



Universiteit Utrecht

Universiteit Utrecht

Master Arbeids- en Organisationspsychologie, Universiteit Utrecht

THESIS

**Het combineren van werk en privé:
vermoeidheid en prestatieverlies of gewoon goed herstellen?**

Nikki Reuvers 0478938

25-03-2011

Begeleid door: Dr. M.C.W. Peeters
Tweede beoordelaar: Dr. P.M. le Blanc

Samenvatting

Dit onderzoek richt zich op de combinatie van werk en privé. De relaties tussen werkbelasting, werk-thuis interferentie, vermoeidheid, prestatie en herstel zijn onderzocht. Er werd verwacht dat werkbelasting in combinatie met herstelmogelijkheden samen zou hangen met negatieve werk-thuis interferentie (WTI). Tevens werd verwacht dat WTI, gecombineerd met externe herstelervaringen zou samenhangen met vermoeidheid. Tot slot werd er een relatie tussen WTI, vermoeidheid en prestatie verwacht. Er zijn vragenlijsten ingevuld door 154 participanten. Uit de analyses is gebleken dat werkbelasting deels samenhangt met WTI, maar zonder invloed van herstelmogelijkheden. WTI hangt samen met vermoeidheid, wat deels wordt beïnvloed door externe herstelervaringen. Tot slot is een relatie gevonden tussen WTI en prestatie, welke via vermoeidheid verloopt. Concluderend betekent dit dat de negatieve effecten van het combineren van werk en privé vermoeidheid en verminderde prestatie met zich mee brengt. Dit kan beperkt worden door na het werk ook écht afstand te nemen van het werk.

Inhoudsopgave

| | |
|---|----|
| Introductie | 3 |
| 1 Inleiding | |
| 1.1 Werk-Thuis Conflicten | 4 |
| 1.2 Werkbelasting en herstelmogelijkheden | 5 |
| 1.3 Werk-thuis interferentie, vermoeidheid en prestatie | 7 |
| 1.4 Herstelervaringen | 8 |
| 1.5 Het huidige onderzoek | 10 |
| 2 Methoden | |
| 2.1 De steekproef en procedure | 11 |
| 2.2 Metingen | 12 |
| 3 Resultaten | |
| 3.1 Beschrijvende statistieken | 14 |
| 3.2 Hypothese toetsing | 17 |
| 4 Discussie | |
| 4.1 Bevindingen en theoretische implicaties | 24 |
| 4.2 Limitaties | 26 |
| 4.3 Praktische implicaties | 27 |
| 4.4 Conclusies | 28 |
| Referentielijst | 29 |
| | |
| Bijlage 1: Vragenlijst | 33 |

Introductie

Steeds meer mensen moeten verschillende taken vervullen in verschillende situaties, zoals thuis en op het werk. Zij moeten hierdoor verschillende rollen aannemen, in dit geval de ‘thuisrol’ en de ‘werkrol’. Deze rollen zijn niet altijd goed te verenigen, waardoor er interferentie kan optreden en rolconflicten kunnen ontstaan. Deze rolconflicten kunnen verschillende negatieve gevolgen hebben, waaronder zowel geestelijke als lichamelijk gezondheidsklachten, verlaagde arbeidssatisfactie, verminderde tevredenheid thuis, verminderde prestaties thuis of verminderde werkprestaties (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Frone, Russel & Cooper, 1992).

Rolconflicten kunnen twee verschillende kanten op werken. De eisen die tijdens het werk aan iemand gesteld worden kunnen een negatieve invloed hebben op het vervullen van de thuisrol. Er is dan sprake van werk-thuis interferentie (WTI). Andersom kunnen de eisen thuis een negatieve invloed hebben op de werkrol, in dat geval is er sprake van thuis-werk interferentie (TWI) (Frone, Russell & Cooper, 1992; Blanch & Aluja, 2009). Uit een meta-analyse van Byron (2005) blijkt dat werkgerelateerde variabelen, zoals werkstress, sterker samenhangen met WTI dan met TWI. Privé-gerelateerde variabelen, bijvoorbeeld familieconflict, bleken sterker samen te hangen met TWI dan met WTI. Deze resultaten worden ondersteund door de meta-analyse van Mesmer-Magnus en Viswesvaran (2005). Het huidige onderzoek richt zich op het reduceren van de negatieve gevolgen van belasting op het werk. Daarom zal in dit onderzoek gekeken worden naar WTI en wordt TWI verder buiten beschouwing gelaten.

WTI blijkt samen te hangen met een negatieve beoordeling van iemands werk- en/of thuissituatie en verschillende stressgerelateerde klachten (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000). Om de negatieve gevolgen van werk-thuis interferentie zo beperkt mogelijk te houden, zijn er voorzieningen om de balans tussen werk en privé zoveel mogelijk te bevorderen (Peeters & Heiligers, 2007). Hierbij kan gedacht worden aan kinderopvang, zwangerschapsverlof, flexibele werktijden, parttime werk en bijvoorbeeld telewerken. Er is echter niet veel onderzoek beschikbaar waarin de effectiviteit van deze voorzieningen aangetoond is (Peeters & Heiligers, 2007). Door het vergroten van de kennis over werk-thuis interferentie en de factoren die hier een rol in spelen, kan doelgericht gekeken worden naar specifieke manieren om de combinatie tussen werk en privé te optimaliseren. In dit onderzoek zal specifiek gekeken worden naar de rol van herstel bij: a) het voorkomen van werk-thuis interferentie en b) het verminderen van de negatieve gevolgen van werk-thuis interferentie. Dit geschiedt aan de hand van twee vragen:

1. Wat is de relatie tussen werkbelasting, werk-thuis interferentie, werkprestaties en vermoeidheid?
2. Welke rol speelt herstel in bovengenoemd proces?

1. Inleiding

1.1 Werk-Thuis Conflicten

Niet alle mensen die verschillende rollen vervullen krijgen te maken met rolconflicten. Volgens de rol expansie theorie (Marks, 1977) is het combineren van rollen niet alleen een investering, maar kan het ook energie creëren. Hier tegenover staat echter de rolschaarste hypothese (Sieber, 1974). Volgens deze hypothese beschikken mensen over beperkte tijd en energie. Wanneer de eisen van één of meer rollen meer tijd of energie vraagt dan iemand heeft, brengt dit negatieve gevolgen met zich mee en kan dit leiden tot het ervaren van stress.

Kahn et al. (1964) hebben een van de eerste onderzoeken gedaan naar werk-thuis interferentie en richtten zich met name op het concept rolconflict. Werk-thuis interferentie wordt door hen als een inter-rolconflict beschouwd, welke zij definiëren als ‘het gelijktijdig voorkomen van twee (of meer) vormen van belasting die niet met elkaar in overeenstemming met zijn’. Greenhaus en Beutell (1985) definiëren werk-thuis interferentie als: ‘een vorm van inter-rolconflict waarbij de belasting vanuit het werkdomein en belasting vanuit het familiedomein onvereenigbaar zijn’. Peeters en Heiligers (2007) geven de volgende definitie voor werk-thuis interferentie: ‘Werk-thuis interferentie is het proces waarbij aspecten van de werk- en thuissituatie elkaar wederzijds op een dusdanige manier beïnvloeden dat emoties, cognities en/of gedragingen opgedaan in het ene domein van invloed zijn op emoties, cognities en/ of gedragingen in het andere domein’ (p.304). Deze definitie van werk-thuis interferentie wordt in dit onderzoek aangehouden.

Zoals eerder aangegeven kan een werk-thuis conflict beide kanten op werken, van werk naar thuis en van thuis naar werk. Ook de evaluatie van de interferentie kan twee kanten op werken, zowel positief als negatief. Wanneer iemand een ontzettend goede dag op het werk heeft gehad en hierdoor thuis vrolijk is, is er sprake van positieve werk-thuis interferentie. Wanneer echter de nadelige effecten van het werk mee naar huis worden genomen is er sprake van negatieve werk-thuis interferentie. Omdat dit onderzoek zich richt op het minimaliseren van de negatieve gevolgen van werkbelasting en de nadelige gevolgen van werk-thuis interferentie, zal de focus in dit onderzoek liggen op negatieve werk-thuis interferentie.

Er zijn drie vormen van werk-thuis interferentie te onderscheiden (Greenhaus & Beutell, 1985; Blanch & Aluja, 2009):

1. Tijdgerelateerde conflicten
2. Stressgerelateerde conflicten
3. Gedragsgelateerde conflicten

Tijdgerelateerde conflicten ontstaan wanneer het moeilijk is om de verplichtingen uit beide rollen te vervullen, doordat de taken uit de ene rol dusdanig veel tijd in beslag nemen dat er niet voldoende tijd over is om de taken uit de andere rol te vervullen. Er zijn twee vormen van tijdsgelateerde conflicten te onderscheiden. Enerzijds zijn er tijdsgelateerde conflicten waarbij de tijdsdruk vanuit één rol het fysiek onmogelijk maakt om aan de tijdsdruk vanuit de andere rol te voldoen. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer iemand moet overwerken en daardoor te laat is om de kinderen van school te halen. Anderzijds zijn er tijdsgelateerde conflicten waarbij iemand gepreoccupeerd is door de eisen vanuit één rol, terwijl hij/zij fysiek probeert te voldoen aan de eisen vanuit de andere rol. Hiervan is bijvoorbeeld sprake wanneer iemand thuis met zijn/ haar kinderen aan het spelen is, maar in gedachte nog bezig is met het werkoverleg.

Stressgerelateerde conflicten vinden plaats wanneer de taken uit één rol dusdanig belastend zijn dat iemand vervolgens te vermoeid is om de taken uit de andere rol goed te kunnen volbrengen. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer iemand een drukke vermoeiende werkdag heeft gehad en vervolgens thuis te moe is om te koken.

Er is sprake van *gedragsgelateerde conflicten* wanneer gedragingen die vereist worden binnen één rol niet verenigd kunnen worden met de gedragingen die vereist worden vanuit de andere rol. Hier is bijvoorbeeld sprake van wanneer er van iemand gevraagd wordt om tijdens het werk een zakelijke en afstandelijke houding te hebben, terwijl de kinderen thuis juist om een warm en verzorgend persoon vragen.

1.2 Werkbelasting en herstelmogelijkheden

Het is gebleken dat hoge eisen op het werk positief samenhangen met gezondheidsklachten (Sluiter, de Croon, Meijman, & Fring-Dresen, 2003). De negatieve gevolgen van werkbelasting kunnen gereduceerd worden door verschillende compenserende factoren, zoals beloningen (Pierce & Cameron, 2002), maar ook door herstel van de werkgerelateerde inspanningen. Herstelmogelijkheden zijn situationele kenmerken, zowel tijdens het werk als buiten het werk om, die medewerkers de gelegenheid bieden te herstellen van hun werkzaamheden en de

gevolgen van de belasting te minimaliseren (van Veldhoven & Sluiter, 2009). Hierbij kan gedacht worden aan werkonderbrekingen, flexibele uren, mogelijkheden tot taakonderbreking, vrije tijd etc.

