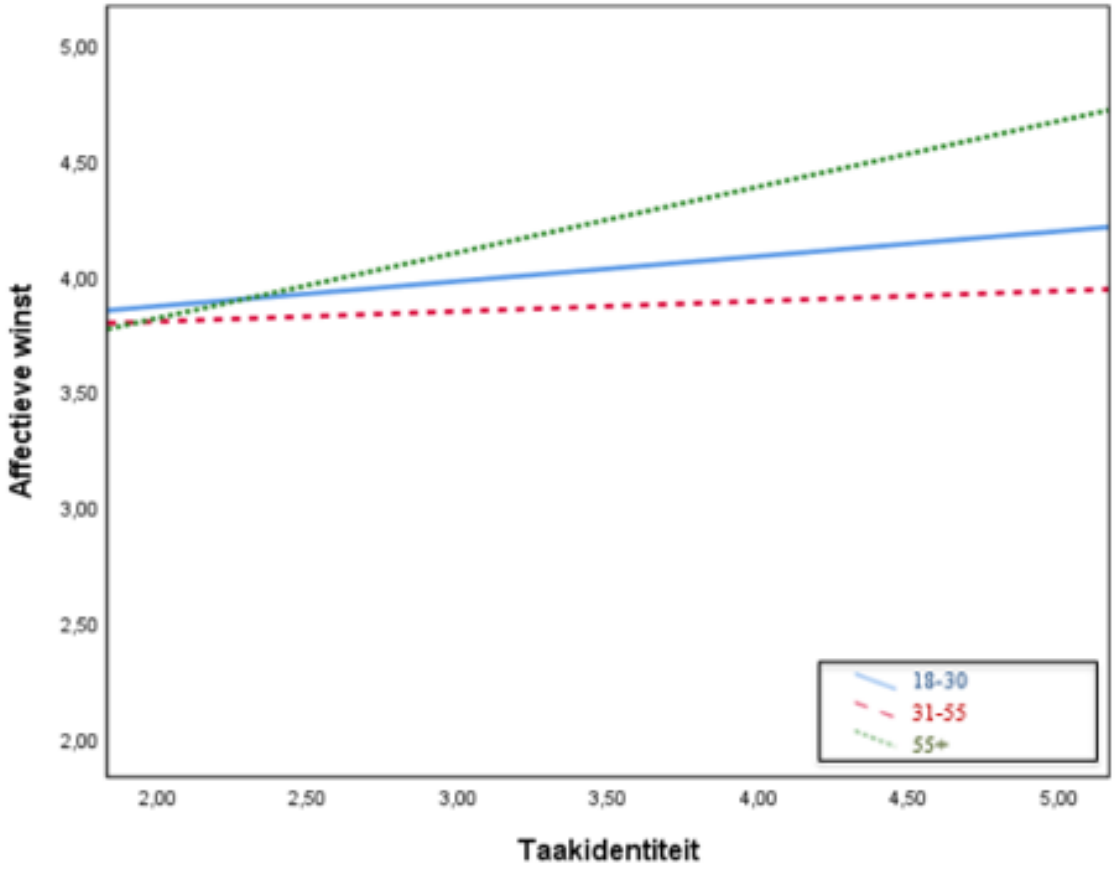
Een regressieanalyse is uitgevoerd om de relatie tussen taakidentiteit en affectieve winst toetsen, daarnaast wordt getoetst of leeftijd een curvilineaire modererende rol in deze relatie speelt. De tabel met de resultaten is te vinden in bijlage 4. Hieruit bleek dat er geen sprake is van een relatie tussen taakidentiteit en affectieve winst. Taakidentiteit verklaart slechts 1% van de variantie van affectieve winst. Op basis van deze resultaten wordt hypothese 5: *"De mate van taakidentiteit hangt positief samen met de ervaren mate van werk-privé facilitatie"* verworpen voor affectieve winst.

Daarnaast bleek uit de analyse dat er sprake is van een curvilineaire moderatie van leeftijd in de relatie tussen taakidentiteit en affectieve winst, β=.0001, t(130)=2.35, p<.05. Het curvilineaire interactie-effect verklaart 4% van de variantie in affectieve winst. De lineaire moderatie van

leeftijd verklaart slechts 1% van de variantie in affectieve winst. De richting van de curvilineaire moderatie is echter niet zoals verwacht. Uit figuur 4 blijkt dat er sprake is van een, relatief zwakke, positieve relatie tussen taakidentiteit en affectieve winst in de eerste leeftijdscategorie (18-30). In de tweede leeftijdscategorie (31-55) is deze relatie nog zwakker, alhoewel positief. Deze relatie tussen taakidentiteit en affectieve winst neemt vervolgens toe in de laatste leeftijdscategorie (55+).

Figuur 4

Curvilineaire moderatie van leeftijd in de relatie tussen variatie in vaardigheden en cognitieve winst



Vanuit de theorie werd juist verwacht dat de relatie tussen taakidentiteit het sterkst zou zijn in de middelste leeftijdscategorie (31-55) en zwakker voor de andere categorieën. Op basis van deze resultaten wordt hypothese 11: "*De relatie tussen taakidentiteit en werk-privé facilitatie wordt curvilineair gemodereerd door leeftijd"* deels ondersteund voor affectieve winst.

4.2.4 Taakkenmerken en cognitieve winst en curvilineaire moderatie leeftijd

Na de regressieanalyses met de taakkenmerken en leeftijd als moderator en affectieve winst zijn vervolgens alle regressieanalyses nogmaals uitgevoerd, maar nu met cognitieve winst als afhankelijke variabele. Deze resultaten worden nu per taakkenmerk besproken.

4.2.4.1 Variatie in vaardigheden en cognitieve winst en curvilineaire moderatie leeftijd

Allereerst is een regressieanalyse uitgevoerd voor het directe effect van het taakkenmerk variatie in vaardigheden op cognitieve winst en de curvilineaire moderatie van leeftijd in deze relatie (tabel 6). De verwachting in hypothese 1 luidde *"De mate van variatie in vaardigheden hangt positief samen met de ervaren mate van werk-privé facilitatie."*

Tabel 6

Regressieanalyse variatie in vaardigheden en cognitieve winst

Variabele	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Variatie in vaardigheden	.28***	.28**	.28**	.19	-.48
Leeftijd		-.00	.01	-.01	-.15
Leeftijd²			.00	.00	.00
Variatie in vaardigheden x Leeftijd				.00	.04
Variatie in vaardigheden x Leeftijd²					.00
N	146	146	146	146	146
F-value	11.00***	6.05**	4.04**	3.05*	2.55*
R2	.08	.08	.08	.09	.09
F-change	11.00***	1.10	.10	.15	.58

†*p*<.10, **p*<.05, ***p*<.01, ****p*<.001

Uit de resultaten blijkt dat er een significante relatie bestaat tussen variatie in vaardigheden en cognitieve winst, F(1, 134)=11.00, *p*<.001. 8% van de variantie in cognitieve winst wordt verklaard door variatie in vaardigheden. Op basis hiervan wordt hypothese 1 ondersteunt voor cognitieve winst.

De verwachting in hypothese 7: "*De relatie tussen variatie in vaardigheden en werk-privé facilitatie wordt curvilineair gemodereerd door leeftijd"* wordt echter niet ondersteund voor

cognitieve winst. Uit de tabel blijkt namelijk dat de interactieterm tussen variatie en vaardigheden en leeftijd^{kwadraat}, ofwel de curvilineaire moderatie van leeftijd, niet significant is. Daarnaast verklaren zowel de lineaire als de curvilineaire moderatie van leeftijd even weinig variantie in cognitieve winst.

4.2.4.2 Autonomie en cognitieve winst en curvilineaire moderatie leeftijd

Vervolgens is een regressieanalyse uitgevoerd om de relatie tussen autonomie en cognitieve winst te toetsen evenals de modererende rol van leeftijd kwadraat in deze relatie. De tabel met de resultaten is te vinden in bijlage 5. Uit deze analyse bleek dat autonomie een positief significant effect heeft op cognitieve winst, $F(1, 134)=8.97$, $p<.05$. Autonomie verklaart 6% van de variantie in cognitieve winst. Op basis hiervan wordt hypothese 2: *"De mate van autonomie hangt positief samen met de ervaren mate van werk-privé facilitatie"* ondersteunt voor cognitieve winst.

Daarnaast bleek uit de regressieanalyse dat leeftijd geen curvilineair modererende rol speelt in de relatie tussen autonomie en cognitieve winst. Op basis daarvan wordt hypothese 8: "*De relatie tussen autonomie en werk-privé facilitatie wordt curvilineair gemodereerd door leeftijd"* verworpen voor cognitieve winst.

4.2.4.3 Feedback en cognitieve winst en curvilineaire moderatie leeftijd

De verwachting in hypothese 3 luidde: *"De mate van feedback hangt positief samen met de ervaren mate van werk-privé facilitatie"*. Om deze hypothese te testen is wederom een regressieanalyse uitgevoerd (zie bijlage 5). Hieruit bleek dat feedback niet significant samenhangt met cognitieve winst bij $p<.05$. 2% van de verklaarde variantie in cognitieve winst werd verklaard door feedback. Op basis van deze resultaten wordt hypothese 3 verworpen voor cognitieve winst.

Daarnaast bleek uit de analyse dat er geen sprake is van een curvilineair interactie-effect van feedback en leeftijd op cognitieve winst, wat betekent dat leeftijd geen curvilineaire moderator is in de relatie tussen feedback en cognitieve winst. Op basis hiervan wordt hypothese 9: "*De relatie tussen feedback en werk-privé facilitatie wordt curvilineair gemodereerd door leeftijd"* verworpen voor cognitieve winst. De curvilineaire moderatie van leeftijd verklaart echter wel

meer variantie in cognitieve winst dan de lineaire moderatie van leeftijd, namelijk 3% tegenover .7%.

4.2.4.4 Taakbelang en cognitieve winst en curvilineaire moderatie leeftijd

Vervolgens is een regressieanalyse uitgevoerd om de relatie tussen taakbelang en cognitieve winst te toetsen evenals de modererende rol van leeftijd in deze relatie. De tabel met de resultaten is te vinden in bijlage 5. Uit de analyse bleek dat taakbelang positief, significant samenhangt met cognitieve winst, $F(1, 134)=8.29$, $p<.05$. 6% van de variantie in cognitieve winst wordt verklaard door het taakkenmerk taakbelang. Op basis van deze resultaten wordt hypothese 4 *"De mate van taakbelang hangt positief samen met de ervaren mate van werk-privé facilitatie"* bevestigd voor cognitieve winst.

Daarnaast bleek uit de analyse dat leeftijd geen curvilineaire moderator is in de relatie tussen taakbelang en cognitieve winst. Hypothese 10: "*De relatie tussen taakbelang en werk-privé facilitatie wordt curvilineair gemodereerd door leeftijd"* wordt op basis van de analyse verworpen voor cognitieve winst.