Op basis van onderzoek naar werkbelasting is het Effort-Recovery Model (E-R model) ontwikkeld (Meijman & Mulder, 1998), welke gebaseerd is op het Demand-Control Model van Karasek en Theorell (1990). Het E-R model gaat er vanuit dat de prestaties die tijdens het werk geleverd worden negatieve belasting met zich meebrengt, zoals spanning en vermoeidheid. Doorgaans zijn deze korte termijn gevolgen van belasting omkeerbaar wanneer het werk erop zit. Het psychobiologische systeem keert terug naar baseline niveau en er kan herstel plaatsvinden (Sluiter, 1999). Iemand verschijnt dan de nieuwe werkdag ‘opgeladen’ op het werk, met hetzelfde potentieel als de dag ervoor. Dit gebeurt echter niet of moeizaam wanneer er buiten het werk om opnieuw een beroep gedaan wordt op dezelfde fysiologische systemen. Het psychobiologische systeem blijft geactiveerd en keert dus niet terug naar de baseline, waardoor het optreden van herstel bemoeilijkt wordt. Wanneer er onvoldoende herstel plaatsvindt, begint iemand nog vermoeid van de vorige dag aan een nieuwe werkdag, waardoor de belastingeffecten zich op gaan stapelen (Moreno-Jiménez, Mayo, Sanz-Vergel, Geurts, Rodríguez-Muñoz, & Garrosa, 2009). Er treedt dan accumulatie van stress op. Wanneer dit te lang door gaat, wordt de opgebouwde stress omvangrijk (Kompier, 1988) en kan het een essentiële rol spelen bij de ontwikkeling van lange termijn gevolgen als gezondheidsklachten, absentie van het werk en zelfs arbeidsongeschiktheid (van Veldhoven & Sluiter, 2009).

Wanneer de gevolgen van inspanningen op het werk en thuis in elkaar overlopen is er sprake van (negatieve) spillover (Peeters & Heiligers, 2007). Teveel belasting vanuit één rol wordt meegenomen naar de andere rol wanneer er niet voldoende hersteld wordt (Peeters, de Jonge & van der Linden, 2004). Het Conservation of Resources model (COR model; Hobfoll, 1989) biedt ook een verklaring voor de werking van herstel. Mensen beschikken over een beperkte hoeveelheid resources. Volgens de uitgangpunten van het COR model willen mensen deze resources zoveel mogelijk behouden. Tijdens het werken, wanneer er gepresteerd moet worden, wordt er gebruik gemaakt van deze resources waardoor deze afnemen. In de ideale situatie worden de resources weer aangevuld wanneer iemand klaar is met werken, er is dan sprake van herstel. Echter, wanneer er geen of te weinig mogelijkheden tot herstel zijn kunnen de resources niet aangevuld worden.

Op basis van de uitgangspunten van de Effort-recovery model en de COR theorie kan verwacht worden dat het hebben van veel herstelmogelijkheden er toe zal leiden dat er minder negatieve effecten van de werkbelasting optreden. De eerste hypothese luidt daarom:

- Een hoge mate van werkbelasting, gecombineerd met weinig herstelmogelijkheden hangt samen met een hoge mate van WTI.

Oftewel, een hoge werkbelasting hangt vooral samen met meer WTI indien men weinig herstelmogelijkheden heeft.

1.3 Werk-thuis interferentie, vermoeidheid en prestatie

Vermoeidheid wordt gedefinieerd als ‘een psychobiologische toestand die ontstaat door het verrichten van fysieke en mentale activiteiten, waardoor men steeds meer moeite heeft adequaat te reageren op de eisen van de omgeving, tenzij er extra energie wordt gemobiliseerd via mentale inspanning en de emotionele weerstand tegen het blijven uitvoeren van de taak wordt overwonnen’ (Gaillard, 2003). In het dagelijkse spraakgebruik wordt vermoeidheid aanzienlijk eenvoudiger omschreven, als ‘een normale en gezonde reactie op belasting’. De gevoelens van vermoeidheid geven het signaal dat de informatieverwerking mogelijk minder goed is en slechter zou kunnen worden. Naast de aard van iemands werkzaamheden blijken ook werkonderbrekingen invloed te hebben op het optreden van vermoeidheid (Gaillard, 2003). Deze werkonderbrekingen kunnen uiteenlopen van een lange lunchpauze tot micropauzes en kunnen de aanwezigheid van vermoeidheid verminderen. Deze onderbrekingen hebben echter alleen zin als ze ook daadwerkelijk leiden tot herstel. Alleen dan is er sprake van afname van vermoeidheid en het verminderen van een kans op prestatieverlies (Gaillard, 2003).

Op basis van het Effort-Recovery model, dat eerder besproken is, wordt er verwacht dat mensen die negatieve werk-thuis interferentie ervaren, thuis minder goed bij kunnen komen van het werk en daardoor de volgende dag vermoeider zullen zijn. Deze relatie wordt ook empirisch ondersteund door onderzoek van bijvoorbeeld Demerouti, Bakker en Schaufeli (2005). Zij vonden een significante correlatie tussen werk-thuis interferentie en vermoeidheid in een studie onder tweeverdieners. De tweede hypothese luidt dan ook:

- Een hoge mate van WTI hangt samen een hoge mate van vermoeidheid.

Er zijn twee vormen van werkprestatie te onderscheiden, namelijk *in-role* prestatie en *extra-role* prestatie. In-role prestaties worden gedefinieerd als de officieel vereiste resultaten en gedragingen, die direct ten dienste zijn van de organisatie (Motowidlo & van Scotter, 1994).

Extra-role prestaties worden gedefinieerd als discretionair gedrag van een medewerker, waarvan wordt aangenomen dat het bevorderend werkt voor het functioneren van een organisatie, zonder dat het noodzakelijk een verandering brengt in de productiviteit van de werknemer (MacKenzie, Podsakoff & Fetter, 1991, in Demerouti & Bakker, 2006). Met andere woorden komt het erop neer dat in-role prestaties functiegebonden zijn, terwijl extra-role prestaties los staan van iemands functie. Of iemand in staat is om prestaties te leveren hangt voornamelijk af van diens mogelijkheden om de maximaal benodigde resources aan een taak toe te kunnen wijzen (Beal et al., 2005). Of iemand deze mogelijkheden heeft is afhankelijk van de resources waarover iemand beschikt. Daarom concluderen Beal et al. (2005) dat het behouden en herstellen van resources cruciaal is bij het leveren van goede prestaties. Aansluitend op de tweede hypothese stelt de derde hypothese dat:

- Vermoeidheid een mediërend effect heeft op de relatie tussen negatieve werk-thuis interferentie en werkprestatie.

1.4 Herstelervaringen

Zoals in het COR model al naar voren is gekomen, beschikken mensen over een gelimiteerde hoeveelheid resources. Resources worden door Hobfoll (1989, p 516) gedefinieerd als ‘die voorwerpen, persoonlijke kenmerken, voorwaarden, of energieën die worden gewaardeerd door het individu of die dienen als een middel voor de verwezenlijking van deze objecten, persoonlijke kenmerken, voorwaarden, of energieën’. Wanneer mensen aan het werk zijn, worden deze resources gebruikt, bijvoorbeeld door het verbruiken van energie. Resources kunnen aangevuld worden wanneer mensen niet met het werk bezig zijn. Bij sommigen gebeurt dit tijdens het maken van een wandeling door het bos, anderen hebben meer baat bij het lezen van een boek. Het optreden van herstel is dan ook niet afhankelijk van de specifieke activiteit die iemand uitvoert, maar van de kenmerken die aan deze activiteiten ten grondslag liggen (Sonnentag & Fritz, 2007), in dit voorbeeld is dat ontspanning of relaxatie. Sonnentag en Fritz (2007) noemen dit *herstelervaringen*. Zij onderscheiden vier verschillende herstelervaringen namelijk relaxatie, ‘mastery’, mentaal afstand nemen en controle. Relaxatie wordt vaak geassocieerd met afgenomen fysieke activiteit, zoals lage hartslag en spierspanning (Stone, Kennedy-Moore & Neale, 1995). Met mastery worden activiteiten bedoeld die mensen uitdagen en de kans geven om iets nieuws te leren (Sonnentag & Fritz, 2007). Deze activiteiten hebben niks met iemands werk te maken. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het leren van een nieuwe taal, sport of het leren bespelen van een muziekinstrument, maar ook het

verrichten van vrijwilligerswerk, waarin iemand zijn/ haar competenties kan laten zien. Deze activiteiten vragen wel wat van iemand, er is energie en discipline voor nodig. Toch zorgt mastery voor herstel doordat het zorgt voor resources zoals bekwaamheid, nieuwe vaardigheden en zelfvertrouwen (Sonnentag & Fritz, 2007). Mentaal afstand nemen houdt in dat iemand zowel fysiek als mentaal niet met het werk bezig is (Sonnentag & Fritz, 2007). Dit sluit aan op het E-R model en het COR model, waarin gesteld wordt dat resources aangevuld kunnen worden wanneer iemand niet meer met het werk bezig is (Moreno-Jiménez et al., 2009). Met controle wordt hier bedoeld op controle tijdens vrijetijdsbesteding. Mensen hebben een algehele wens om controle uit te oefenen op de gebeurtenissen in hun leven. Controle kan hierbij gezien worden als de mogelijkheid om te kiezen tussen twee of meer opties, zoals zelf bepalen welke activiteit iemand gaat ondernemen in zijn/haar vrije tijd. Het ervaren van controle wordt geassocieerd met verhoogde self-efficacy en een gevoel van bekwaamheid, wat leidt tot verhoogd welzijn. Op die manier fungeert controle als een externe resource dat het herstel na het werk verbeterd (Sonnentag & Fritz, 2007).

Herstelervaringen kunnen zich zowel op het werk als thuis voordoen. Wanneer het herstel tijdens het werk plaatsvindt, is er sprake van intern herstel, bijvoorbeeld tijdens de pauze. Vindt het herstel plaats buiten werktijden om, dan is er sprake van extern herstel (van Veldhoven & Sluiter, 2009). In dit onderzoek wordt er gekeken naar de invloed van herstel dat buiten het werk plaatsvindt, er wordt dus alleen gekeken naar extern herstel.

In de tweede hypothese werd een samenhang tussen negatieve werk-thuis interferentie en vermoeidheid verwacht. Het blijkt dat herstelervaringen een belangrijke voorspeller is van werkgerelateerde vermoeidheid (van Veldhoven & Sluiter, 2009). Er wordt daarom verwacht dat herstelervaringen van invloed zijn op de samenhang tussen WTI en vermoeidheid. De vierde hypothese luidt daarom:

- Een hoge mate van negatieve werk-thuis interferentie, gecombineerd met weinig externe herstelervaringen hangt samen met een hoge mate van vermoeidheid.

Oftewel, negatieve werk-thuis interferentie zal vooral samenhangen met veel vermoeidheid indien men weinig herstelervaringen heeft.

Tot slot zal er in dit onderzoek aandacht besteed worden aan de invloed van geslacht op de onderzochte relaties. In verschillende onderzoeken wordt er namelijk een invloed gevonden van geslacht op de aanwezigheid van werk-thuis interferentie. Zo vonden Demerouti, Bakker en Schaufeli (2005) voor vrouwen wel een verband tussen werk-thuis interferentie en

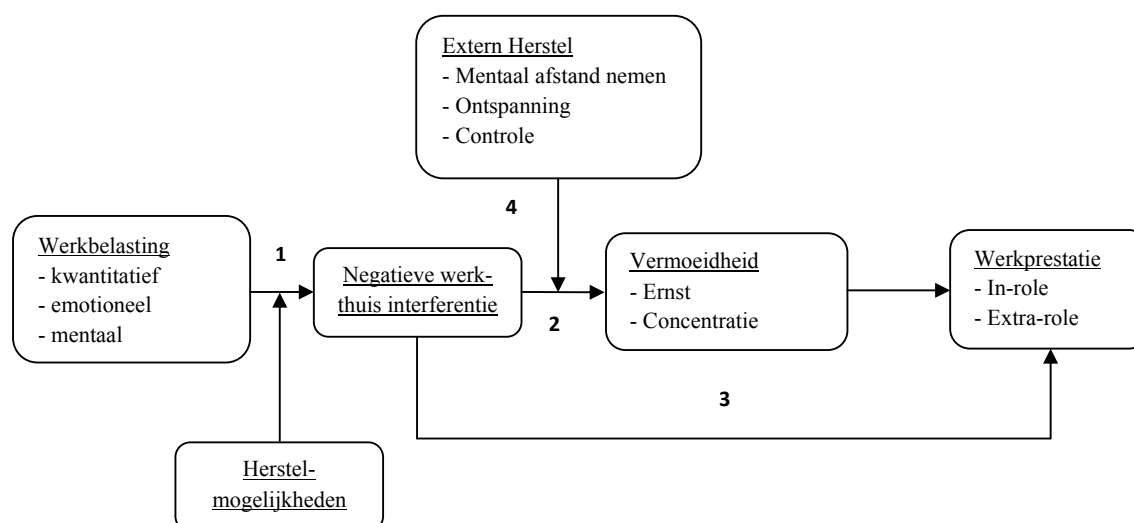
vermoeidheid, maar voor mannen niet. Gutek, Searle en Klepa (1991) vonden wel een verband tussen werkuren en de aanwezigheid van werk-thuis interferentie voor vrouwen, maar niet voor mannen. Om zeker te zijn dat de gevonden verbanden niet beïnvloed worden door geslacht, zal er voor geslacht worden gecontroleerd tijdens de analyses.

1.5 Het huidige onderzoek

Door middel van dit onderzoek wordt getracht inzicht in de processen rondom WTI te vergroten. Er wordt gezocht naar een antwoord op de vraag: Wat is het verband tussen werk-thuis interferentie en vermoeidheid en werkprestaties en. Daarbij wordt specifiek ingegaan op de rol van herstel in dit proces.

Op basis van de bovenstaande theoretische achtergrond is een viertal hypothesen tot stand gekomen, welke schematisch weergegeven zijn in figuur 1. De hypothesen zijn:

1. Een hoge mate van werkbelasting, gecombineerd met weinig herstelmogelijkheden hangt samen met een hoge mate van negatieve werk-thuis interferentie.
2. Een hoge mate van werk-thuis interferentie hangt samen met een hoge mate van vermoeidheid.
3. Vermoeidheid heeft een mediërende rol in de relatie tussen negatieve werk-thuis interferentie en werkprestatie.
4. Een hoge mate van negatieve werk-thuis interferentie, gecombineerd met weinig externe herstelervaringen hangt samen met een hoge mate van vermoeidheid.



Figuur 1 Huidig onderzoeksmodel. De cijfers in het model corresponderen met de hypothesen in dit onderzoek.

2 Methoden

2.1 De steekproef en procedure

De steekproef bestaat uit 154 respondenten. De vragenlijsten zijn op twee verschillende manieren afgenomen: (1) onder medewerkers van een middelgrote gemeente en (2) via ‘snowball sampling’.

De vragenlijsten zijn volstrekt anoniem afgenomen en verwerkt, hierbij is wel een onderscheid gemaakt tussen vragenlijsten die van de gemeente afkomstig waren, of juist niet. Van de 135 benaderde personen bij de gemeente hebben 81 mensen aan het onderzoek deelgenomen. Het responspercentage binnen de gemeente bedraagt derhalve 50.4%. Via de snowball techniek hebben 73 mensen aan het onderzoek deelgenomen. Voor de participanten afkomstig uit de snowball-groep is het responspercentage niet te achterhalen.

De criteria voor inclusie in dit onderzoek waren dat de respondent een baan moest hebben en daarbij niet zijn/ haar eigen baas was. Er zijn 20 vragenlijsten niet volledig ingevuld. Wanneer zowel afhankelijke als onafhankelijke variabelen niet volledig ingevuld waren zijn deze uit de database verwijderd. De totale steekproef bestaat uit 75 mannen en 77 vrouwen, twee respondenten hebben hun geslacht niet aangegeven. De gemiddelde leeftijd van de totale steekproef bedraagt 41 jaar ($SD = 11,5$), welke varieerde van 22 tot 64 jaar. In Tabel 1 en Tabel 2 worden de demografische gegevens weergegeven voor de totale steekproef, de gemeente en de snowball-groep.

2.2 Metingen

2.2.1 Werkbelasting

Voor het meten van werkbelasting zijn de schalen ‘kwantitatieve werkeisen’, ‘emotionele werkeisen’ en ‘mentale werkeisen’ uit de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA; Van Veldhoven en Meijman, 1994) gebruikt. Deze schalen zijn in navolging van Peeters, Montgomery, Bakker en Schaufeli (2005) iets ingekort en aangepast. De schaal kwantitatieve werkeisen ($\alpha = .82$) bestaat uit vijf items, zoals ‘Moet u erg snel werken?’ waarvan item nummer 4 ‘Is er genoeg tijd om het werk af te krijgen?’ omgescoord moet worden. De schaal emotionele werkeisen ($\alpha = .78$) bestaat uit 4 items, zoals ‘Is uw werk emotioneel zwaar?’. De schaal mentale werkeisen bestaat tevens uit 4 items. Uit de betrouwbaarheidsanalyse blijkt echter dat Cronbach’s alpha stijgt van $\alpha = .61$, naar $\alpha = .71$ wanneer item 12 (‘Vindt u uw werk geestelijk inspannend?’) wordt verwijderd. Daarom is dit

item niet in de analyses betrokken. De antwoorden worden gescoord op een 4-puntsschaal, lopend van 1 (nooit) tot en met 4 (altijd), waarbij een hoge score duidt op meer belasting.

2.2.2 Herstelmogelijkheden

Herstelmogelijkheden worden gemeten door middel van de Recovery Opportunities Scale (van Veldhoven & Sluiter, 2009) ($\alpha = .91$). Deze schaal is gebaseerd op de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA; Van Veldhoven en Meijman, 1994). Dit is een Engelse schaal die voor dit onderzoek terugvertaald is naar het Nederlands. De schaal bestaat uit negen vragen, zoals ‘Kunt u zelf het begin en het einde van uw werkdag bepalen?’. Er wordt geantwoord op een 4-punts schaal, waarbij geldt dat 1 staat voor ‘altijd’ en 4 staat voor ‘nooit’. Met uitzondering van vraag 6 ‘Kunt u verplicht worden te werken op een vakantiedag’ en vraag 9 ‘Wordt uw privéleven negatief beïnvloed door onregelmatige werktijden?’ worden de vragen omgescoord, waardoor een hoge score duidt op veel herstelmogelijkheden.

2.2.3 Werk-thuis Interferentie

Om Werk-thuis Interferentie (WTI) te meten wordt een verkorte versie van de schaal WTI-negatief uit de Survey Werk-thuis Interactie Nijmegen (SWING, Wagena & Geurts, 2000) gebruikt. Deze verkorte schaal bestaat uit zes items, zoals: ‘Hoe vaak komt het voor dat u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen omdat u in gedachten steeds met uw werk bezig bent?’. Item 4 ‘Hoe vaak komt het voor dat u door een dag op het werk goedgehumeurd thuis komt waardoor bijvoorbeeld de sfeer thuis positief wordt beïnvloed?’, item 5 ‘Hoe vaak komt het voor dat u na werktijd echt zin hebt om iets met uw partner/familie/vrienden te ondernemen?’ en item 6 ‘Hoe vaak komt het voor dat u zich thuis beter aan uw afspraken houdt, omdat dit op het werk ook van u gevraagd wordt?’ worden omgescoord. Echter, wanneer item 6 wordt verwijderd stijgt Cronbach’s alpha van $\alpha = .64$ naar $\alpha = .70$. Item 6 wordt daarom niet in het onderzoek opgenomen. De items worden gescoord op een 5-puntsschaal, uiteenlopend van nooit (1) tot altijd (5). Hierbij geldt dat een hoge score duidt op een verhoogde aanwezigheid van negatieve WTI.

2.2.4 Externe herstelervaring

Externe herstelervaring wordt gemeten via de schalen ‘mentaal afstand nemen’, ‘ontspanning’ en ‘controle tijdens de vrije tijd’ uit de Nederlandse vertaling van de Recovery Experience Questionnaire (REQ; Geurts, de Bloom, Kompier & Sonnentag, 2009). Dit is een vertaling van

de REQ van Sonnentag en Fritz (2007). Alle drie de schalen bestaan uit 4 items. Een voorbeeld van de items uit de schaal mentaal afstand nemen ($\alpha = .87$) is: 'Nadat het werk is afgelopen vergeet ik het werk'. De schaal ontspanning ($\alpha = .90$) bestaat uit items zoals 'Nadat het werk is afgelopen gebruik ik de tijd om te relaxen'. De schaal controle tijdens de vrije tijd ($\alpha = .86$) bevat vragen als 'Nadat het werk is afgelopen bepaal ik voor mezelf hoe ik mijn tijd wil besteden'. De items worden gescoord op een 5-puntsschaal. De antwoordmogelijkheden lopen van 1 (helemaal niet mee eens) tot 5 (helemaal mee eens), waarbij een hogere score duidt op meer extern herstel.

2.2.5 Vermoeidheid

Om vermoeidheid te meten wordt gebruik gemaakt van de schalen 'ernst van vermoeidheid' en 'concentratie' uit de Checklist Individuele Spankracht (CIS, Vercoulen, Swanink, Fennis, Galama, van der Meer & Bleijenberg, 1994). De schaal 'ernst van vermoeidheid' ($\alpha = .93$) bestaat uit 8 items. Een voorbeeld vraag uit deze schaal is: 'Ik voel me fit'. De schaal 'concentratie' ($\alpha = .86$) bestaat uit 5 items. Een voorbeeld van de items is: 'Nadenken kost mij moeite'. Elk item wordt gescoord op een 7-punts Likertschaal, waarbij 1 staat voor 'nee, dat klopt niet' en 7 staat voor 'ja, dat klopt'. Item 1 'ik voel me fit'; item 5 'ik voel me uitgerust', item 8 'lichamelijk voel ik me in een uitstekende conditie', item 10 'als ik ergens mee bezig ben kan ik mijn gedachten er goed bijhouden' en item 11 'ik kan mij goed concentreren' worden omgescoord. Een hoge score staat voor verhoogde vermoeidheid.