4.2.4.5 Taakidentiteit en cognitieve winst en curvilineaire moderatie leeftijd

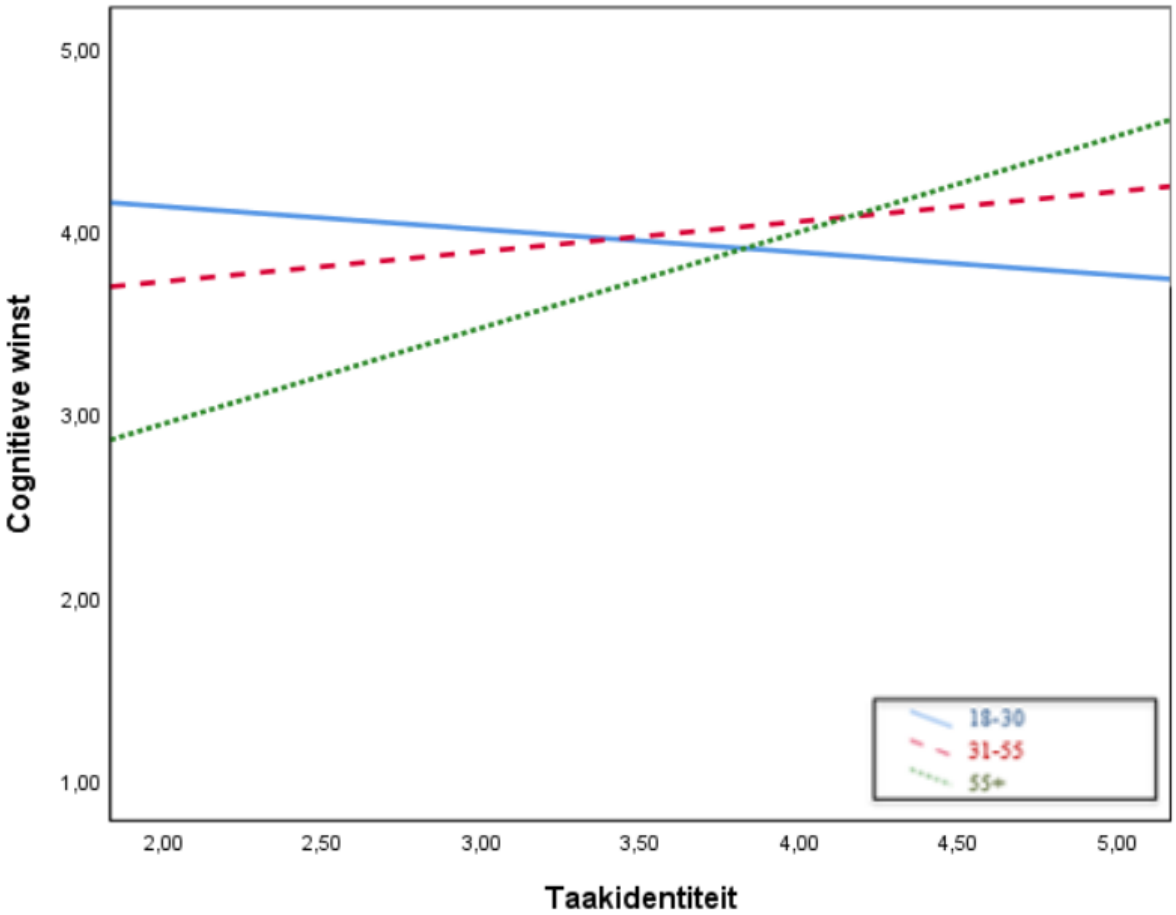
De verwachting in hypothese 5 luidde: *"De mate van taakidentiteit hangt positief samen met de ervaren mate van werk-privé facilitatie".* Om deze hypothese te testen is een lineaire regressieanalyse uitgevoerd (bijlage 5). Uit deze analyse bleek dat taakidentiteit niet significant samenhangt met cognitieve winst. Taakidentiteit verklaart zelfs minder dan 1% van de variantie in cognitieve winst. Op basis van deze resultaten kan hypothese 5 verworpen worden voor cognitieve winst.

Daarnaast bleek uit de resultaten dat er een significant curvilineair effect is van de interactie tussen taakidentiteit en leeftijd, $\beta=.0001$, $t(130)=2.39$, $p<.05$. De lineaire moderatie van leeftijd in de relatie tussen taakidentiteit en cognitieve winst is echter ook significant, $\beta=.02$, $t(130)=2.40$, $p<.05$. Op basis van figuur 5 kan inzicht verkregen worden in de precieze rol van leeftijd in de relatie tussen taakidentiteit en cognitieve winst. Hieruit blijkt enerzijds dat de relatie tussen taakidentiteit en cognitieve winst sterker wordt naarmate iemand ouder wordt, wat

pleit voor een lineaire moderatie. Anderzijds is te zien dat de relatie in de eerste leeftijdscategorie (18-30) negatief is. In de volgende leeftijdscategorieën is de relatie positief en wordt deze sterker. Dit pleit voor een curvilineaire moderatie. De relatie is eerst negatief, dus de lijn loopt naar beneden, maar wordt vervolgens positief, waardoor de lijn weer omhoog loopt, wat zorgt voor een ronde lijn, ofwel een curvilineaire moderatie.

Figuur 5

Moderatie van leeftijd in de relatie tussen taakidentiteit en cognitieve winst



De richting van de curvilineaire moderatie is echter niet zoals verwacht, aangezien de relatie tussen taakidentiteit en cognitieve winst in de laatste leeftijdscategorie (55+) sterker is dan in de middelste leeftijdscategorie (31-55). Op basis hiervan kan hypothese 11: "*De relatie tussen taakidentiteit en werk-privé facilitatie wordt curvilineair gemodereerd door leeftijd"* deels ondersteund worden voor cognitieve winst.

4.2.5 Taakkenmerken en werk-privé facilitatie

Zoals benoemd is er als *robustness* check ook een regressieanalyse uitgevoerd met alle taakkenmerken tegelijk in één model als onafhankelijke variabelen en affectieve winst (model 1) en cognitieve winst (model 2) en werk-privé geheel (model 3) als afhankelijke variabelen (zie tabel 7). Hieruit blijkt dat verschillende effecten van de taakkenmerken wegvallen. Allereerst blijkt dat alleen nog feedback een positief effect heeft op affectieve winst, B(146)=.30, $p<.05$ en dat het eerder gevonden effect van autonomie op affectieve winst wegvalt. Voor cognitieve winst blijkt dat alleen variatie in vaardigheden nog een positief significant effect vertoont, B(146)=.24, $p<.05$. De eerder gevonden effecten van autonomie en taakbelang op cognitieve winst zijn weggevallen.

Tabel 6 *Regressieanalyse taakkenmerken en werk-privé facilitatie*

Variabele	**Model 1** **B**	**Model 1** **B**	**Model 3** **B**
Variatie in vaardigheden	.09	.24*	.17*
Autonomie	.02	.06	.04
Feedback	.30**	.13	.21**
Taakbelang	.06	.07	.06
Taakidentiteit	.01	-.04	-.02
N	146	146	146
F-value	3.53**	4.19***	5.21***
R2	.11	.13	.16

†*p*<.10, **p<.05, ***p<.01, ****p<.001*

6. CONCLUSIE EN DISCUSSIE

In dit hoofdstuk wordt allereerst ingegaan op de bevindingen in relatie tot de hypothesen op basis van de resultaten en het beantwoorden van de onderzoeksvraag. Mogelijke verklaringen voor het (in sommige gevallen) niet aannemen van hypotheses worden ook besproken. Vervolgens wordt ingegaan op de implicaties van deze bevindingen voor de theorie en praktijk. Daarna worden de beperkingen van dit onderzoek besproken en als laatste worden aanbevelingen voor vervolgonderzoek gedaan.

5.1 Bevindingen en Hypotheses

De centrale vraagstelling van dit onderzoek luidde:

In hoeverre dragen verschillende taakkenmerken bij aan werk-privé facilitatie en in hoeverre is leeftijd een moderator in deze relatie?

Om tot een gedegen beantwoording van de hoofdvraag te komen is deze opgesplitst in twee deelvragen. De eerste deelvraag luidde: *"In hoeverre hangen de taakkenmerken: variatie in vaardigheden, autonomie, feedback, taakbelang en taakidentiteit samen met een verhoogde ervaren mate van werk-privé facilitatie?"* En de tweede deelvraag luidde*: "In hoeverre speelt leeftijd een modererende rol in de relatie tussen taakkenmerken en werk-privé facilitatie?"* Om tot een goede beantwoording van deze deelvragen te komen zijn op basis van de theorie een aantal hypotheses geformuleerd die op basis van de resultaten al dan niet aangenomen werden. Aangezien uit de resultaten bleek dat werk-privé facilitatie uit twee constructen bestaat, namelijk cognitieve en affectieve winst, worden deze twee componenten ook aangehouden in de beantwoording van de hoofd- en deel vragen.

Allereerst worden de directe effecten tussen de verschillende taakkenmerken en cognitieve en affectieve winst besproken (hypotheses 1 tot en met 5) om op basis daarvan antwoord te geven op de eerste deelvraag. Vervolgens wordt het curvilineaire effect tussen leeftijd en cognitieve en affectieve winst besproken (hypothese 6). Als laatste wordt de curvilineaire moderatie van

leeftijd in de relatie tussen de verschillende taakkenmerken en cognitieve en affectieve winst besproken (hypothese 7 tot en met 12) om antwoord te geven op de tweede deelvraag.

5.1.1 Samenhang tussen taakkenmerken en werk-privé facilitatie

Uit de inleiding van dit onderzoek bleek dat onderzoek naar werk-privé facilitatie schaars is en dat er bijna geen sprake is van onderzoek naar de antecedenten van werk-privé facilitatie (Balmforth en Gardner, 2006; Grzywacz, 2002; McNall et al., 2010; Wayne et al., 2007). In dit onderzoek werden de taakkenmerken, variatie in vaardigheden, autonomie, feedback, taakbelang en taakidentiteit uit het *job characteristics model* van Hackman en Oldham (1976) getoetst als antecedenten van werk-privé facilitatie op basis van de *ecological systems theory*. Volgens deze theorie leiden bepaalde omgevingsfactoren tot positieve bronnen, die vervolgens leiden tot werk-privé facilitatie (Wayne et al., 2007). Uit de literatuur blijkt dat de taakkenmerken leiden tot positieve bronnen, waardoor verwacht wordt dat ze leiden tot een verhoogde werk-privé facilitatie (Grzywacz en Butler, 2005).

Op basis van bovenstaande luidde de verwachting in hypothese 1 *"De mate van variatie in vaardigheden hangt positief samen met de ervaren mate van werk-privé facilitatie."* Op basis van de resultaten blijkt dat variatie in vaardigheden wel significant positief samenhangt met cognitieve winst, maar niet significant met affectieve winst (bij $p<.05$). Hypothese 1 wordt dus deels aangenomen. De hypothese wordt wel aangenomen voor cognitieve winst, maar niet voor affectieve winst.

De verwachting in hypothese 2 luidde: "*De mate van autonomie hangt positief samen met de ervaren mate van werk-privé facilitatie."* Uit de resultaten blijkt dat autonomie zowel met cognitieve als met affectieve winst positief samenhangt. In de modellen met alle taakkenmerken tegelijk echter hangt autonomie niet significant samen met zowel cognitieve winst als affectieve winst als werk-privé facilitatie. Op basis hiervan wordt hypothese 2 deels aangenomen.

De verwachting in hypothese 3 luidde: "*De mate van feedback hangt positief samen met de ervaren mate van werk-privé facilitatie."* Uit de resultaten blijkt dat feedback niet significant

samenhangt met cognitieve winst (bij $p<.05$), maar wel met affectieve winst. Op basis van bovenstaande kan hypothese 3 gedeeltelijk worden aangenomen.

De verwachting in hypothese 4 luidde: "*H2: De mate van taakbelang hangt positief samen met de ervaren mate van werk-privé facilitatie.*" Uit de resultaten blijkt taakbelang niet significant positief samenhangt met affectieve winst (bij $p<.05$) en wel met cognitieve winst. Uit tabel 6 blijkt echter dat de samenhang tussen taakbelang en cognitieve winst wegvalt op het moment dat alle taakkenmerken in 1 model worden opgenomen. Daarnaast is er geen sprake van samenhang tussen taakbelang en werk-privé facilitatie geheel. Bovenstaande leidt ertoe dat hypothese 4 ook gedeeltelijk kan worden aangenomen.

De verwachting in de 5de hypothese luidde: "*De mate van taakidentiteit hangt positief samen met de ervaren mate van werk-privé facilitatie.*" Uit de resultaten blijkt dat taakidentiteit in geen van de modellen (zowel los als alle taakkenmerken) een positief significante voorspeller is van zowel cognitieve winst, als affectieve winst als werk-privé facilitatie geheel. Op basis van de bovenstaande moet hypothese 5 verworpen worden.