2.2.6 Werkprestatie

Werkprestatie wordt gemeten door middel van twee schalen 'In-role performance' en 'Extra-role performance' (Goodman & Svyantek, 1999). Deze schalen zijn gebaseerd op de Organizational Citizenship Measure van Smith, Organ en Near (1983). De schaal 'in-role performance' ($\alpha = .92$) bestaat uit 9 items, een voorbeeld van deze items is: 'U behaalt de doelen van uw functie'. De schaal 'extra-role performance' ($\alpha = .86$) bestaat uit 7 items, waaronder 'U helpt collega's met hun werk als zij terugkeren van een periode van afwezigheid'. De antwoorden worden gescoord op een 7-punts Likertschaal, waarbij 1 staat voor 'helemaal niet kenmerkend' en 7 staat voor 'helemaal kenmerkend'. Voor beide schalen geldt dat een hoge score duidt op een hoge mate van prestatie.

3 Resultaten

Alle statistische analyses in dit onderzoek zijn uitgevoerd met behulp van het computerprogramma Statistical Package for the Social Science; SPSS 17.0.

3.1 Beschrijvende statistieken

In Tabel 1 zijn de gemiddelden en standaarddeviaties van de steekproef weergegeven, waarbij te mogelijke verschillen tussen de gemeente-groep en de snowball-groep te zien zijn.

Tabel 1
Gemiddelden, standaarddeviaties en significanties van de constante demografische gegevens

| Variabelen | Steekproef (N=151) | | Gemeente (N=67) | | Snowball-groep (N=84) | | t |
|---|-----------------------|-------|-----------------|------|--------------------------|-------|---------|
| | M | SD | M | SD | M | SD | |
| Leeftijd | 41,21 | 11,48 | 43,87 | 9,91 | 39,08 | 12,24 | 2,67** |
| Jaren dienstverband | 7,83 | 9,52 | 5,05 | 5,67 | 10,08 | 11,29 | -3,57** |
| Omvang dienstverband (uren per week) | 32,75 | 6,79 | 31,00 | 6,77 | 34,18 | 6,50 | -2,93** |
| Feitelijke uren (per week) | 35,92 | 8,38 | 33,49 | 8,87 | 36,71 | 7,73 | -2,39* |

Note: ** p < .01 (two-tailed) * p < .05 (two-tailed)

Zoals te zien is in Tabel 1 zijn de mensen uit de snowball-groep gemiddeld significant jonger dan de mensen uit de gemeentegroep (respectievelijk M=39.08 en M=43, 87, t=2.67; p<.01). Tevens hebben zij gemiddeld een langer dienstverband (M=10.08 tegen M=5.05, t=-3.57; P<.01), is het omvang van het dienstverband groter (M=34.18 en M=31.00, t=-2.93; p<.01) en werken zij gemiddeld meer uren per week dan de mensen uit de gemeentegroep (M=36.71 en M=33.49, t=-2.39; p<.05).

Tabel 2 geeft de overige demografische kenmerken van de onderzoekspopulatie weer, namelijk geslacht, burgerlijke staat en opleidingsniveau. In de tabel zijn de frequenties en percentages weergegeven per categorie.

Uit Tabel 1 en Tabel 2 valt af te lezen dat er sprake is van een redelijk heterogene onderzoekspopulatie. In Tabel 2 vallen geslacht, burgerlijke staat, omvang aanstelling en dienstverband op. In de Snowball-groep hebben aanzienlijk meer mannen dan vrouwen deelgenomen aan het onderzoek. Bij de gemeente hebben echter meer vrouwen dan mannen deelgenomen aan het onderzoek, waardoor dit voor de totale steekproef ongeveer gelijk is. Er hebben aanzienlijk meer hoog opgeleide participanten dan laag opgeleiden deelgenomen aan

het onderzoek. Tevens blijkt het merendeel van de participanten een aanstelling te hebben van 30 tot 40 uur per week. Gezien de significante verschillen, die weergegeven zijn in Tabel 1 en 2 zal er in de analyses gecontroleerd worden voor de samenstelling van de steekproef.

Tabel 2
Demografische gegevens per kenmerk, met frequenties en percentages per categorie.

| Kenmerk | Categorie | Gemeente | | Snowball-groep | | Steekproef | |
|-------------------------------|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | | Fre- quentie | Per- centage | Fre- quentie | Per- centage | Fre- quentie | Per- centage |
| Geslacht | Man | 30 | 44,1 | 45 | 53,6 | 75 | 49,3 |
| | Vrouw | 38 | 55,9 | 39 | 46,4 | 77 | 50,7 |
| Burgerlijke staat | Samenwonend/ gehuwd, geen thuiswonende kinderen | 21 | 30,9 | 36 | 42,4 | 57 | 37,3 |
| | Samenwonend/ gehuwd, wel thuiswonende kinderen | 35 | 51,5 | 25 | 29,4 | 60 | 39,2 |
| | Alleenstaand, geen thuiswonende kinderen | 4 | 5,9 | 19 | 22,4 | 23 | 15,0 |
| | Alleenstaand, wel thuiswonende kinderen | 6 | 8,8 | 2 | 2,4 | 8 | 5,2 |
| | Inwonend bij ouders | 1 | 1,5 | 3 | 3,5 | 4 | 2,6 |
| | Anders, namelijk... | 1 | 1,5 | 0 | 0 | 1 | 0,7 |
| | | | | | | | |
| Opleidings- niveau | Lagere school | 0 | 0 | 3 | 3,5 | 3 | 2,0 |
| | MAVO, LBO | 5 | 7,4 | 9 | 10,6 | 14 | 9,2 |
| | HAVO, MBO | 19 | 27,9 | 8 | 9,4 | 27 | 17,6 |
| | VWO | 1 | 1,5 | 2 | 2,4 | 3 | 2,0 |
| | HBO | 28 | 41,2 | 29 | 34,1 | 57 | 37,3 |
| | WO | 15 | 22,1 | 34 | 40 | 49 | 32,0 |

In Tabel 3 zijn de gemiddelden, standaarddeviaties en Pearson-correlaties van de variabelen uit dit onderzoek weergegeven. Opvallend is dat van de drie werkbelastingdimensies emotionele werkbelasting gemiddeld het laagst wordt waargenomen ($M = 1,72$; $SD = 1,81$). Tevens blijkt dat van deze drie dimensies, alleen mentale werkbelasting significant correleert met leeftijd ($r = .25$; $p < .01$). Van de drie werkbelastingdimensies blijken kwantitatieve werkbelasting en emotionele werkbelasting positief te correleren met negatieve werk-thuis interferentie (respectievelijk $r = .18$; $p < .05$ en $r = .29$; $p < .01$). Een hoge score op deze schalen hangt dus samen met een hoge score op negatieve werk-thuis interferentie. Voor mentale werkbelasting is dit verband echter niet gevonden. Tevens is in Tabel 3 te zien dat er een

Tabel 3

Gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties van de variabelen die opgenomen zijn in de analyses.

| Variabelen | M | SD | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|----------------------------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 Leeftijd | 41,21 | 11,48 | | | | | | | | | | | | | |
| 2 Geslacht | .51 | 1.79 | -.23** | | | | | | | | | | | | |
| 3 Kwantitatieve belasting | 2,48 | .36 | .04 | -.13 | | | | | | | | | | | |
| 4 Emotionele belasting | 1.72 | .45 | .01 | .02 | .19* | | | | | | | | | | |
| 5 Mentale belasting | 2.99 | .46 | .25** | .05 | .27** | .27** | | | | | | | | | |
| 6 Herstelmogelijkheden | 2.42 | .77 | -.15 | -.21* | -.01 | -.07 | -.07 | | | | | | | | |
| 7 Ernst vermoeidheid | 3.00 | 1.33 | -.02 | .13 | -.02 | .06 | -.13 | -.20* | | | | | | | |
| 8 Concentratie | 2.83 | 1.27 | -.09 | .10 | -.08 | .08 | -.13 | -.15 | .62** | | | | | | |
| 9 Mentaal afstand Nemen | 3.23 | .86 | -.07 | -.03 | -.15 | -.32** | -.09 | .01 | -.16 | -.18* | | | | | |
| 10 Ontspanning | 4.00 | .78 | -.11 | -.07 | -.05 | -.15 | .12 | .08 | -.43** | -.40** | .29** | | | | |
| 11 Controle | 3.82 | .79 | -.17* | -.10 | -.16* | -.15 | .09 | .05 | -.38** | -.43** | .31** | .76** | | | |
| 12 In-role prestatie | 5.38 | 1.02 | .12 | -.17* | .07 | -.11 | .18* | .35** | -.36** | -.45** | .09 | .25** | .26** | | |
| 13 Extra-role | 5.26 | 1.03 | -.00 | -.16 | .07 | -.02 | .11 | .30** | -.30** | -.30** | .07 | .24** | .25** | .64** | |
| 14 WTI | 2.22 | .55 | .02 | .05 | .18* | .29** | .04 | -.00 | .41** | .39** | -.40** | -.41** | -.47** | -.36** | -.32** |

Note: N = 152. WTI staat voor negatieve werk-thuis interferentie. ** p < .01 (two-tailed) * p < .05 (two-tailed)

gemiddelde positieve correlatie is gevonden tussen negatieve werk-thuis interferentie en beide schalen van vermoeidheid, namelijk ernst van vermoeidheid ($r=.41$; $p<.01$) en concentratie ($r=.39$; $p<.01$), een hoge score op negatieve werk-thuis interferentie hangt dus samen met een hoge score op de vermoeidheidsdimensies. Ernst van vermoeidheid blijkt tevens te correleren met beide dimensies van prestatie. Voor in-role prestatie is een sterkere negatieve correlatie gevonden dan voor extra-role prestatie (respectievelijk $r=-.36$; $p<.01$ en $r=-.30$; $p<.01$). Hetzelfde wordt gevonden voor de vermoeidheidsdimensie concentratie ($r=-.45$; $p<.01$ en $r=-.30$; $p<.01$). Hieruit blijkt dat een hoge score op de vermoeidheidsdimensies samenhangt met een lage score op de prestatiedimensies.

Voor in-role prestaties en extra-role prestaties zijn tevens gemiddelde negatieve correlaties gevonden met negatieve werk-thuis interferentie (respectievelijk $r=-.36$; $p<.01$ en $r=-.32$; $p<.01$). Een hoge score op negatieve werk-thuis interferentie hangt dus samen met een lage score op beide prestatiedimensies. Wanneer verder gekeken wordt naar negatieve werk-thuis interferentie valt op dat er totaal geen sprake is van een correlatie met herstel mogelijkheden ($r=-.00$; $p= n.s.$). Dit wijst erop dat de score op herstel mogelijkheden niet direct samenhangt met de score op negatieve werk-thuis interferentie. Negatieve werk-thuis interferentie blijkt wel gemiddeld negatief te correleren met de drie dimensies van extern herstel: mentaal afstand nemen ($r=-.40$; $p<.01$), ontspanning ($r=-.41$; $p<.01$) en controle ($r=-.47$; $p<.01$). Een hoge score op negatieve werk-thuis interferentie hangt dus samen met een lage score op de extern hersteldimensies.