5.1.1.1 Antwoord deelvraag 1

Op basis van bovenstaande kan een antwoord gegeven worden op de eerste deelvraag *"In hoeverre hangen de taakkenmerken: variatie in vaardigheden, autonomie, feedback, taakbelang en taakidentiteit samen met een verhoogde ervaren mate van werk-privé facilitatie?"* Op basis van de resultaten kan op een groot deel van deze vraag bevestigend worden geantwoord. Over het algemeen wordt in dit onderzoek de assumptie vanuit de EST bevestigd dan factoren vanuit het werk, geoperationaliseerd aan de hand van de taakkenmerken uit het JCM samenhangen met een hoge ervaren mate van werk-privé facilitatie (Wayne et al., 2007). Vier van de vijf taakkenmerken hangen samen met één of beide dimensies van werk-privé facilitatie. De samenhang en de sterkte van de samenhang tussen de taakkenmerken en werk-privé facilitatie is echter verschillend voor de twee dimensies van werk-privé facilitatie. Dit impliceert dat de dimensies van werk-privé facilitatie verschillende antecedenten hebben en/of dat dezelfde antecedenten meer of minder impact hebben op de ene dimensie dan de andere, wat vanuit de bestaande literatuur niet blijkt.

De taakkenmerken variatie in vaardigheden, autonomie en taakbelang hangen significant positief samen met cognitieve winst. De relatie tussen feedback en cognitieve winst, zou significant zijn bij $p<.10$. De taakkenmerken autonomie en feedback hangen significant positief samen met affectieve winst. De relatie tussen variatie in vaardigheden en taakbelang en affectieve winst zou significant zijn bij $p<.10$.

Het enige taakkenmerk dat geen effect laat zien met zowel affectieve winst als cognitieve winst als werk-privé facilitatie geheel is taakidentiteit. In de volgende paragraaf wordt ingegaan op mogelijk verklaringen hiervoor. Daarnaast blijkt dat sommige directe effecten van de taakkenmerken wegvallen, als alle taakkenmerken in het model worden opgenomen. In de volgende paragraaf worden ook hiervoor mogelijke verklaringen gegeven. Ook worden mogelijke verklaringen geboden voor een direct effect tussen een taakkenmerk en wel de ene dimensie van werk-privé facilitatie, maar niet de andere dimensie.

5.1.1.2 Verklaringen verworpen hypotheses

In deze paragraaf worden de taakkenmerken in dezelfde volgorde besproken als hiervoor, mits (een deel van) de hypothese niet kon worden aangenomen.

Dat variatie in vaardigheden wel samenhangt met cognitieve winst en niet met affectieve winst, is niet verwonderlijk. Kijkend naar de betekenis van de componenten, blijkt namelijk dat cognitieve winst juist duidt op vaardigheden, kennis, perspectieven en bekwaamheid, terwijl affectieve winst duidt op voldaan, blij, opgewekt en een goed humeur. Variatie in vaardigheden blijft ook in het model met alle taakkenmerken tegelijkertijd een significante positieve samenhang vertonen met cognitieve winst en werk-privé facilitatie geheel.

Alhoewel variatie in vaardigheden in dit onderzoek niet significant samenhing met affectieve winst en dit enerzijds verklaart kan worden door de betekenis van de component affectieve winst in tegenstelling tot de betekenis van de component cognitieve winst. Kan dit anderzijds verklaard worden door de grootte van dit onderzoek. Het gedane onderzoek is namelijk relatief klein en aangezien variatie in vaardigheden wel significant samenhangt met affectieve winst bij $p<.10$ is de kans groot dat er een relatie bestaat tussen de twee variabelen en dat dit bij een groter onderzoek ook uit de resultaten blijkt, omdat bij een onderzoek met een kleinere

onderzoekspopulatie een resultaat sneller niet significant is dan bij een onderzoek met een grote onderzoekspopulatie (Button et al., 2013; Schmidt, 1996).

Uit de resultaten bleek dat autonomie zowel met cognitieve als affectieve winst positief samenhangt. In het regressiemodel (zie tabel 6) met alle taakkenmerken valt het effect van autonomie echter weg voor beide dimensies. Een verklaring hiervoor kan gevonden in de correlatie tussen sommige taakkenmerken. Uit de correlatietabel (tabel 2) blijkt namelijk dat sommige taakkenmerken onderling correleren. Zo correleert autonomie met alle andere taakkenmerken. Dit kan ertoe leiden dat een deel van de variantie van zowel cognitieve winst als affectieve als werk-privé facilitatie geheel wordt verklaard door de overlap tussen autonomie en andere taakkenmerken. Dit overlappende deel wordt door SPSS buiten beschouwing gelaten. Hoe groter de overlap van autonomie met andere variabelen, hoe meer er buiten beschouwing wordt gelaten, waardoor autonomie maar zeer weinig variantie op zichzelf verklaart en dus niet significant samenhangt met cognitieve winst, affectieve winst en werk-privé facilitatie geheel in het model met alle taakkenmerken ("Hoe moet je omgaan met hoge correlaties tussen predictoren in regressieanalyses?", 2013)

Een verklaring voor de niet significante samenhang tussen feedback en cognitieve winst kan ook gevonden worden in de grootte van de onderzoekspopulatie (Button et al., 2013; Schmidt, 1996). Bij $p<.10$ is feedback namelijk wel significant en de kans is aanwezig dat er een relatie tussen de twee variabelen bestaat en dat dit uit de resultaten zal blijken bij onderzoek met een grotere onderzoekspopulatie.

Daarnaast kan het wel samenhangen van feedback met affectieve winst en niet met cognitieve winst inhoudelijk verklaard worden. De operationalisatie in dit onderzoek van feedback omvatte namelijk de mate waarin iemand feedback krijgt over kwaliteit van zijn of haar geleverde werk. Dit komt overeen met de definitie in de literatuur van *performance feedback*, namelijk: "*information is given to persons regarding the quantity of quality of their past performance"* (Prue & Fairbank, 1981). Uit de literatuur blijkt echter dat *performance feedback* niet per se samenhangt met daadwerkelijk verbeterde prestaties (Alvero, Bucklin, & Austin, 2001; Balcazar, Hopkins, & Suarez, 1985). Verbeterde prestatie kan in verband gebracht worden met de

cognitieve dimensie van werk-privé facilitatie, namelijk (verbeterde) kennis, vaardigheden, bekwaamheid en perspectieven. Feedback leidt hier dus niet noodzakelijk toe, wat de niet significante relatie tussen feedback en cognitieve winst kan verklaren. *Performance feedback* leidt daarnaast vaak wel tot meer Tevredenheid kan in verband gebracht worden met de affectieve dimensie van werk-privé facilitatie, namelijk blij, opgewekt, voldaan en goed humeur. Op basis hiervan is het waarschijnlijk dat feedback wel een samenhang vertoont met affectieve winst.

Een verklaring voor de niet significante, positieve relatie tussen taakbelang en affectieve winst kan opnieuw gevonden worden in de relatief kleine onderzoekspopulatie van dit onderzoek. Bij $p<.10$ is taakbelang namelijk wel een significante voorspeller van affectieve winst. Een verklaring voor het wegvallen van de significante relatie tussen taakbelang en cognitieve winst in het model met alle taakkenmerken, kan verklaard worden door de (hoge) correlatie tussen de taakkenmerken, zoals beschreven bij autonomie.

Daarnaast kan een inhoudelijke verklaring voor de niet significante relatie tussen taakbelang en affectieve winst gegeven worden. Het zou kunnen dat de individuen in de onderzoekspopulatie meer stress ervaren naarmate hun taakbelang toeneemt. Het hebben van impact en verantwoordelijkheid zou als een last op de schouders ervaren kunnen worden wat leidt tot stress (Meulenberg, z.d.), waardoor meer taakbelang niet leidt tot affectieve winst.

Het enige taakkenmerk dat met geen van beide dimensies van werk-privé facilitatie samenhangt is taakidentiteit. De mate waarin het werk als één afgebakend geheel te identificeren is heeft dus geen impact op werk-privé facilitatie. Het niet samenhangen van taakidentiteit en cognitieve winst kan inhoudelijk verklaard worden. Taakidentiteit gaat namelijk over de mate waarin het werk afgebakend is. Een hoge mate van taakidentiteit zo daarom ten koste kunnen gaan van het gebruiken en opdoen van (nieuwe) vaardigheden, (nieuwe) kennis en (nieuwe) perspectieven, wat juist de kern is van cognitieve winst.

5.1.2 Curvilineaire relatie tussen leeftijd en werk-privé facilitatie

Alhoewel vanuit de theorie wordt verondersteld dat leeftijd een effect heeft op het werk-privé domein, is dit nauwelijks onderzocht. Volgens de EST spelen naast omgevingsfactoren, individuele kenmerken een rol als antecedenten van werk-privé facilitatie (Wayne et al., 2007). Op basis van het onderzoek van Huffman et al. (2013) werd een directe curvilineaire relatie tussen leeftijd en werk-privé facilitatie verwacht, omdat uit zijn onderzoek bleek dat jongere individuen meer werk-privé facilitatie ervaren, vanwege de lage mate van verantwoordelijkheden in werk en privé, de werk-privé facilitatie minder werd naarmate individuen ouder werden, vanwege toegenomen verantwoordelijkheden, en dit weer afnam naarmate individuen nog ouder werden, vanwege een afname in verantwoordelijkheden.

Op basis hiervan luidde de verwachting in hypothese 6: "*Er is sprake van een curvilineaire relatie tussen leeftijd en werk-privé facilitatie"*

Zowel uit de tabellen per taakkenmerk (bijlage 4 & 5) als de tabel met alleen leeftijd (tabel 4), blijkt dat er geen sprake is van een lineaire relatie tussen leeftijd en cognitieve winst, affectieve winst en werk-privé facilitatie geheel. Daarnaast blijkt uit de resultaten dat er ook geen sprake is van een curvilineaire relatie tussen leeftijd en cognitieve winst. Ook met werk-privé facilitatie geheel als afhankelijke variabele is er geen sprake van een curvilineaire relatie met leeftijd.

Tussen leeftijd en affectieve winst is er echter wel sprake van een significante curvilineaire relatie (figuur 2). De richting van de curvilineaire relatie is zoals verwacht. In de figuur is te zien dat jongere mensen meer affectieve winst ervaren, dit in het midden afneemt om vervolgens weer toe te nemen naarmate mensen ouder dan ongeveer 40 zijn.

Op basis van bovenstaande kan geconcludeerd worden dat hypothese 6 deels aangenomen kan worden. In paragraaf 5.1.3.2 worden mogelijke verklaringen besproken voor het deels verwerpen van hypothese 6.

5.1.3 Curvilineaire moderatie leeftijd in de relatie tussen de taakkenmerken en werk-privé facilitatie

Zoals benoemd hebben individuele kenmerken, in dit onderzoek geoperationaliseerd als leeftijd ook een invloed op werk-privé facilitatie naast omgevingsfactoren. Volgens de EST modereren deze individuele kenmerken de relatie tussen omgevingsfactoren, in dit onderzoek de taakkenmerken, en werk-privé facilitatie (Wayne et al., 2007). Op basis hiervan werd verwacht dat leeftijd de relatie tussen de verschillende taakkenmerken en werk-privé facilitatie modereert.

Aangezien een jong individu op basis van het individuele kenmerk leeftijd, meer werk-privé facilitatie ervaart, heeft het individu minder stimulans nodig vanuit het werk en is de relatie tussen de taakkenmerken en werk-privé facilitatie dus minder sterk. Een ouder individu echter ervaart minder werk-privé facilitatie en moet meer gestimuleerd worden vanuit de omgeving wat de relatie tussen de taakkenmerken en werk-privé facilitatie sterker maakt. Naarmate het individu nog ouder wordt, neemt de ervaren mate van werk-privé facilitatie weer toe door het individuele kenmerk leeftijd. Hierdoor heeft het individu opnieuw minder stimulans nodig vanuit het werk en is de relatie tussen taakkenmerken en werk-privé facilitatie dus minder sterk

In hypothese 7 tot en met 11 wordt bovenstaande verwachting geuit dat de relatie tussen de taakkenmerken en werk-privé facilitatie (cognitieve en affectieve winst) curvilineair wordt gemodereerd door leeftijd. Uit de resultaten blijkt echter dat hypothese 7 tot en met 10 verworpen moeten worden. De verwachtingen in deze hypotheses luiden namelijk:

"H7: De relatie tussen variatie in vaardigheden en werk-privé facilitatie wordt curvilineair gemodereerd door leeftijd.
H8: De relatie tussen autonomie en werk-privé facilitatie wordt curvilineair gemodereerd door leeftijd.
H9: De relatie tussen feedback en werk-privé facilitatie wordt curvilineair gemodereerd door leeftijd.
"*H10: De relatie tussen taakbelang en werk-privé facilitatie wordt curvilineair gemodereerd door leeftijd."*

Uit de resultaten blijkt dat leeftijd geen curvilineaire moderator is in de relatie tussen variatie in vaardigheden, autonomie, feedback en taakbelang en zowel cognitieve als affectieve winst. Leeftijd heeft wel een significante curvilineair direct effect op affectieve winst, maar niet in interactie met variatie in vaardigheden, autonomie, feedback en taakbelang.

De verwachting in hypothese 11 luidde "*De relatie tussen taakidentiteit en werk-privé facilitatie wordt curvilineair gemodereerd door leeftijd.*" Uit de resultaten blijkt dat leeftijd wel een curvilineaire moderator is in de relatie tussen taakbelang en affectieve winst en cognitieve winst. De richting van de curvilineaire moderatie was echter niet zoals verwacht. Op basis van bovenstaande kan geconcludeerd worden dat hypothese 11 deels wordt ondersteunt.

5.1.3.1 Antwoord deelvraag 2

Op basis van bovenstaande kan een antwoord gegeven worden op de tweede deelvraag *"In hoeverre speelt leeftijd een modererende rol in de relatie tussen taakkenmerken en werk-privé facilitatie?"* Op basis van de resultaten moet op een groot deel van deze vragen negatief worden geantwoord. Leeftijd is voor de meeste taakkenmerken geen moderator in hun relatie met zowel cognitieve winst als affectieve winst als werk-privé facilitatie geheel. Slechts de relatie tussen taakidentiteit en affectieve en cognitieve winst wordt curvilineair gemodereerd door leeftijd. Op basis van deze resultaten wordt de assumptie van de EST dat leeftijd als een individueel kenmerk de relatie tussen taakkenmerken en werk-privé facilitatie modereert niet ondersteund. Leeftijd heeft echter wel een curvilineair direct effect op affectieve winst. Daarnaast blijkt uit de resultaten dat de curvilineaire moderatie van leeftijd altijd meer variantie verklaard in de afhankelijke variabele dan de lineaire moderatie van leeftijd. In de volgende paragraaf wordt ingegaan op mogelijke verklaringen voor de gevonden resultaten.

5.1.3.2 Verklaring verworpen hypotheses

Een verklaring voor de wel significante moderatie van leeftijd in de relatie tussen taakidentiteit en affectieve en cognitieve winst en niet tussen variatie in vaardigheden, autonomie en feedback en affectieve en cognitieve winst, kan gevonden worden in de relatie tussen de taakkenmerken en leeftijd. Het taakkenmerken taakidentiteit heeft namelijk als enige taakkenmerk, naast taakbelang een significante curvilineaire samenhang met leeftijd. Dit betekent dat de mate waarin

taakidentiteit aanwezig is, verschilt per leeftijd, wat weer samenhangt met de mate van ervaren werk-privé facilitatie en waardoor er dus een interactie-effect ontstaat. Het verschil tussen taakbelang en taakidentiteit wordt hier echter niet mee verklaard.

Daarnaast blijkt uit Wayne et al. (2007) dat individuele kenmerken vaak een moderator zijn in de relatie tussen omgevingskenmerken en werk-privé facilitatie, maar dat dit niet noodzakelijk het geval is, wat de bijna niet gevonden moderaties zou kunnen verklaren. Individuele kenmerken kunnen ook alleen een direct effect hebben op werk-privé facilitatie (Wayne et al., 2007), wat het geval is voor de dimensie affectieve winst, maar niet voor cognitieve winst. Een verklaring voor de verschillen ten opzichte van cognitieve en affectieve winst in relatie tot leeftijd curvilineair kan gezocht worden in de verscheidenheid van de dimensies. Zoals al eerder duidelijk is geworden zijn cognitieve en affectieve winst twee aparte constructen die samen werk-privé facilitatie vormen. Een gevolg hiervan is dat een onafhankelijke variabele zoals leeftijd, wel kan samenhangen met het ene construct en niet met het andere construct. Blijkbaar is de mate waarin individuen ervaren dat de betrokkenheid in hun werk hen helpt om kennis te vergaren, verschillende perspectieven te begrijpen, vaardigheden te verwerven en zich bekwaam voelen en dit hun helpt in hun privéleven onafhankelijk van de leeftijd die zij hebben. De mate waarin individuen ervaren dat de betrokken in hun werk hen helpt om blij, opgewekt en voldaan voelen en een goed humeur hebben wat hen helpt in hun privéleven hangt echter wel samen met de leeftijd die zij hebben. Een verklaring hiervoor kan gevonden worden in de hogere mate van werk-privé conflict. Zoals beschreven zijn werk-privé facilitatie en werk-privé conflict twee aparte constructen die tegelijk door één persoon ervaren kunnen worden (Grzywacz, 2002; Van Steenbergen & Ellemers, 2009). Uit onderzoek blijkt dat individuen met de ‘middelste’ leeftijd naast minder werk-privé facilitatie ook meer werk-privé conflict ervaren (Huffman et al., 2013). Werk-privé conflict leidt tot verschillende negatieve effecten, zoals lager fysiek en psychologisch welzijn, lagere tevredenheid, stress, burn-out en depressie (Allen, Herst, Bruck, en Sutton, 2000; Cortese, Colombo, en Ghislieri, 2010; Franche et al., 2006). Al deze effecten hangen samen met de affectieve component van werk-privé facilitatie en niet noodzakelijk met de cognitieve component. Dit kan ertoe leiden dat er wel een curvilineair verband tussen leeftijd en affectieve winst gevonden is, vanwege de hogere mate van werk-privé conflict in de ‘middelste’ leeftijd en de negatieve effecten daarvan op psychisch welzijn, en niet voor

cognitieve winst, omdat de negatieve gevolgen van werk-privé conflict hier niet direct mee samenhangen.

5.1.4 Beantwoording hoofdvraag

Op basis van de resultaten, bovenstaande bevindingen en de beantwoording van de twee deelvragen kan de hoofdvraag worden beantwoord. De centrale vraagstelling van dit onderzoek luidde: *In hoeverre dragen verschillende taakkenmerken bij aan werk-privé facilitatie en in hoeverre is leeftijd een moderator in deze relatie?*

Kort gezegd kan het volgende geconcludeerd worden in antwoord op de hoofdvraag. Vier van de vijf taakkenmerken dragen bij aan werk-privé facilitatie en over het algemeen is leeftijd geen curvilineaire moderator in deze relatie, wel is er een direct, curvilineair effect van leeftijd op affectieve winst. De betekent dat de assumptie van de EST dat omgevingsfactoren bijdragen aan werk-privé facilitatie over het algemeen bevestigd kan worden, maar de assumptie dat het individuele kenmerk leeftijd deze relatie modereert over het algemeen niet. In tabel 7 is een overzicht weergegeven van alle hypotheses en de uitkomsten.

Tabel 7

Overzicht uitkomsten hypotheses

Hypothese	**Cognitieve winst**			**Affectieve winst**		
	Ondersteund	Verworpen	Deels ondersteund	Ondersteund	Verworpen	Deels ondersteund
1	**X**				**X**	
2	**X**			**X**		
3		**X**		**X**		
4	**X**				**X**	
5		**X**			**X**	
6		**X**		**X**		
7		**X**			**X**	
8		**X**			**X**	
9		**X**			**X**	
10		**X**			**X**	
11			**X**			**X**

5.2 Implicaties

5.2.1 Theorie

De resultaten van dit onderzoek bieden een relevante aanvulling op de literatuur. Zo vormt dit onderzoek een waardevolle aanvulling op de literatuur aangaande het werk-privé domein omdat dit één van de eerste onderzoeken is die inzicht tracht te krijgen in de antecedenten van werk-privé facilitatie middels empirie. Daarnaast is dit het eerste onderzoek dat specifiek invulling geeft aan de antecedenten door middel van het *job characteristics model*. Op basis van bestaande theorieën konden gerichte verwachtingen gepresenteerd worden, die in sommige gevallen zijn bevestigd. Naast de bevestiging van de theorie vult dit onderzoek de theorie ook aan.

Zo blijkt dat er inderdaad een samenhang is tussen de taakkenmerken uit het *job characteristics model* en de verschillende dimensies van werk-privé facilitatie. Hiermee wordt de *Ecological Systems Theory* ondersteund, dat kenmerken van de omgeving impact hebben op werk-privé facilitatie (Wayne et al., 2007). Het taakkenmerk taakidentiteit vormt echter een vreemde eend in de bijt en laat in geen van de analyses een hoofdeffect zien op affectieve en cognitieve winst. Alhoewel dit voor cognitieve winst verklaard kan worden doordat de afbakening van werk kan samengaat met minder (nieuwe) vaardigheden, kennis en perspectieven, ligt er voor affectieve winst niet direct een plausibele verklaring voor de hand. Uit meerdere onderzoeken blijkt namelijk dat taakidentiteit juist samenhangt met tevredenheid (Brass, 1985; Loher, Noe, Moeller, & Fitzgerald, 1985). Zelf uit een grote meta-analyse van 259 studies blijkt het positieve effect van taakidentiteit op tevredenheid (Humphrey, Nahrgang, & Morgeson, 2007). Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat taakidentiteit wel leidt tot meer tevredenheid, maar dat de vertaalslag naar het privé domein mist, waardoor taakidentiteit in het huidige onderzoek niet samenhangt met affectieve winst. Daarnaast dateert het overgrote deel van de theorie aangaande de positieve effecten van taakidentiteit op tevredenheid van minstens 10 jaar geleden. Het zou mogelijk kunnen zijn dat in de huidige maatschappij waarin banen complexer en minder afgebakend zijn en worden en de kenniseconomie meer prevalent is (“Arbeidsmarkt 2025 en nieuwe banen”, z.d.) de gevonden effecten in het huidige literatuurbestand minder opgaan. Meer recent onderzoek is daarom nodig naar de effecten van taakidentiteit.

De bewering van de EST echter dat individuele kenmerken de relatie tussen kenmerken vanuit de omgeving en werk-privé facilitatie modereren (Wayne et al., 2007) wordt in dit onderzoek niet ondersteunt. In dit onderzoek blijkt dat het individuele kenmerk leeftijd wel een directe, curvilineaire samenhang met werk-privé facilitatie vertoont, maar over het algemeen geen moderator is. Op basis van Wayne et al. (2007) bleek dat een direct effect tussen individuele kenmerken en werk-privé ook mogelijk is. Dit rijst de vraag voor vervolgonderzoek, in hoeverre de primaire assumptie van de EST dat individuele kenmerken de relatie tussen contextfactoren en werk-privé facilitatie modereren juist is, of in hoeverre individuele kenmerken een direct effect hebben opwerk-privé facilitatie en geen moderator zijn.

De bevinding uit het onderzoek van Carlson et al. (2006) dat werk-privé uit drie dimensies bestaat wordt in dit onderzoek niet ondersteund. Uit het huidige onderzoek blijkt daarentegen dat werk-privé facilitatie uit twee dimensies bestaat, namelijk cognitieve winst en affectieve winst. De derde dimensie, *capital*, valt daarmee weg en kan ingedeeld worden in twee overblijvende dimensies. Vervolgens blijkt uit dit onderzoek dat deze twee dimensies ook anders samenhangen met de verschillende taakkenmerken. Voor de theorie zou dit betekenen dat de verschillende dimensies van werk-privé facilitatie andere antecedenten (kunnen) hebben of een verschillende sterkte van samenhang met dezelfde antecedenten.