3.2 Hypothese toetsing

De hypothesen zijn getoetst door middel van regressieanalyse volgens de methode van Baron en Kenny (1986), waarin gecontroleerd is voor geslacht, zoals in de inleiding is aangegeven. Tevens is, zoals eerder vermeld, gecontroleerd voor de samenstelling van de steekproef.

3.2.1 Werkbelasting, herstel mogelijkheden en negatieve werk-thuis interferentie

De eerste hypothese stelt dat 'een hoge mate van werkbelasting, gecombineerd met weinig herstel mogelijkheden samenhangt met een hoge mate van werk-thuis interferentie'. In Tabel 3 is te zien dat er een lage positieve samenhang bestaat tussen kwantitatieve belasting en negatieve werk-thuis interferentie ($r=.18$; $p<.05$) en tussen emotionele belasting en negatieve werk-thuis interferentie ($r=.29$; $p<.01$). Er is echter geen samenhang gevonden tussen mentale belasting en negatieve werk-thuis interferentie ($r=.035$; $p= n.s.$). Deze is daarom niet

opgenomen in de regressieanalyse. Voordat er met de analyse is begonnen, zijn de variabelen kwantitatieve werkbelasting, emotionele werkbelasting, negatieve werk-thuis interferentie en herstelmogelijkheden gecentreerd. Er is een interactievariabele gemaakt van de twee werkbelastingdimensies met herstelmogelijkheden. De variabelen zijn in drie stappen ingevoerd in de analyse. In de eerste stap zijn de controle variabelen, geslacht en steekproef, opgenomen, in de tweede stap de onafhankelijke variabelen, werkbelasting en herstelmogelijkheden, en tot slot in de derde stap de interactievariabelen. In Tabel 4 zijn de resultaten van de analyse weergegeven. In model 2 is te zien dat er geen significant hoofdeffect is gevonden voor kwantitatieve werkbelasting, maar voor emotionele werkbelasting wel. Een hoge score op emotionele werkbelasting hangt samen met een hoge score op negatieve werk-thuis interferentie. Negatieve werk-thuis interferentie wordt voor 18 procent verklaard door emotionele werkbelasting.

Uit de regressieanalyse blijkt tevens dat beide interactievariabelen niet significant zijn, zoals te zien is in Tabel 4, model 3. De variabele herstelmogelijkheden heeft dus geen moderator effect op de samenhang tussen werkbelasting en werk-thuis interferentie, de eerste hypothese wordt daarmee niet bevestigd. Er is wel een hoofdeffecten gevonden voor

Tabel 4
Regressie van negatieve werk-thuis interferentie op werkbelasting en herstelmogelijkheden

| Variabelen | Model 1 | Model 2 | Model 3 |
|--|----------------|----------------|----------------|
| <i>Controle variabelen</i> | | | |
| Steekproef | -.18* | -.46** | -.44** |
| Geslacht | .01 | .08 | .08 |
| <i>Onafhankelijke variabelen</i> | | | |
| Kwantitatieve werkbelasting | | .11 | .11 |
| Emotionele werkbelasting | | .28** | .29** |
| Herstelmogelijkheden | | -.39** | -.34* |
| <i>Interactievariabelen</i> | | | |
| Kwantitatieve werkbelasting * herstelmogelijkheden | | | .10 |
| Emotionele werkbelasting * herstelmogelijkheden | | | .05 |
| R ² | .03 | .18 | .20 |
| R ² Change | .03 | .15 | .02 |
| F voor R ² Change | 2.25 | 7.50** | 1.15 |

Note: N = 134. Gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten zijn weergegeven. Voorafgaand aan de analyse zijn alle onafhankelijke variabelen gecentreerd.

** p < .01 (two-tailed) * p < .05 (two-tailed)

herstelmogelijkheden, deze heeft een gemiddelde negatieve samenhang met negatieve werk-thuis interferentie. Er is een significante invloed van de steekproef is gevonden ($\beta = -.44$; $p < .01$), te zien in Tabel 4, model 3. Geslacht lijkt niet van invloed te zijn ($\beta = .08$; $p = n.s.$).

3.2.2 *Negatieve werk-thuis interferentie en vermoeidheid*

De tweede hypothese stelt dat een hoge mate van werk-thuis interferentie samenhangt met een hoge mate van vermoeidheid. Om hier uitspraken over te kunnen doen, wordt gekeken naar de samenhang tussen negatieve werk-thuis interferentie en beide schalen van vermoeidheid, namelijk ernst van vermoeidheid en concentratie. Uit Tabel 3 blijkt negatieve werk-thuis interferentie een gemiddelde positieve correlatie heeft met ernst van vermoeidheid ($r = .41$; $p < .01$). Voor werk-thuis interferentie en concentratie is tevens een gemiddelde significante positieve correlatie gevonden ($r = .39$; $p < .01$). In de regressieanalyse zijn hoofdeffecten gevonden voor negatieve werk-thuis interferentie met zowel ernst van vermoeidheid ($\beta = .38$; $p < .01$), als concentratie ($\beta = .34$; $p < .01$). Dit houdt in dat een hoge score op negatieve werk-thuis interferentie samenhangt met een hoge score op beide schalen van vermoeidheid. Ernst van vermoeidheid wordt voor 23 procent verklaard door negatieve werk-thuis interferentie, voor concentratie is dit 19 procent, wanneer er gecontroleerd is voor de steekproef en geslacht. De derde hypothese wordt hiermee bevestigd.

2.2.3 *Mediatie tussen negatieve werk-thuis interferentie, prestatie en vermoeidheid*

Volgens de derde hypothese heeft vermoeidheid een mediërende rol in de relatie tussen negatieve werk-thuis interferentie en werkprestatie. Dit is geanalyseerd door middel van multiple regressie. Deze analyse bestaat uit drie stappen waarin wordt onderzocht of er een significante samenhang is tussen:

1. Negatieve werk-thuis interferentie en vermoeidheid
2. Negatieve werk-thuis interferentie en prestatie
3. Negatieve werk-thuis interferentie en prestatie, waarbij wordt gecontroleerd voor vermoeidheid.

De relatie tussen negatieve werk-thuis interferentie en prestatie dient significant af te nemen als vermoeidheid aan de analyse wordt toegevoegd. Als de relatie tussen negatieve werk-thuis interferentie en prestatie niet langer meer significant is na toevoeging van vermoeidheid spreekt men van volledige mediatie. Als de relaties tussen negatieve werk-thuis interferentie en prestatie significant afneemt, maar wel nog significant is na inclusie van vermoeidheid, dan

spreekt men van partiële mediatie. Dit is uitgevoerd voor beide dimensies van vermoeidheid, namelijk ernst van vermoeidheid en concentratie, en beide dimensies van werkprestatie, namelijk in-role en extra-role prestatie. De resultaten hiervan zijn weergegeven in Tabel 5 en Tabel 6.

Tabel 5
Mediator analyse negatieve werk-thuis interferentie, ernst vermoeidheid en prestatie.

| Variabelen | In-role prestatie | | Extra-role prestatie | |
|------------------------------|-------------------|---------|----------------------|---------|
| | Model 1 | Model 2 | Model 1 | Model 2 |
| Steekproef | .34** | .32** | .30** | .28** |
| Geslacht | -.14 | -.12 | -.12 | -.11 |
| WTI | -.28** | -.23** | -.25** | -.20* |
| Ernst vermoeidheid | | -.14 | | -.12 |
| R ² | .27 | .28 | .21 | .22 |
| R ² Change | .27 | .01 | .21 | .01 |
| F voor R ² Change | 16.24** | .01 | 11.83** | 1.91 |

Note: N=135. De gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten zijn weergegeven. WTI staat voor negatieve werk-thuis interferentie. ** p <.01 (two-tailed) * p <.05 (two-tailed)

Tabel 6
Mediator analyse negatieve werk-thuis interferentie, concentratie en prestatie.

| Variabelen | In-role prestatie | | Extra-role prestatie | |
|------------------------------|-------------------|---------|----------------------|---------|
| | Model 1 | Model 2 | Model 1 | Model 2 |
| Steekproef | .34** | .29** | .30** | .28** |
| Geslacht | -.14 | -.12 | -.12 | -.11 |
| WTI | -.28** | -.19* | -.25** | -.21* |
| Concentratie | | -.29** | | -.13 |
| R ² | .27 | .34 | .21 | .22 |
| R ² Change | .27 | .07 | .21 | .01 |
| F voor R ² Change | 16.29** | 13.43** | 11.99** | 2.23 |

Note: N=135. De gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten zijn weergegeven. WTI staat voor negatieve werk-thuis interferentie. ** p <.01 (two-tailed) * p <.05 (two-tailed)

Uit Tabel 5 en Tabel 6 blijkt dat voor zowel ernst van vermoeidheid en concentratie, en voor in-role en extra-role prestatie aan de bovenstaande eisen wordt voldaan. Dit houdt in dat er sprake is van een mediator effect van vermoeidheid op de relatie tussen negatieve werk-thuis interferentie en prestatie. De volgende samenhangen zijn gevonden:

- 1a. Negatieve werk-thuis interferentie en ernst van vermoeidheid ($\beta=.38$; $p<.01$)
- 1b. Negatieve werk-thuis interferentie en concentratie ($\beta=.34$; $p<.01$)

- 2a. Negatieve werk-thuis interferentie en in-role prestatie ($\beta=-.28$; $p<.01$)
- 2b. Negatieve werk-thuis interferentie en extra-role prestatie ($\beta=-.25$; $p<.01$)
- 3a. Negatieve werk-thuis interferentie en in-role prestatie, waarbij wordt gecontroleerd voor ernst van vermoeidheid. ($\beta=-.23$; $p<.01$)
- 3b. Negatieve werk-thuis interferentie en extra-role prestatie, waarbij wordt gecontroleerd voor ernst van vermoeidheid. ($\beta=-.20$; $p<.05$)
- 3c. Negatieve werk-thuis interferentie en in-role prestatie, waarbij wordt gecontroleerd voor concentratie. ($\beta=-.19$; $p<.05$)
- 3d. Negatieve werk-thuis interferentie en extra-role prestatie, waarbij wordt gecontroleerd voor ernst van vermoeidheid. ($\beta=-.21$; $p<.05$)

De relatie tussen werk-thuis interferentie en prestatie neemt in alle gevallen af wanneer er wordt gecontroleerd voor vermoeidheid. Met de Sobel-test is nagegaan of deze afnamen significant zijn. Dit blijkt voor alle vier de relaties zo te zijn. De relatie tussen negatieve werk-thuis interferentie en in-role prestatie neemt significant af wanneer er gecontroleerd wordt voor ernst van vermoeidheid ($z=-2.97$; $p<.01$) en wanneer er gecontroleerd wordt voor concentratie ($z=-2.82$; $p<.01$). Voor de relatie tussen negatieve werk-thuis interferentie en extra-role prestatie geldt tevens dat deze afneemt wanneer er wordt gecontroleerd voor ernst van vermoeidheid ($z=-2.66$; $p<.01$) en voor concentratie ($z=-2.57$; $p<.05$). Er is dus sprake van een partiële mediatie van vermoeidheid op de samenhang tussen negatieve werk-thuis interferentie en prestatie, waarmee de derde hypothese wordt bevestigd.