Een laatste theoretische implicatie van dit onderzoek is dat de gebruikte theorieën in dit onderzoek, toepasbaar zijn in het MKB. Het MKB wordt veel overgeslagen in het HR-onderzoek, terwijl wordt gesuggereerd dat organisatiegrootte een impact kan hebben op de instrumenten die aanwezig zijn om werk-privé balans te stimuleren (Cegarra-Leiva et al., 2012). Uit dit onderzoek blijkt echter dat de werknemers van het MKB relatief veel werk-privé facilitatie ervaren, zowel cognitief als affectief en dat de meeste taakkenmerken sterk aanwezig zijn. Aangezien uit dit onderzoek blijkt dat de taakkenmerken instrumenten zijn om werk-privé facilitatie te stimuleren en deze sterk aanwezig zijn in het MKB, wordt daarmee de bewering van Cegarra-Leiva et al. (2012) niet ondersteund. Ook in de MKB-bedrijven van dit onderzoek zijn de instrumenten om werk-privé facilitatie te stimuleren voldoende aanwezig en misschien is het MKB niet zo verschillend van grotere organisaties als wordt gesuggereerd door Cegarra-Leiva et al. (2012).

5.2.2 Praktijk

Het huidige onderzoek heeft belangrijke implicaties voor de praktijk. Door taakkenmerken te toetsen als antecedenten van werk-privé facilitatie biedt dit onderzoek handvaten om werk-privé facilitatie te stimuleren en het beleid hieromtrent te ontwikkelen. Allereerst blijkt uit dit onderzoek dat werk-privé facilitatie uit twee losse dimensies bestaat die beiden met soms dezelfde en soms met verschillende taakkenmerken samenhangen. Vier van de vijf vaardigheden hebben een significante impact op één van de twee dimensies, namelijk variatie in vaardigheden, autonomie, feedback en taakbelang. Deze taakkenmerken zijn dus belangrijk in het stimuleren van werk-privé facilitatie en hoe meer deze aanwezig zijn hoe meer medewerkers cognitieve en/of affectieve winst ervaren en de positieve effecten hiervan. Kortom het is belangrijk dat de medewerkers in het MKB variatie in vaardigheden, autonomie en taakbelang in hun werk hebben en feedback krijgen, want dit hangt samen met een hogere ervaren mate van werk-privé facilitatie.

Een manier om het *design* van het werk aan te passen richting de gewenste taakkenmerken is door middel van *job crafting*. In plaats van een manager die het *design* van het werk voor iemand bepaalt is *job crafting* "*a way to think about job design that puts employees 'in the driver's seat' in cultivating meaningfulness in their work"* (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013). Concreet is *job crafting* het proces waarin de werknemer zijn of haar *design* van het werk herdefinieert en bedenkt op een persoonlijk betekenisvolle manier. Het is van belang dat managers, medewerkers wel de ruimte te geven om dit te doen. Als het werk zeer specifiek gedefinieerd en gecontroleerd is, hebben werknemers veel minder ruimte om aan *job crafting* te doen (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Op deze manier is er al sprake van het taakkenmerk autonomie bij het individu aangaande het inrichten van het werk. Daarnaast kan de manager het individu stimuleren zijn of haar variatie aan *skills* te benutten in het ontwerpen en uitvoeren van het werk. Tevens is het individu in grote mate zelf verantwoordelijk voor zijn of haar werk wat het gevoel van taakbelang kan versterken. Het geven van feedback is echter een belangrijke taak die hoofdzakelijk bij de manager ligt.

Het geven van feedback aangaande de kwaliteit van iemand geleverde werk kan op twee manieren. Door middel van formele feedback door een manager, tijdens een hiervoor ingepland

gesprek. Of op een informele manier tijdens dagelijkse activiteiten tussen de manager en werknemers of tussen werknemers onderling (Farr. 1993). Vooral het belang van informele feedback wordt benadrukt in de literatuur (Farr, 1993; London, 2003). Zo is een jaarlijks functioneringsgesprek niet voldoende (London, 2003) Tijdens het geven van feedback is het van belang om betekenisvolle feedback te geven en niet eventuele beoordeling van de prestatie te verdedigen. Daarnaast is het van belang dat de feedback vooral onderbouwend en positief is en niet alleen de formele aspecten van iemands werk aangaat.

Een tweede belangrijke praktische implicatie van dit onderzoek is de rol van leeftijd in relatie tot werk-privé facilitatie. Uit de resultaten blijkt dat leeftijd curvilineair samenhangt met affectieve winst. Mensen tussen ongeveer 30 en 55 ervaren minder affectieve winst dan jongere en oudere mensen. In de stimulering van affectieve winst is het dus van belang om extra aandacht te besteden aan medewerkers in de middelste leeftijdscategorie. De cognitieve winst hangt echter niet samen met leeftijd.

5.3 Beperkingen

Zoals alle onderzoeken, kent ook dit onderzoek haar beperkingen. Deze zullen nu achtereenvolgens besproken worden, waarna aanbevelingen voor vervolgonderzoek worden gedaan.

Een eerste beperking van dit onderzoek is dat het een *cross-sectioneel* onderzoek betreft. Dit heeft als gevolg dat de getoetste en gevonden verbanden niet causaal geïnterpreteerd kunnen worden (Levin, 2006). Concreet betekent dit dat niet kan worden gesteld dat bijvoorbeeld variatie in vaardigheden leidt tot meer cognitieve winst, omdat er slechts gebruik gemaakt is van één meetmoment.

Een tweede beperking van dit onderzoek betreft ook het *design* van dit onderzoek. De data is namelijk verzameld door middel van een vragenlijst, waardoor zelfrapportage een grote rol speelt. Dit kan ertoe leiden dat de data niet helemaal representatief is voor de praktijk. Sociale wenselijkheid kan een rol gespeeld hebben, waardoor participanten geantwoord hebben een hoge werk-privé facilitatie te ervaren. Om de kans op sociale wenselijkheid te minimaliseren zijn

enkele maatregelen getroffen bij de dataverzameling. Zo zijn de participanten ervan verzekerd dat de resultaten vertrouwelijke behandeld werden. Daarnaast is duidelijk gemaakt dat er geen goede of slechte antwoorden waren. Zo werden de participanten gestimuleerd om de vragenlijst naar waarheid in te vullen.

Een derde beperking van dit onderzoek is de grootte van de onderzoekspopulatie. Deze was namelijk vrij klein. Zoals benoemd kan dit ertoe leiden dat er een type II fout gemaakt is, ofwel het verwerpen van de hypothese, terwijl er eigenlijk wel sprake is van een effect. Zoals te zien in de resultaten, waren sommige verbanden in dit onderzoek net niet significant, terwijl deze bij een grotere onderzoekspopulatie misschien wel significant geweest zouden zijn (Button et al., 2013; Schmidt, 1996). Daarnaast was er soms sprake van erg scheve verdelingen op bepaalde variabelen. Zo waren er in de data bijvoorbeeld maar 18 mensen die mantelzorg verleenden tegenover 127 die geen mantelzorg verleenden.

Een andere beperking van het onderzoek is de generaliseerbaarheid. Het onderzoek is uitgevoerd in het MKB en de bevindingen zijn niet te generaliseren maar bedrijven die buiten het MKB vallen. Vanwege de zeer diverse MKB-bedrijven die aan dit onderzoek hebben deelgenomen is dit onderzoek over het algemeen wel te generaliseren naar andere MBK-bedrijven.

Een laatste beperking van dit onderzoek is dat alleen leeftijd is meegenomen als modererend persoonskenmerk. De EST suggereert namelijk dat er meer individuele kenmerken zijn die de relatie tussen taakkenmerken en werk-privé facilitatie kunnen beïnvloeden, maar specificeren deze niet. Alhoewel er meerdere persoonskenmerken zijn opgenomen als controle variabelen en deze niet significant bleken zou er in vervolgonderzoek meer aandacht aan eventuele andere individuele kenmerken besteed kunnen worden, zoals bijvoorbeeld karaktereigenschappen

5.4 Aanbevelingen vervolgonderzoek

Op basis van de beperkingen van het huidige onderzoek, zoals besproken in de vorige paragraaf worden in deze paragraaf aanbevelingen voor vervolgonderzoek gepresenteerd. Meer onderzoek is namelijk nodig naar de relatie tussen taakkenmerken en werk-privé facilitatie. Het huidige

onderzoek heeft voor het eerst deze relatie onderzocht en daaruit bleek dat er een samenhang bestaat tussen veel taakkenmerken en verschillende dimensies van werk-privé facilitatie.

Een eerste aanbeveling voor vervolgonderzoek is een longitudinaal onderzoeksdesign in plaats van een cross-sectioneel onderzoeksdesign. De resultaten van het huidige onderzoek kunnen namelijk niet causaal worden geïnterpreteerd, maar longitudinaal onderzoek zou wel uitspraken kunnen doen over de causaliteit tussen taakkenmerken en werk-privé facilitatie (Van der Velde et al., 2015).

Een tweede aanbeveling betreft de grootte van de onderzoekspopulatie. De onderzoekspopulatie is in het huidige onderzoek relatief klein en om meer verbanden te toetsen en meer *power* te hebben is onderzoek een grotere populatie wenselijk. Daarnaast is dit onderzoek, zoals benoemd, alleen uitgevoerd in het MKB, waardoor de bevindingen niet te generaliseren zijn naar grotere organisatie. Onderzoek in grotere bedrijven is daarom ook wenselijk, zodat ook daar de relatie tussen taakkenmerken en werk-privé facilitatie inzichtelijk kan worden gemaakt.

Een derde aanbeveling betreft de individuele kenmerken waarvan in de EST wordt gesuggereerd dat ze de relatie tussen taakkenmerken en werk-privé facilitatie modereren. Zoals beschreven bij de beperkingen van dit onderzoek is in het huidige onderzoek alleen gekeken naar leeftijd als moderator. Door vervolgonderzoek zouden meerdere individuele kenmerken, zoals karaktereigenschappen onderzocht kunnen worden. Daarnaast kan onderzocht worden in hoeverre deze individuele kenmerken een moderator zijn in de relatie tussen taakkenmerken en werk-privé facilitatie, of dat deze individuele kenmerken een direct effect hebben op werk-privé facilitatie.

Een laatste aanbeveling voor vervolgonderzoek is om dieper in te gaan op de verschillende dimensies van werk-privé facilitatie. Daarnaast wordt het aanbevolen om te onderzoeken in hoeverre de verschillende dimensies van werk-privé facilitatie verschillend samenhangen met de taakkenmerken. Uit het huidige onderzoek bleek dat werk-privé facilitatie uit twee verschillende dimensies bestaat die verschillen in hun samenhang met de taakkenmerken. Dit is slechts het eerste onderzoek met deze bevindingen, dus meer onderzoek is nodig om dit te bevestigen.

7. EINDCONCLUSIE

Op basis van het huidige onderzoek kunnen diverse overkoepelende conclusies getrokken worden. Allereerst blijkt dat werk-privé facilitatie uit twee aparte dimensies bestaat, namelijk affectieve en cognitieve winst. Vervolgens blijkt dat autonomie en feedback significant positief samenhangen met affectieve winst en dat variatie in vaardigheden, autonomie en taakbelang positief significant samenhangen met cognitieve winst. Tevens blijkt dat leeftijd een direct curvilineair effect heeft op affectieve winst, in die zin dat jongere individuen meer cognitieve winst ervaren, dit afneemt naarmate het individu ouder wordt en weer toeneemt naarmate het individu nog ouder wordt. Leeftijd is in de meeste gevallen echter geen curvilineaire moderator in de relatie tussen taakkenmerken en werk-privé facilitatie.

De belangrijkste *overall* conclusie van dit onderzoek is:

"Taakkenmerken hebben een impact op werk-privé facilitatie."

REFERENTIELIJST

Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*(2), 278.

Allis, P., & O'Driscoll, M. (2008). Positive effects of nonwork-to-work facilitation on well-being in work, family and personal domains. *Journal of Managerial Psychology*, *23*(3), 273-291.

Alvero, A. M., Bucklin, B. R., & Austin, J. (2001). An objective review of the effectiveness and essential characteristics of performance feedback in organizational settings (1985-1998). *Journal of Organizational Behavior Management*, *21*(1), 3-29.

Arbeidsmarkt 2025 en nieuwe banen (z.d.). Geraadpleegd via: https://www.ondernemersbelang.nl/kennisbank/arbeidsmarkt-2025-nieuwe-banen/

Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, *90*(1), 132.

Balcazar, F., Hopkins, B. L., & Suarez, Y. (1985). A critical, objective review of performance feedback. *Journal of Organizational Behavior Management*, *7*(3-4), 65-89.

Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, *35*(2), 69-76.

Baltes, B. B., & Young, L. M. (2007). Aging and work/family issues. *Aging and Work in the 21st Century*, 251-275.

Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. *Purpose and Meaning in the Workplace*, *81*, 104.

Brass, D. J. (1985). Technology and the structuring of jobs: Employee satisfaction, performance, and influence. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *35*(2), 216-240.

Bronfenbrenner, U., & Ceci, S. J. (1994). Nature-nuture reconceptualized in developmental perspective: A bioecological model. *Psychological review*, *101*(4), 568.

Button, K. S., Ioannidis, J. P., Mokrysz, C., Nosek, B. A., Flint, J., Robinson, E. S., & Munafò,

M. R. (2013). Power failure: why small sample size undermines the reliability of neuroscience. *Nature Reviews Neuroscience*, *14*(5), 365.

Buys, M.A., Olckers, C. & Schaap, P. 2007. The construct validity of the revised job diagnostic survey. *South African Journal of Business Management*, 38(2), 33-40.

Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, *67*(2), 169-198

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, *68*(1), 131-164.

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2005, 17 mei). *Alleenstaande ouders vaker actief op arbeidsmarkt.* Geraadpleegd via: https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2005/20/alleenstaande-ouders-vaker-actief-op-arbeidsmarkt

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2015a, 8 juni). *Meer werkende vrouwen op de arbeidsmarkt.* Geraadpleegd via: https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/25/meer-werkende-vrouwen-op-de-arbeidsmarkt

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2015b, 29 januari). *Meer tweeverdieners met een grote voltijdbaan én een grote deeltijdbaan.* Geraadpleegd via: https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/05/meer-tweeverdieners-met-een-voltijdbaan-en-een-grote-deeltijdbaan

Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, M. E., & Gabriel Cegarra-Navarro, J. (2012). Understanding the link between work life balance practices and organisational outcomes in SMEs: The mediating effect of a supportive culture. *Personnel Review*, *41*(3), 359-379.

Chandler, G. N., & McEvoy, G. M. (2000). Human resource management, TQM, and firm performance in small and medium-size enterprises. *Entrepreneurship Theory and Practice*, *25*(1), 43-58.

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, *53*(6), 747- 770.

Cortese, C. G., Colombo, L., & Ghislieri, C. (2010). Determinants of nurses' job satisfaction: the role of work–family conflict, job demand, emotional charge and social support. *Journal of Nursing Management*, *18*(1), 35-43.

Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four

recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, *10*(7), 1-9.

Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, *37*(6), 425-441.

Dawson, J. F. (2014). Moderation in management research: What, why, when, and how. *Journal of Business and Psychology*, *29*(1), 1-19.

De Kok, J., & Uhlaner, L. M. (2001). Organization context and human resource management in the small firm. *Small Business Economics*, *17*(4), 273-291.

Evers, A. V. A. M., Lucassen, W., Meijer, R., & Sijtsma, K. (2010). COTAN beoordelingssysteem voor de kwaliteit van tests, geheel herziene versie. *Amsterdam: NIP/COTAN*.

Farr, J. L. (1993). Informal performance feedback: Seeking and giving. *Personnel selection and assessment: Individual and Organizational Perspectives*, *163*, 180.

Field, A. (2009). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (3de editie). Sage.

Foa, E. B., & Foa, U. G. (1980). Resource theory. *Social Exchange*, 77-94. Springer, Boston, MA.

Franche, R. L., Williams, A., Ibrahim, S., Grace, S. L., Mustard, C., Minore, B., & Stewart, D. E. (2006). Path analysis of work conditions and work–family spillover as modifiable workplace factors associated with depressive symptomatology. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, *22*(2), 91-103.

Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, *50*, 145-167.

Frone, M. R. (2003). Work–family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*, 143−162. Washington, DC: American Psychological Association

Gordon, J. R., Whelan-Berry, K. S., & Hamilton, E. A. (2007). The relationship among work-family conflict and enhancement, organizational work-family culture, and work outcomes for older working women. *Journal of Occupational Health Psychology*, *12*(4), 350.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, *10*(1), 76-88.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, *31*(1), 72-92.

Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*(1), 111.

Grzywacz, J. G. (2002, November). Toward a theory of work-family facilitation. In *34th Annual Theory Construction and Research Methodology Workshop, Houston, TX.*

Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, *65*(1), 248-261.

Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10*(2), 97-10

Geurts, S. A., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. *The Handbook of Work and Health Psychology*, *2*, 279-312.

Hackman, J.R. & Oldham, G.R. 1975. Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, *60*(2), 159-170

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, *16*(2), 250-279.

Hansen, M. H., & Hurwitz, W. N. (1953). *Sample survey methods and theory.* New York, America: Wiley And Sons.

Hartley, J. (2014). Some thoughts on Likert-type scales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, *14*(1), 83-86.

Heneman, R. L., Tansky, J. W., & Camp, S. M. (2000). Human resource management practices in small and medium-sized enterprises: Unanswered questions and future research perspectives. *Entrepreneurship Theory and Practice*, *25*(1), 11-26.

Hernez-Broome, G., & Hughes, R. L. (2004). Leadership development: Past, present, and future. *People and Strategy*, *27*(1), 24.

Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, *26*(6), 793-819.

Hobfoll, S.E (2001). 'The influence of culture, community, and the nested-self in the stress

process: advancing conservation of resources theory'. *Applied Psychology*, *50*(3), 337-421.

Hoe moet je omgaan met hoge correlaties tussen predictoren in regressieanalyes? (2013). Geraadpleegd via https://onderzoeksvragen.ou.nl/258/correlaties-tussen-tussen-predictoren-regressieanalyses

Huffman, A., S. Culbertson, S., B. Henning, J., & Goh, A. (2013). Work-family conflict across the lifespan. *Journal of Managerial Psychology*, *28*(7/8), 761-780.

Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, *92*(5), 1332.

Huselid, M. A. (2003). Editor's note: Special issue on small and medium-sized enterprises: A call for more research. *Human Resource Management*, *42*(4), 297-297.

Informatie over het MKB in Nederland (z.d.). Geraadpleegd via https://www.mkbservicedesk.nl/569/informatie-over-midden-kleinbedrijf-nederland.htm

Innstrand, T. S., Langballe, M. E., Espnes, A. G., Falkum, E., & Aasland, G. O. (2008). Positive and negative work–family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress*, *22*(1), 1-15.

Jawahar, I. M. (2006). Correlates of satisfaction with performance appraisal feedback. *Journal of Labor Research*, *27*(2), 213-236.

Johns, R. (2010). *Likert items and scales.* Geraadpleegd via: http://www.becomeanengagedemployee.com/wpcontent/uploads/2012/06/likertfactsheet.pdf

Kabanoff, B. (1980). Work and nonwork: A review of models, methods, and findings. *Psychological Bulletin*, *88*(1), 60.

Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, *29*(3), 440-458.

Karatepe, O. M., & Bekteshi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work–family facilitation and family–work facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, *27*(4), 517-528.

Kooij, D., De Lange, A., Jansen, P., & Dikkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue

to work: Five meanings of age: A conceptual review. *Journal of Managerial Psychology*, *23*(4), 364-394.

Lavoie, A. (2004). Work-life balance and SMEs: Avoiding the “one-size-fits-all” trap. *CFIB Research*, 1-13.

Levin, K. A. (2006). Study design III: Cross-sectional studies. *Evidence-based Dentistry*, *7*(1), 24.

Loher, B. T., Noe, R. A., Moeller, N. L., & Fitzgerald, M. P. (1985). A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *70*(2), 280.

London, M. (2003). *Job feedback: Giving, seeking, and using feedback for performance improvement*. Psychology Press.

Nakagawa, S. (2004). A farewell to Bonferroni: the problems of low statistical power and publication bias. *Behavioral Ecology*, *15*(6), 1044-1045.

Matell, M.S., & Jacoby, J. (1971). Is there an optimal number of alternatives for Likert-scale items? Study 1: reliability and validity. Study I: reliability and validity. *Educational and Psychological Measurement*, *31*(3), 657-674.

Matell, M.S., & Jacoby, J. (1972). Is there an optimal number of alternatives for Likert-scale items? Effects of testing time and scale properties. *Journal of Applied Psychology*, *56*(6), 506-509.

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

Marks, N. F. (1998). Does it hurt to care? Caregiving, work-family conflict, and midlife well-being. *Journal of Marriage and the Family*, 951-966.

McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, *25*(3), 381-396.

Meulenberg, R. (z.d.). Stressoren in het werk: werk dat leidt tot extra stress. Geraadpleegd via: https://ruudmeulenberg.nl/stress/stressoren-in-het-werk/

O'driscoll, M. P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, *77*(3), 272.

Preston, C.C., & Colman, A.M. (2000). Optimal number of response categories in rating scales: reliability, validity, discriminating power, and respondent preferences. *Acta Pscychologica*, *104*(1), 1-15.

Prue, D. M., & Fairbank, J. A. (1981). Performance feedback in organizational behavior management: A review. *Journal of Organizational Behavior Management*, *3*(1), 1-16.

Schmidt, F. L. (1996). Statistical significance testing and cumulative knowledge in psychology: Implications for training of researchers. *Psychological Methods*, *1*(2), 115.

Shikdar, A., & Das, B. (2003). A strategy for improving worker satisfaction and job attitudes in a repetitive industrial task: application of production standards and performance feedback. *Ergonomics*, *46*(5), 466-481.

Stephens, M. A. P., Franks, M. M., & Atienza, A. A. (1997). Where two roles intersect: Spillover between parent care and employment. *Psychology and Aging*, *12*(1), 30.

Sturges, J., & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, *14*(4), 5-20.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, *16*(3), 282-298.

Taylor, S. E., Kemeny, M. E., Reed, G. M., Bower, J. E., & Gruenewald, T. L. (2000). Psychological resources, positive illusions, and health. *American Psychologist*, *55*(1), 99.

Tiggelaar, B. (2017). *Burn-out: beroepsziekte nummer één.* Geraadpleegd via: https://www.nrc.nl/nieuws/2017/01/27/beroepsziekte-nummer-een-6413240-a1543324

Valkeneers, G., Bossaert, C., Buys, I. (2011). Het taakkenmerken model: een update en empirische toets van het hernieuwde model. *Over Werk Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, *21*, 69-74

Van der Velde, M., Jansen., P. & Dikkers, J. (2015). 'Toegepast onderzoek: Opzetten, Uitvoeren en Rapporteren'. Hilversum: Concept Uitgeefgroep.

Van Steenbergen, E. F., & Ellemers, N. (2009). Is managing the work–family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior*, *30*(5), 617-642

Voydanoff, P. (2001). Conceptualizing community in the context of work and family. *Community, Work & Family*, *4*(2), 133-156.

Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 108–130.

Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human resource Management Review*, *17*(1), 63-76

Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work–family support in work–family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, *69*(3), 445-461.

Werk en mantelzorg. (2017, mei). Geraadpleegd via: https://www.werkenmantelzorg.nl/wp-content/uploads/2017/10/Feiten-en-cijfers-mei-2017.pdf

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, *26*(2), 179-201.