3.2.4 Negatieve werk-thuis interferentie, herstelervaringen en vermoeidheid

Volgens de vierde hypothese hebben externe herstelervaringen een moderator effect op de relatie tussen WTI en vermoeidheid. Dit is bepaald aan de hand van de regressieanalyse in paragraaf 3.2.2. De resultaten hiervan zijn weergegeven in Tabel 7. In model 3 is te zien dat de interactievariabele van negatieve werk-thuis interferentie en mentaal afstand nemen significant te is bij zowel ernst van vermoeidheid ($\beta=-.21$; $p<.05$) als concentratie ($\beta=-.23$; $p<.01$). Deze interacties zijn grafisch weergegeven in figuur 2 en figuur 3. Mensen die veel negatieve werk-thuis interferentie ervaren zullen minder vermoeid zijn wanneer zij in hogere mate mentaal afstand nemen van het werk, dan wanneer zij dit niet of nauwelijks doen.

Tabel 7
Regressie van vermoeidheid op negatieve werk-thuis interferentie en externe herstel mogelijkheden

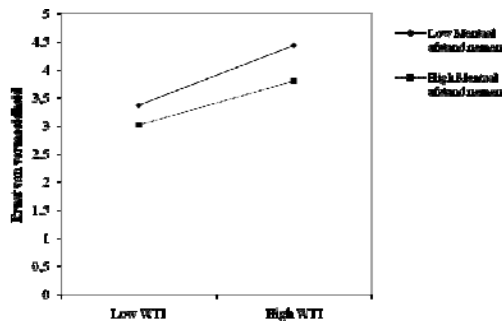
| Variabelen | Ernst van vermoeidheid | | | Concentratie | | |
|----------------------------------|------------------------|---------|---------|--------------|---------|---------|
| | Model 1 | Model 2 | Model 3 | Model 1 | Model 2 | Model 3 |
| <i>Controle variabelen</i> | | | | | | |
| Steekproef | -.25** | -.16* | -.17* | -.24** | -.14 | -.14 |
| Geslacht | .14 | .11 | .11 | .12 | .09 | .09 |
| <i>Onafhankelijke variabelen</i> | | | | | | |
| WTI | | .30** | .24* | | .21* | .19* |
| Mentaal afstand nemen | | .06 | .04 | | .02 | .01 |
| Ontspanning | | -.29* | -.31** | | -.14 | -.16 |
| Controle | | .02 | .03 | | -.18 | -.16 |
| <i>Interactievariabelen</i> | | | | | | |
| WTI * mentaal afstand nemen | | | -.21* | | | -.23* |
| WTI * ontspanning | | | .18 | | | .03 |
| WTI * controle | | | -.12 | | | -.01 |
| R ² | .09 | .28 | .33 | .08 | .25 | .30 |
| R ² Change | .09 | .19 | .04 | .08 | .18 | .05 |
| F voor R ² Change | 6.61** | 8.79** | 2.79* | 5.68** | 7.80** | 3.03* |

Note: N = 138. Gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten zijn weergegeven. Voorafgaand aan de analyse zijn alle onafhankelijke variabelen gecentreerd. WTI staat voor negatieve werk-thuis interferentie.

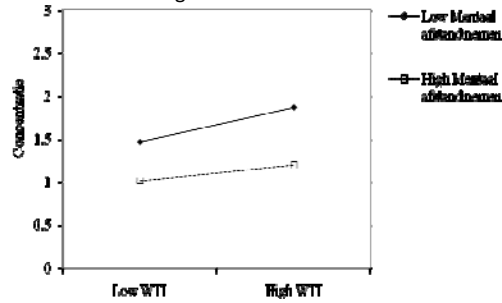
** p < .01 (two-tailed) * p < .05 (two-tailed)

Bij toenemende negatieve werk-thuis interferentie neemt ook de vermoeidheid toe bij hoog mentaal afstand nemen, maar in mindere mate dan bij laag mentaal afstand nemen. Mentaal afstand nemen heeft dus een modererend effect op de relatie tussen negatieve werk-thuis interferentie en vermoeidheid. Negatieve werk-thuis interferentie en mentaal afstand nemen verklaren samen 33 procent van ernst van vermoeidheid en 30 procent van concentratie. In Tabel 7 is te zien dat er geen significantie interacties zijn gevonden tussen beide schalen van vermoeidheid, ontspanning en controle. De vierde hypothese wordt dus alleen bevestigd voor de dimensie van extern herstel ‘mentaal afstand nemen’.

Figuur 2
Interactie van negatieve werk-thuis interferentie

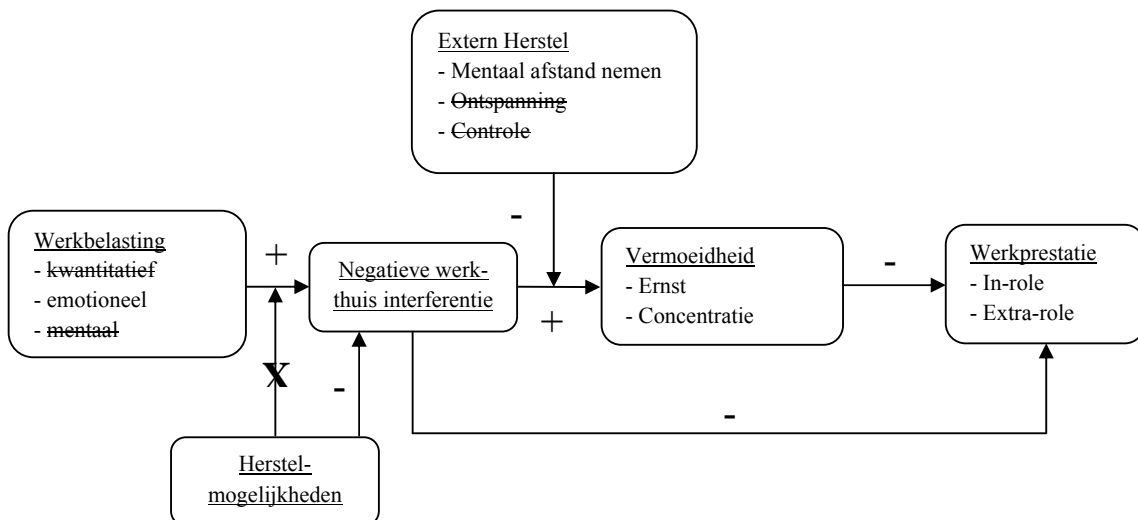


Figuur 3
Interactie van negatieve werk-thuis interferentie



4. Discussie

Het doel van dit onderzoek was het vergroten van bestaande inzichten in de processen rondom werk-thuis interferentie en herstel. Er is onderzocht of er een samenhang bestaat tussen negatieve werk-thuis interferentie en werkbelasting, vermoeidheid en prestatie. Daarbij is gekeken naar de invloed van herstel mogelijkheden en herstelervaringen. De resultaten van het onderzoek zijn schematisch weergegeven in figuur 4.



Figuur 4 Schematische weergave van de bevindingen.

4.1 Bevindingen en theoretische implicaties

Uit de analyses blijkt dat er een samenhang bestaat van werk-thuis interferentie met kwantitatieve en emotionele werkbelasting, maar niet met mentale werkbelasting. Dit betekent dat naarmate mensen een hoge kwantitatieve werkbelasting ofwel een hoge emotionele werkbelasting ervaren ze tevens ook meer negatieve werk-thuis interferentie zullen ervaren. De mate waarin herstelmogelijkheden aanwezig zijn lijkt hier, tegen de verwachtingen in, geen effect op te hebben. De mate waarin iemand zijn of haar werktijden kan bepalen, pauze kan nemen wanneer hij/ zij dat wilt of zelf kan bepalen wanneer vakantiedagen opgenomen worden blijkt niet van invloed te zijn op de relatie tussen emotionele werkbelasting en negatieve werk-thuis interferentie. De eerste hypothese wordt daarom verworpen. Er is wel een *direct* verband gevonden tussen herstelmogelijkheden en de aanwezigheid van negatieve werk-thuis interferentie. Dit kan verklaard worden door het Conservation of Resources model (Hobfoll, 1989). Hierin wordt gesteld dat mensen over een beperkte hoeveelheid resources beschikken en deze zoveel mogelijk willen behouden. Door herstelmogelijkheden kunnen deze resources aangevuld worden. Wanneer iemand over weinig herstelmogelijkheden op het werk beschikt worden de resources niet aangevuld tijdens het werk. Het volledige herstel moet dan thuis plaatsvinden, waardoor werk-thuis interferentie op kan treden.

In een recent onderzoek van van Veldhoven en Sluiter (2011) wordt onderscheid gemaakt tussen drie vormen van herstelmogelijkheden: interne herstelmogelijkheden, externe herstelmogelijkheden en herstelmogelijkheden die betrekking hebben op de mate waarin werktijden zijn afgestemd op de vrije tijd en de mate waarin werktijden van invloed zijn op de (kwaliteit van) de beschikbare vrije tijd. Wanneer gekeken wordt naar de items die in dit onderzoek zijn gebruikt om herstelmogelijkheden te meten, valt op dat deze alle drie de bovenstaande vormen van herstelmogelijkheden omvatten. Wellicht zou er een significante invloed van herstelmogelijkheden gevonden worden wanneer deze vormen van herstelmogelijkheden op zichzelf onderzocht worden, en niet als combinatie. Herstelmogelijkheden die gericht zijn op de mate waarin werktijden zijn afgestemd op de vrije tijd en de mate waarin werktijden van invloed zijn op de (kwaliteit van) de beschikbare vrije tijd zou de aanwezigheid van negatieve werk-thuis interferentie kunnen verminderen door de kans op het optreden van tijdgerelateerde conflicten (Blanh & Aluja, 2009).

In dit onderzoek is een relatie gevonden tussen negatieve werk-thuis interferentie en beide dimensies van vermoeidheid, namelijk ‘ernst van vermoeidheid’ en ‘concentratie’. Dit betekent dat mensen die een hoge mate van negatieve werk-thuis interferentie ervaren tevens een hogere mate van vermoeidheid zullen ervaren. De tweede hypothese wordt hiermee bevestigd. Dit sluit aan bij de bevindingen uit het onderzoek van Demerouti, Bakker en Schaufeli (2005) waarin gevonden is dat werk-thuis interferentie samenhangt met vermoeidheid, maar alleen bij vrouwen. Deze bevindingen worden verklaard door het Effort-Recovery Model (E-R model; Meijman & Mulder, 1998). Het E-R model stelt dat het leveren van prestaties negatieve belasting teweeg brengt. Wanneer er onvoldoende herstelt plaats, door bijvoorbeeld verplichtingen thuis, vindt blijft iemand vermoeid en gaat de belasting zich opstapelen.

Uit de mediator analyse blijkt dat de relatie tussen negatieve werk-thuis interferentie en prestatie deels verloopt via vermoeidheid. Mensen die een hoge mate van negatieve werk-thuis interferentie ervaren, ervaren meer vermoeidheid, waardoor ook prestaties lager zijn. De derde hypothese ‘vermoeidheid heeft een mediërende rol in de relatie tussen negatieve werk-thuis interferentie en werkprestatie’ wordt aangenomen. Demerouti en Bakker (2006) concluderen dat verschillende prestatiedomeinen ook verschillende voorspellers moeten hebben. Zij stellen dat in-role prestatie afhankelijk is van iemands capaciteiten, terwijl extra-role prestatie afhankelijk is van iemands motivatie. In dit onderzoek is er echter geen verschil gevonden tussen in-role en extra-role prestatie.

Tot slot is er gekeken naar de invloed van externe herstelervaringen op de samenhang tussen negatieve werk-thuis interferentie en vermoeidheid. Onder externe herstelervaringen vallen alle activiteiten die mensen naast hun werk ondernemen waarbij hun resources aangevuld kunnen worden. De externe herstelervaring mentaal afstand nemen blijkt een buffer te zijn op deze samenhang. Dat houdt in dat mensen die een hoge mate van negatieve werk-thuis interferentie ervaren in mindere mate vermoeid zullen zijn wanneer zij mentaal afstand nemen van het werk, dan wanneer zij die niet doen. Dit verband is alleen gevonden voor mentaal afstand nemen, maar niet voor de andere dimensies van externe herstelervaringen, ‘ontspanning’ en ‘controle’. De vierde hypothese wordt dus alleen aangenomen voor mentaal afstand nemen. Het eerder besproken Conservation of Resources model (Hobfoll, 1989) biedt een verklaring voor dit resultaat. Aangezien mentaal afstand nemen betekent iemand tijdens zijn/ haar vrije tijd op geen manier meer met het werk bezig is,

worden deze resources niet verder opgebruikt. Op die manier kan mentaal afstand nemen een buffer zijn tussen negatieve-werk thuis interferentie en vermoeidheid.

In dit onderzoek is tevens gekeken naar de mogelijke invloed van geslacht. Verwacht werd dat de invloed van werk-thuis interferentie voor vrouwen sterker zou zijn dan voor mannen. Er is echter in geen van de analyses een significante invloed gevonden. Het lijkt er dus op dat er geen verschillen bestaan voor mannen en vrouwen. In andere onderzoeken, zoals dat van Demerouti, Bakker en Schaufeli (2005) zijn echter wel resultaten gevonden die wijzen op een invloed van geslacht. Demerouti, Bakker en Schaufeli (2005) vonden bijvoorbeeld wel een significante invloed van werk-thuis interferentie op vermoeidheid voor vrouwen, maar niet voor mannen.

4.2. Limitaties

Dit onderzoek heeft een cross-sectioneel design. Dit heeft tot gevolg dat geen uitspraken gedaan kunnen worden met betrekking tot de causaliteit van de gevonden verbanden. Om meer inzicht te krijgen in de causaliteit is het uitvoeren van een longitudinaal onderzoek geboden.

De steekproef bestond uit twee verschillende subgroepen. Voor deze samenstelling is in de analyses gecontroleerd. Er zijn in nagenoeg alle analyses significante effecten van de steekproef gevonden. De resultaten kunnen hierdoor beïnvloed zijn en gelden alleen voor de onderzochte groep. De gemeente-groep is afkomstig uit een kleine populatie, namelijk één gemeente, in tegenstelling tot de snowball-groep. Het is mogelijk dat de stand van zaken in de gemeente dusdanig verschillen met de stand van zaken uit de snowball-populatie dat de resultaten hierdoor beïnvloed worden. Door gebruik te maken van een representatieve, aselechte steekproef uit de populatie wordt dit ondervangen. Dit sluit aan op de aanbeveling van Westman en Piotrkowski (1999). Zij pleitten voor meer diversiteit in de steekproeven uit onderzoeken naar werk-thuis interferentie.

Er is voor dit onderzoek gebruik gemaakt van een gelegenheidssteekproef. De respondenten hebben deelgenomen door middel van zelfselectie. Dit is in grote mate het geval voor de snowball-groep, maar in mindere mate ook voor de gemeente-groep, waar deelname gestimuleerd is door de organisatie, maar niet verplicht is. De kans op een non-response bias is hierdoor aanwezig (Goodwin, 2005), de populatie wordt dus niet met volledige zekerheid accuraat gerepresenteerd door de steekproef.

Omwille van praktische overwegingen is de data voor dit onderzoek verzameld door middel van zelfrapportages aan de hand van gestandaardiseerde vragenlijsten. Dit vergemakkelijkt de dataverzameling, maar brengt wel een grotere kans op sociaal wenselijk antwoorden met zich mee (Goodwin, 2005) Er is getracht de kans hierop zo minimaal mogelijk te maken. Allereerst door anonieme verwerking te garanderen. Bij de snowball-groep was dit eenvoudiger te waarborgen doordat er geen terugkoppeling plaats zou vinden met de organisaties waarin deze mensen werkzaam zijn. Bij de mensen van de gemeente was echter bekend dat de resultaten van het onderzoek wel teruggekoppeld zal worden aan de organisatie. Tijdens de instructie werd echter benadrukt dat deze terugkoppeling op organisatieniveau zou gebeuren en de resultaten niet meer naar individuen te herleiden zijn.

4.3 Praktische implicaties en aanbevelingen

De mate waarin mensen thuis negatief beïnvloed worden door hun werk wordt beïnvloed door de emotionele werkbelasting die zij ervaren en door de herstelmogelijkheden waarover zij beschikken. Interne herstelmogelijkheden zijn afhankelijk het taakontwerp (Parker & Wall, 1998). Externe herstelmogelijkheden worden echter voor een groot deel bepaald door het personeelsbeleid (White, Hill, McGovern, Mills & Smeaton, 2003). Het is dus aan te bevelen voor organisaties om veranderingen in het taakontwerp aan te brengen die voor optimale herstelmogelijkheden zorgen. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren doormiddel van vakantieregelingen. Door nader onderzoek te doen naar de specifieke invloed van zowel interne als externe herstelmogelijkheden op werk-thuis interferentie kunnen er specifieke aanbevelingen gedaan worden voor het aanpassen van het personeelsbeleid.

Er zijn tevens verbanden gevonden tussen negatieve werk-thuis interferentie, vermoeidheid en werkprestatie. Vanuit de wetenschap dat in-role prestatie afhankelijk is van iemands capaciteiten om te presteren, maar extra-role prestatie afhankelijk is van iemands motivatie, is het nuttig om te onderzoeken wat de relatie is tussen vermoeidheid en motivatie en de relatie tussen vermoeidheid en extra-role prestatie via motivatie.

Het belang van herstel is al eerder benadrukt. De resultaten uit dit onderzoek ondersteunen belang van herstelervaringen, om negatieve gevolgen als vermoeidheid en prestatieverlies tegen te gaan. Daarom is het goed om buiten het werk activiteiten te stimuleren die mentaal afstand nemen bevorderen. Hoewel dit activiteiten zijn die plaatsvinden tijdens de vrije tijd, is er toch een rol weggelegd voor de organisatie. Steeds meer organisaties hebben bijvoorbeeld een fitnessruimte voor medewerkers, waar zij voor/ na

het werk of tijdens de pauzes gebruik van kunnen maken. Ook het gedrag van leidinggevende heeft hier invloed op.

Tot slot is er in dit onderzoek, tegen de verwachtingen in, geen invloed van geslacht aangetroffen op de gevonden verbanden. Andere onderzoeken hebben deze invloed echter wel gevonden (Gutek, Searle & Klepa, 1991; Demerouti, Bakker & Schaufeli, 2005) Het is daarom wenselijk om de invloed van geslacht op het optreden van werk-thuis interferentie nader te beschouwen.

4.4 Conclusies

In de introductie van dit onderzoek zijn twee vragen gesteld, namelijk:

1. Wat is de relatie tussen werkbelasting, werk-thuis interferentie, werkprestaties en vermoeidheid?
2. Welke rol speelt herstel in bovengenoemd proces?

Aan de hand van het onderzoek kunnen hier een aantal antwoorden op gegeven worden.

Over de relatie tussen werk-thuis interferentie, werkprestatie en vermoeidheid is aangetoond dat werk-thuis interferentie samengaat met meer vermoeidheid. Samen leiden zij tot verminderde in-role prestatie. Dus mensen die thuis negatief beïnvloeden door hun werk zijn vaak ook vermoeider en leveren een mindere werkprestatie. Herstel heeft hier wel degelijk een invloed op. Herstelmogelijkheden hangen samen met minder werk-thuis interferentie.

Door herstellmogelijkheden zo goed mogelijk te faciliteren zal er minder werk-thuis interferentie ervaren worden. Om te zorgen dat deze relaties tussen werk-thuis interferentie, vermoeidheid en prestatie verzwakken, moeten de herstelervaringen bevorderd worden, zoals mentaal afstand nemen. Organisaties kunnen hier een steentje aan bijdragen, maar de medewerkers zelf hebben hier een grote hand in, aangezien het om vrijetijdsbesteding gaat. Probeer dus het werk zoveel mogelijk los te laten als je vrij bent en echt van je vrije tijd te genieten. Op die manier zorg je ervoor dat je minder vermoeid bent en daardoor beter aan je verplichtingen kan voldoen.

Referentielijst

- Allen, T.D., Herst, D.E.L., 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*, 278 - 308.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173–1184.
- Blanch, A., & Aluja, A. (2009). Work, family and personality: a study of work-family conflict. *Personality and Individual Differences, 46*, 520 - 524.
- Byron, K. (2005) A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 169 - 198.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2005) Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 266 - 289.
- Frone, M.R., Russell, M., & Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*, 65-75.
- Gaillard, A. (2003). *Stress, productiviteit en gezondheid*. Amsterdam, The Netherlands: Nieuwezijds.
- Geurts, S., De Bloom, J., Kompier, M., & Sonnentag S. (2009). *De herstelervaringen vragenlijst: Nederlandse vertaling van de recovery experience questionnaire*. Ongepubliceerd manuscript. Radboud Universiteit Nijmegen, Behavioural Science Instituut Arbeids- en Organisationspsychologie. Nijmegen.
- Goodman, S.A., & Svyantek, D.J. (1999). Person–Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter? *Journal of Vocational Behavior, 55*, 254 - 275.
- Goodwin, C.J. (2005). *Research in Psychology: Methods and Design (4th ed.)*. Hoboken NJ: Wiley.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.
- Gutek, B.A., Searle, S., & Klepa, L. (1991) Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*, 560 - 568.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of Resources: A new attempt at conceptualizing stress.