BIJLAGE 1 - Vragenlijst

Deze vragenlijst is ontwikkeld voor mijn masterscriptie van de master Strategisch Human Resource management aan de Universiteit Utrecht. Het centrale thema van het onderzoek is werk-privé facilitatie, wat duidt op de mate waarin werk en privé elkaar positief beïnvloeden. Het doel van het onderzoek is om een inzicht te krijgen in het effect van verschillende taakkenmerken van het werk op werk-privé facilitatie. De vragenlijst bestaat uit 50 vragen en zal ongeveer 5 minuten duren om in te vullen. Er zijn geen goede of foute antwoorden. De door u ingevulde informatie zal vertrouwelijk verwerkt worden en niet verstrekt worden aan derden. U kunt op elke moment uw deelname aan het onderzoek beëindigen zonder opgave van reden. Alvast bedankt voor uw medewerking.

- Ik heb het bovenstaande gelezen en ga hiermee akkoord

Mijn betrokkenheid in mijn werk…..							
.. helpt mij om verschillende perspectieven te begrijpen en dit helpt mij in mijn privéleven.	Helemaal oneens	1	2	3	4	5	Helemaal eens
…zorgt ervoor dat ik mij persoonlijk voldaan voel en dit helpt mij in mijn privéleven.	Helemaal oneens	1	2	3	4	5	Helemaal eens
…helpt mij om vaardigheden te verwerven en dit helpt mij in mijn privéleven.	Helemaal oneens	1	2	3	4	5	Helemaal eens
...maakt dat ik mij blij voel en dit helpt mij in mijn privéleven.	Helemaal oneens	1	2	3	4	5	Helemaal eens
... helpt mij om kennis te vergaren en dit helpt mij in mijn privéleven.	Helemaal oneens	1	2	3	4	5	Helemaal eens
...maakt mij opgewekt en dit helpt mij in mijn privéleven.	Helemaal oneens	1	2	3	4	5	Helemaal eens

...geeft mij een gevoel van bekwaamheid en dit helpt mij in mijn privéleven	Helemaal oneens	1	2	3	4	5	Helemaal eens
...geeft mij een goed humeur en dit helpt mij in mijn privéleven.	Helemaal oneens	1	2	3	4	5	Helemaal eens
...geeft mij een gevoel van succes en dit helpt mij in mijn privéleven.	Helemaal oneens	1	2	3	4	5	Helemaal eens
Taakkenmerken							
In welke mate vereist uw werk een diversiteit van vaardigheden en talenten?	Heel weinig	1	2	3	4	5	Heel veel
Hoeveel verschillende vaardigheden komen er aan bod in uw werk?	Heel weinig	1	2	3	4	5	Heel veel
In welke mate is uw takenpakket gevarieerd?	Heel weinig	1	2	3	4	5	Heel veel
In welke mate krijgt u bij de uitvoering van uw werk aanwijzingen over hoe goed u uw werk doet?	Heel weinig	1	2	3	4	5	Heel veel
Hoeveel informatie krijgt u over de kwaliteit van het geleverde werk?	Heel weinig	1	2	3	4	5	Heel veel
In welke mate krijgt u directe en duidelijke informatie over de effectiviteit van uw werkprestaties?	Heel weinig	1	2	3	4	5	Heel veel
In welke mate levert u een ‘afgerond’ en duidelijk herkenbaar product of dienst af?	Heel weinig	1	2	3	4	5	Heel veel
In welke mate heeft u voldoende zicht op het gehele werkproces?	Heel weinig	1	2	3	4	5	Heel veel

In welke mate levert u een stuk werk af, van begin tot eind?	Heel weinig	1	2	3	4	5	Heel veel
Hoe betekenisvol of belangrijk is uw werk in het algemeen?	Heel weinig	1	2	3	4	5	Heel veel
Hoe waardevol is uw werk voor het leven of welzijn van andere mensen?	Heel weinig	1	2	3	4	5	Heel veel
In welke mate heeft uw werk invloed op andere mensen?	Heel weinig	1	2	3	4	5	Heel veel
Hoeveel zelfstandigheid heeft u in uw werk?	Heel weinig	1	2	3	4	5	Heel veel
Hoeveel bevoegdheden heeft u op uw werk?	Heel weinig	1	2	3	4	5	Heel veel
Hoeveel autonomie heeft u in het bepalen van uw werk?	Heel weinig	1	2	3	4	5	Heel veel
Het werk geeft mij de gelegenheid om een afgerond geheel af te werken, van begin tot einde	Helemaal oneens	1	2	3	4	5	Helemaal eens
In mijn werk heb ik een diversiteit aan taken.	Helemaal oneens	1	2	3	4	5	Helemaal eens
Als ik aan mijn werk begin krijg ik de kans om het volledig af te maken.	Helemaal oneens	1	2	3	4	5	Helemaal eens
Het werk dat ik doe is als één geheel te identificeren.	Helemaal oneens	1	2	3	4	5	Helemaal eens
Mijn werk geeft mij de kans om persoonlijke initiatieven te nemen in de uitvoering van mijn werk.	Helemaal oneens	1	2	3	4	5	Helemaal eens

Mijn werk geeft me veel gelegenheid om zelfstandig te beslissen hoe ik mijn werk uitvoer.	Helemaal oneens	1	2	3	4	5	Helemaal eens
In mijn werk krijg ik ruimte om zelf beslissingen te nemen.	Helemaal oneens	1	2	3	4	5	Helemaal eens
Hoe goed ik mijn werk doe, kan een belangrijke invloed hebben op meerdere mensen.	Helemaal oneens	1	2	3	4	5	Helemaal eens
Mijn werk zelf is zeer betekenisvol en belangrijk voor de organisatie.	Helemaal oneens	1	2	3	4	5	Helemaal eens
Mijn werk wordt hoog gewaardeerd.	Helemaal oneens	1	2	3	4	5	Helemaal eens
Tijdens het uitvoeren van mijn werk krijg ik kansen om er achter te komen hoe goed ik het doe.	Helemaal oneens	1	2	3	4	5	Helemaal eens
Nadat ik mijn werk afgerond heb, weet ik of ik goed gepresteerd heb.	Helemaal oneens	1	2	3	4	5	Helemaal eens
Mijn werk vereist van mij een grote diversiteit van vaardigheden.	Helemaal oneens	1	2	3	4	5	Helemaal eens
Mijn werk laat me toe om meerdere (complexe) vaardigheden te gebruiken.	Helemaal oneens	1	2	3	4	5	Helemaal eens
Ik krijg op continue wijze feedback over mijn werk.	Helemaal oneens	1	2	3	4	5	Helemaal eens

Nu volgen er nog enkele korte vragen over een aantal achtergrondkenmerken. Het doel van deze vragen is om een helder inzicht te krijgen van de onderzoekspopulatie en niet om uw identiteit te achterhalen. Mocht u een vraag echt niet willen beantwoorden kunt u deze leeg laten.

Leeftijd

- …….

Geslacht (omcirkel wat van toepassing is)

- Man
- Vrouw

Opleidingsniveau (omcirkel wat van toepassing is)

- MBO
- HBO
- WO
- Anders, namelijk…….

Heeft u een partner? (omcirkel wat van toepassing is)

- Ja
- Nee

Aantal thuiswonende kinderen?

…….

Heeft u mantelzorgtaken? (omcirkel wat van toepassing is)

- Ja
- Nee

Heeft u een leidinggevende functie? (omcirkel wat van toepassing is)

- Ja
- Nee

Bij mijn bedrijf werken (naar schatting) …… mensen

Volgens mijn contract werk ik …… uur per week

In een gemiddelde werkweek werk ik in de praktijk ….. uur

Ik werk al ……. jaar bij de organisatie

Bedankt voor het invullen!

Voor eventuele vragen en/of opmerkingen aangaande de vragenlijst of het onderzoekt kunt u mailen naar r.hendriks@students.uu.nl

BIJLAGE 2 – Meetschaal werk-privé facilitatie en factoranalyse

Meetschaal

De betrokkenheid in mijn werk...

Development

.. helpt mij om verschillende perspectieven te begrijpen en dit helpt mij in mijn privéleven.

... helpt mij om kennis te vergaren en dit helpt mij in mijn privéleven.

…helpt mij om vaardigheden te verwerven en dit helpt mij in mijn privéleven.

Affect:

...geeft mij een goed humeur en dit helpt mij in mijn privéleven.

...maakt dat ik mij blij voel en dit helpt mij in mijn privéleven.

...maakt mij opgewekt en dit helpt mij in mijn privéleven.

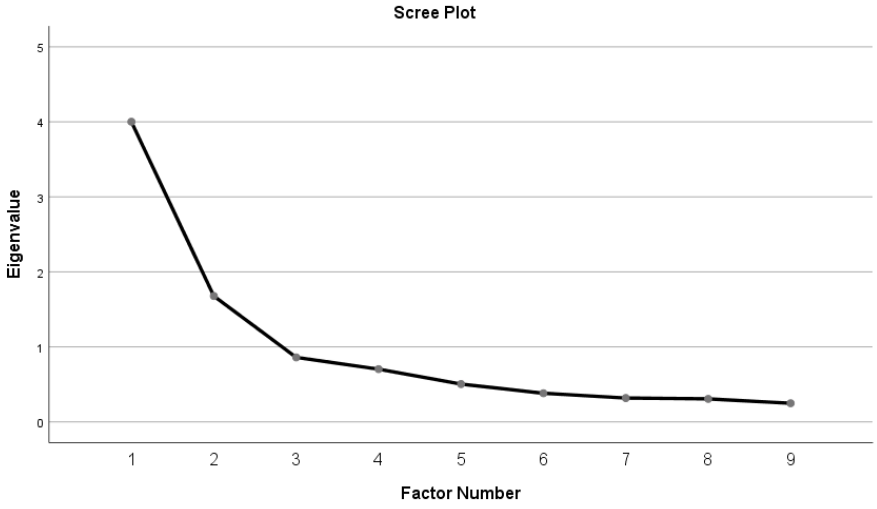
Capital:

…zorgt ervoor dat ik mij persoonlijk voldaan voel en dit helpt mij in mijn privéleven.

...geeft mij een gevoel van bekwaamheid en dit helpt mij in mijn privéleven

...geeft mij een gevoel van succes en dit helpt mij in mijn privéleven.

Principal Component Analysis



	*F*1	*F*2
Factor 1. Affectieve winst		
zorgt ervoor dat ik mij persoonlijk voldaan voel en dit helpt mij in mijn privéleven.	**,653**	
maakt dat ik mij blij voel en dit helpt mij in mijn privéleven.	**,873**	
maakt mij opgewekt en dit helpt mij in mijn privéleven.	**,867**	
geeft mij een goed humeur en dit helpt mij in mijn privéleven.	**,782**	
Factor 2. Cognitieve winst		
helpt mij om verschillende perspectieven te begrijpen en dit helpt mij in mijn privéleven.		**,572**
helpt mij om vaardigheden te verwerven en dit helpt mij in mijn privéleven.		**,736**
helpt mij om kennis te vergaren en dit helpt mij in mijn privéleven.		**,851**
geeft mij een gevoel van bekwaamheid en dit helpt mij in mijn privéleven.		**,656**
geeft mij een gevoel van succes en dit helpt mij in mijn privéleven.		

BIJLAGE 3 – Meetschaal taakkenmerken en factoranalyse

Meetschaal

Variatie in vaardigheden:

– In welke mate vereist uw werk een diversiteit van vaardigheden en talenten?

– Hoeveel verschillende vaardigheden komen er aan bod in uw werk?*

– In welke mate is uw takenpakket gevarieerd?*

– Mijn werk vereist van mij een grote diversiteit van vaardigheden.

– Mijn werk laat me toe om meerdere (complexe) vaardigheden te gebruiken.

– In mijn werk heb ik een diversiteit aan taken.*

Taakidentiteit:

– In welke mate levert u een 'afgerond' en duidelijk herkenbaar product of dienst af?

– In welke mate heeft u voldoende zicht op het gehele werkproces?*

– In welke mate levert u een stuk werk af, van begin tot eind?*

– Mijn werk geeft mij de gelegenheid om een afgerond geheel af te werken, van begin tot einde.

– Als ik aan mijn werk begin krijg ik de kans om het volledig af te maken.

– Mijn werk is als één geheel te identificeren.*

Taakbelang:

– Hoe betekenisvol of belangrijk is uw werk in het algemeen?

– Hoe waardevol is uw werk voor het leven of welzijn van andere mensen?*

– In welke mate heeft uw werk invloed op andere mensen?*

– Hoe goed ik mijn werk doe, kan een belangrijke invloed hebben op meerdere mensen.

– Mijn werk zelf is zeer betekenisvol en belangrijk voor de organisatie.

– Mijn werk wordt hoog gewaardeerd. *

Autonomie:

– Hoeveel zelfstandigheid heeft u in uw werk?

– Hoeveel bevoegdheden heeft u op uw werk?*

– Hoeveel autonomie heeft u in het bepalen van uw werk?*

– Mijn werk geeft mij de kans om persoonlijke initiatieven te nemen in de uitvoering van mijn werk.

– Mijn werk geeft mij veel gelegenheid om zelfstandig te beslissen hoe ik mijn werk uitvoer.

– In mijn werk krijg ik ruimte om zelf beslissingen te nemen.*

Feedback:

– In welke mate krijgt u bij de uitvoering van uw werk aanwijzingen over hoe goed u uw werk doet?

– Hoeveel informatie krijgt u over de kwaliteit van het geleverde werk?*

– In welke mate krijgt u directe en duidelijke informatie over de effectiviteit van uw werkprestaties?*

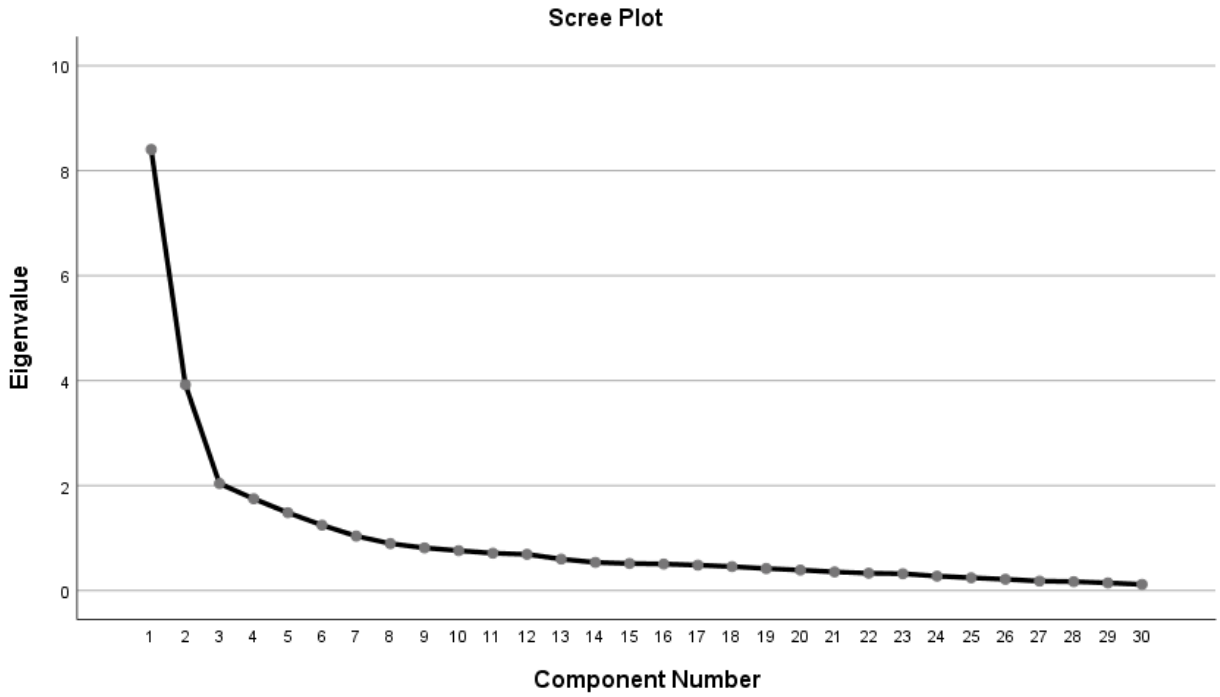
– Tijdens het uitvoeren van mijn werk krijg ik kansen om er achter te komen hoe goed ik het doe.

– Nadat ik mijn werk afgerond heb, weet ik of ik goed gepresteerd heb.

– Ik krijg op continue wijze feedback over mijn werk.*

Een sterretje achter de vraag geeft aan dat deze vraag is toegevoegd door Valkeneers, Bossaert en Buys (2011) aan de vragen uit de JDS en de RJDS.

Principal Component Analysis



	F1	*F2*	*F3*	*F4*	*F5*
Factor 1. Variatie in Vaardigheden					
Mijn werk vereist van mij een grote diversiteit aan vaardigheden.	**,83**				
Mijn werk laat me toe om meerdere (complexe) vaardigheden te gebruiken.	**,70**				
In mijn werk heb ik een diversiteit aan taken.	**,77**				
In welke mate vereist uw werk een diversiteit aan vaardigheden en talenten?	**,77**				
In welke mate is uw takenpakket gevarieerd?	**,76**				
Hoeveel verschillende vaardigheden komen er aan bod in uw werk?	**,82**				
Factor 2. Autonomie					

Mijn werk geeft mij de kans om persoonlijke initiatieven te nemen in de uitvoering van mijn werk.	**,55**		
Mijn werk geeft mij veel gelegenheid om zelfstandig te beslissen hoe ik mijn werk uitvoer.	**,69**		
In mijn werk krijg ik ruimte om zelf beslissingen te nemen.	**,82**		
Hoeveel zelfstandigheid heeft u in uw werk?	**,69**		
Hoeveel bevoegdheden heeft u op uw werk?	**,62**		
Hoeveel autonomie heeft u in het bepalen van uw werk?	**,71**		
Factor 3. Feedback			
Tijdens het uitvoeren van mijn werk krijg ik kansen om er achter te komen hoe goed ik het doe.		**,64**	
Nadat ik mijn werk afgerond heb, weet ik of ik goed gepresteerd heb.		**,49**	
Ik krijg op continue wijze feedback over mijn werk.		**,75**	
In welke mate krijgt u bij de uitvoering van uw werk aanwijzingen over hoe goed u uw werk doet?		**,73**	
In welke mate krijgt u directe en duidelijke informatie over de effectiviteit van uw werkprestaties?		**,74**	
Hoeveel informatie krijgt u over de kwaliteit van het geleverde werk?		**,75**	
Mijn werk wordt hoog gewaardeerd.		**,53**	,40
Factor 4. Taakbelang			
Mijn werk zelf is zeer betekenisvol en belangrijk voor de organisatie.			**,65**
Hoe goed ik mijn werk doe, kan een belangrijke invloed hebben op meerdere mensen.			**,53**
In welke mate heeft u voldoende zicht op het gehele werkproces?			**,50**
Hoe betekenisvol of belangrijk is uw werk in het algemeen?			**,74**
Hoe waardevol is uw werk voor het leven of welzijn van andere mensen?			**,82**

In welke mate heeft uw werk invloed op andere mensen?	**,66**
Factor 5. Taakidentiteit	
Mijn werk geeft mij de gelegenheid om een afgerond geheel af te werken, van begin tot einde.	**,70**
Als ik aan mijn werk begin krijg ik de kans om het volledig af te maken.	**,66**
Mijn werk is als één geheel te identificeren.	**,43**
In welke mate levert u een 'afgerond' en duidelijk herkenbaar product of dienst af?	**,75**
In welke mate levert u een stuk werk af, van begin tot eind?	**,73**

BIJLAGE 4 - Taakkenmerken en affectieve winst

Variabele	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Autonomie	.20*	.20*	.19*	.03	-.57
Leeftijd		-.00	-.08*	-.09*	-.22
Leeftijd²			.00*	.00*	.00
Autonomie x Leeftijd				.00	.04
Autonomie x Leeftijd²					.00
N	146	146	146	146	146
F-value	4.43*	2.23	3.73*	2.87*	2.34
R2	.03	.03	.08	.08	.08
F-change	4.43*	.06	6.53*	.36	.29

**p<.05, **p<.01, ***p<.001*

Variabele	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Feedback	.30***	.30***	.30***	.28	.46
Leeftijd		.00	-.08**	-.08*	-.05
Leeftijd²			.00**	.00**	.00
Feedback x Leeftijd				.00	-.01
Feedback x Leeftijd²					.00
N	146	146	146	146	
F-value	11.82***	5.87*	6.47***	4.82***	3.83**
R2	.08	.08	.13	.13	.13
F-change	11.82***	.01	7.13**	.00	.04

**p<.05, **p<.01, ***p<.001*

Variabele	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Taakbelang	.14†	.15†	.16†	-.35	-.30
Leeftijd		-.00	-.09**	-.13***	-.12
Leeftijd²			.00**	.00**	.00
Taakbelang x Leeftijd				.01*	.01
Taakbelang x Leeftijd²					3.079E-5
N	146	146	146	146	146
F-value	2.63†	1.33	3.47*	3.69**	2.93*
R2	.02	.02	.07	.10	.10
F-change	2.63†	.05	7.62**	4.11*	.00

*†p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001*

Variabele	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Taakidentiteit	.09	.10	.06	-.24	-.10
Leeftijd		.00	-.08*	-.10**	-.09*
Leeftijd²			.00*	.00*	.00
Taakidentiteit x leeftijd				.01	.00
Taakidentiteit x leeftijd²					.0001*
N	146	146	146	146	146
F-value	1.27	.64	2.94†	2.20*	2.93*
R2	.01	.01	.05	.06	.10
F-change	1.27	.01	6.16*	1.30	5.54*

†*p*<.10, **p*<.05, ***p*<.01, ****p*<.001

BIJLAGE 5 - Taakkenmerken en cognitieve winst

Variabele	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Autonomie	.27**	.29**	.29**	.49†	.46
Leeftijd		-.01	.01	.03	.03
Leeftijd²			.00	.00	.00
Autonomie x leeftijd				-.01	-.00
Autonomie x leeftijd²					-1.464E-5
N	146	146	146	146	146
F-value	8.97**	5.35**	3.70**	2.90*	2.30*
R2	.06	.07	.08	.08	.08
F-change	8.97**	1.69	.44	.55	.00

†*p*<.10, **p*<.05, ***p*<.01, ****p*<.001

Variabele	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Feedback	.15†	.15†	.15†	-.10	1.63†
Leeftijd		-.00	.01	-.01	.33†
Leeftijd²			.00	.00	-.00*
Feedback x leeftijd				.01	-.09†
Feedback x leeftijd²					.00†
N	146	146	146	146	146
F-value	2.76†	1.70	1.22	1.15	1.65
R2	.02	.03	.03	.03	.06
F-change	2.76†	.65	.27	.96	3.53†

†*p*<.10, **p*<.05, ***p*<.01, ****p*<.001

Variabele	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Taakbelang	.25**	.27**	.27**	-.03	-.12
Leeftijd		-.01	.00	-.02	-.04
Leeftijd²			.00	.00	7.297E-5
Taakbelang x leeftijd				.01	.01
Taakbelang x leeftijd²					-5.799E-5
N	146	146	146	146	146
F-value	8.29**	5.13**	3.42*	2.92*	2.32*
R2	.06	.07	.07	.08	.08
F-change	8.29**	.1.89	.10	1.39	.01

†*p*<.10, **p*<.05, ***p*<.01, ****p*<.001

Variabele	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Taakidentiteit	.03	.04	.05	-.75**	-.61*
Leeftijd		-.00	.01	-.06	-.05
Leeftijd²			.00	.00	-.001*
Taakidentiteit x leeftijd				.02**	.02*
Taakidentiteit x leeftijd²					.0001*
N	146	146	146	146	146
F-value	.11	.44	.39	2.73*	3.40**
R2	.00	.01	.01	.08	.12
F-change	.11	.77	.31	9.65**	.04*

†*p*<.10, **p*<.05, ***p*<.01, ****p*<.001