- American Psychologist* 44, 513 - 524.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D., & Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Karasek, R.A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kompier, M.A.J. (1988). *Work and health of city bus drivers*. Ph.D. thesis University of Groningen, Delft, Eburon.
- MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M., & Fetter, R. (1991). Organizational Citizenship Behavior and Objective Productivity as Determinants of Managerial Evaluations of Salespersons' Performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 123 - 150.
- Marks, S.R. (1977). Multiple roles and role strain: some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921 - 936.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth & H. Thierry (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology. Vol. 2: Work psychology* (pp. 5–33). Hove, England: Psychology.
- Mesmer-Magnus, J.R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215 - 232.
- Moreno-Jiménez, B., Mayo, M., Sanz-Vergel, A.I., Geurts, S., Rodríguez-Muñoz, A., & Garrosa, E. (2009). Effects of Work-Family Conflict on Employees' Well-Being: The Moderating Role of Recovery Strategies. *Journal of Occupational Health*, 14, 427 - 440.
- Motowidlo, S.J., & van Scotter, J.R., van. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79, 475 - 480.
- Parker, S. & Wall, T. (1998). *Job and Work design: organizing work to promote well-being and effectiveness*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Peeters, M.C.W., de Jonge, J., Janssen, P.P.M., & Linden, S., van der. (2004). Work-Home Interference, Job Stressors, and Employee Health in a Longitudinal Perspective. *International Journal of Stress Management*, 11.4, 305-322.
- Peeters, M.C.W., Montgomery, A.J., Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2005). Balancing work and home: how job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12, 43 - 61.

- Peeters, M.C.W., & Heiligers, P. (2007). De balans tussen werk en privé. In W. B. Schaufeli & A.B. Bakker (eds.). *De psychologie van Arbeid en Gezondheid*, 299 - 314. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Pierce, W.D., & Cameron, J. (2002). A summary of the effects of reward contingencies on interest and performance. *Behavior Analyst Today*, 2, 104 - 111.
- Sieber, S.D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567 - 578.
- Sluiter, J.K. (1999). *How about work demands, recovery and health?* Doctoral thesis, University of Amsterdam.
- Sluiter, J.K., de Croon, E.M., Meijman, T.F., & Fring-Dresen, M.H.W. (2003). Need for recovery from work related fatigue and its role in the development and prediction of subjective health complaints. *Occupational and Environmental Medicine*.60, 62-70.
- Smith, A., Organ D. W., & Near J. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204 - 221.
- Stone, A. A., Kennedy-Moore, E., & Neale, 3. M. (1995). Association between daily coping and end-of-day mood. *Health Psychology*, 14, 34 1-349.
- Veldhoven, M.J.P.M. van, & Sluiter, J.K. (2009). Work-related recovery opportunities: testing scale properties and validity in relation to health. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82, 1065 - 1075.
- Veldhoven M. van & Meijman T.F. (1994). Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid (VBBA). Amsterdam: NIA.
- Vercoulen, J.H.M.M., Swanink, C.M.A., Fennis, J.F.M., Galama, J.M.D., van der Meer, J.W.M., & Bleijenberg, G. (1994). Dimensional assessment of chronic fatigue syndrome. *Journal of Psychosomatic Research*, 38, 383 - 392.
- Wagena, E., Geurts, S.A.E. (2000) SWING: Ontwikkeling en validering van de `Survey werk-thuis Interferentie Nijmegen. *Gedrag en Gezondheid*, 28, 138-158.
- Westman, M., & Piotrkowski, C.S. (1999) Introduction in to the Special Issue: Work-family research in occupational health psychology. *Journal of Occupational Health Psychology* 4, 301 - 306.

White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., & Smeaton, D. (2003). 'High-performance' management practices, working hours and work-life balance. *British Journal of Industrial Relations*, 41, 175 - 195.

Bijlage 1: Vragenlijst (inclusief schalen en scoring)



Beste meneer/ mevrouw,

Voor u ligt een vragenlijst naar werkbeleving. Deze vragenlijst bestaat uit verschillende onderdelen, die allemaal met uw werksituatie te maken hebben. Het invullen van de vragenlijst zal ongeveer 10 à 15 minuten in beslag nemen.

Het doel van dit onderzoek is om de huidige stand van zaken te bepalen. Er bestaan geen goede of foute antwoorden, geef dus aan wat voor u zelf het beste antwoord is. Voor het slagen van het onderzoek is het van belang dat u alle vragen invult. Mocht uw antwoord er niet tussen staan, kies dan het best passende alternatief.

Alle ingevulde vragenlijsten zullen anoniem en vertrouwelijk worden verwerkt. Geen van de antwoorden die u geeft kunnen naar u persoonlijk herleid worden.

Mocht u nog vragen of opmerkingen hebben over deze vragenlijst dan kunt u deze aan mij doorgeven, via D.Reuvers@students.uu.nl.

Alvast hartelijk bedankt voor uw medewerking!

Met vriendelijke groet,

Nikki Reuvers

Voordat de daadwerkelijke vragenlijst begint, wil ik u eerst enkele vragen stellen over uw persoonlijke achtergrond.

1. Wat is uw leeftijd? jaar

2. Wat is uw geslacht?

Man

Vrouw

3. Wat is uw burgerlijke staat?

Samenwonend of gehuwd, geen thuiswonende kinderen

Samenwonend of gehuwd, wel thuiswonende kinderen

Alleenstaand, geen thuiswonende kinderen

Alleenstaand, wel thuiswonende kinderen

Inwonend bij ouders

Anders, namelijk

4. Wat is uw hoogst afgeronde opleiding? (*Staat uw opleiding er niet tussen? Kies dan de opleiding die het meest op de door u gevolgde opleiding lijkt.*)

Lagere school

MAVO, LBO

HAVO, MBO

VWO

HBO

WO

6. Wat is uw huidige functie?

7. Hebt u een leidinggevende functie?

Nee

Ja

8. Hoe lang bent u in totaal werkzaam binnen deze organisatie? jaar

9. Hebt u een vaste aanstelling binnen deze organisatie?

Nee

Ja

10. Wat is de omvang van uw aanstelling in uren per week *volgens uw contract*? uur

11. Hoeveel uren werkt u *feitelijk* gemiddeld per week? uur

De volgende 13 vragen gaan over specifieke eisen die het werk van u vraagt. Hierbij kunt u kiezen uit 'nooit', 'soms', 'vaak' of 'altijd'. Kies bij elke vraag het antwoord dat het beste overeenkomt met uw situatie.

| | | 1 Nooit | 2 Soms | 3 Vaak | 4 Altijd |
|-----------|--|------------|-----------|-----------|-------------|
| 1 | Moet u erg snel werken? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | Is uw werk emotioneel zwaar? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | Vraagt uw werk veel concentratie? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | Moet u onder tijdsdruk werken? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | Komt u door uw werk in emotioneel beladen situaties terecht? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | Hebt u teveel werk te doen? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | Is er genoeg tijd om het werk af te krijgen? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9 | Vereist uw werk grote zorgvuldigheid? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10 | Hoe vaak komt het voor dat u extra hard moet werken om iets af te krijgen? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11 | Vindt u uw werk geestelijk inspannend? | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|
| 12 | Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13 | Vereist uw werk dat u er voortdurend uw aandacht bij moet houden? | 1 | 2 | 3 | 4 |

De volgende vragen hebben betrekking op de invulling van uw pauzes. U ziet verschillende stellingen die aansluiten op ‘Wanneer ik pauzeer van mijn werk...’. Geef per stelling aan in hoeverre deze op u van toepassing is. De antwoordmogelijkheden lopen uiteen van ‘helemaal niet mee eens’ tot ‘helemaal mee eens’.

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|------------------------|---------------|--------------------------------|----------|-------------------|
| | Wanneer ik pauzeer van mijn werk... | Helemaal niet mee eens | Niet mee eens | Noch mee eens, noch mee oneens | Mee eens | Helemaal mee eens |
| 1 | ...denk ik even helemaal niet aan het werk. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | ...gebruik ik de tijd om even te relaxen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | ...neem ik even afstand van het werk. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | ...lukt het me om even te ontspannen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | ...kom ik even los van de eisen van het werk. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Geef bij de volgende vragen aan in welke mate dit bij u voor komt. U kunt hierbij kiezen uit de antwoordmogelijkheden ‘altijd’, ‘vaak’, ‘soms’ en ‘nooit’. Mocht uw antwoord er niet tussen staat, kiest u dan het antwoord dat daar voor uw gevoel het beste bij in de buurt komt.

| | | 1 Nooit | 2 Soms | 3 Vaak | 4 Altijd |
|----------|--|------------|-----------|-----------|-------------|
| 1 | Kunt u uw werk even onderbreken wanneer u dat nodig vindt? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | Zijn uw werktijden en vrije dagen goed geregeld? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | Kunt u zelf bepalen wanneer u pauzeert? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | Wordt uw privéleven ongunstig beïnvloed door onregelmatige werktijden? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | Kunt u zelf de begin- en eindtijd van uw werkdag bepalen? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | Kunt u ADV-dagen opnemen wanneer u dat wilt? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | Kan het u verplicht worden om te werken op een vakantiedag? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | Bestaan er de mogelijkheden voor u tot het werken op uren die passen bij uw privésituatie? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9 | Kunt u vakantiedagen opnemen wanneer u dat wilt? | 1 | 2 | 3 | 4 |

Met behulp van de volgende uitspraken wil ik een indruk krijgen van hoe u zich de **afgelopen 2 weken** heeft gevoeld. Achter elke uitspraak kunt u aangeven of deze aangeven in welke mate deze uitspraak kloppend is voor u. Hierbij geldt dat 1 staat voor 'Nee, dat klopt niet' en 7 staat voor 'Ja, dat klopt', de antwoordmogelijkheden 2 t/m 6 staan voor de tussenliggende waarden.

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----------|---|-----------------------|---|---|---|---|---|-----------------|
| | | 'Nee, dat klopt niet' | | | | | | 'Ja, dat klopt' |
| 1 | Ik voel me fit. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2 | Nadenken kost mij moeite. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3 | Lichamelijk voel ik me uitgeput. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4 | Als ik ergens mee bezig ben, kan ik mijn gedachten er goed bijhouden. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5 | Ik voel me moe. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6 | Lichamelijk voel ik me in een uitstekende conditie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7 | Ik kan mij goed concentreren. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8 | Ik voel me slap. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9 | Het kost me moeite mijn aandacht ergens bij te houden. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

| | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 10 | Lichamelijk voel ik me in een slechte conditie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11 | Ik voel me uitgerust. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12 | Mijn gedachten dwalen gemakkelijk af. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13 | Ik ben gauw moe. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

De volgende vragen hebben betrekking op uw gedrag nadat het werk is afgelopen. U ziet 12 stellingen die allemaal aansluiten op 'Nadat het werk is afgelopen...'. Geef per stelling aan in welke mate u het met deze stelling eens bent. De antwoordmogelijkheden lopen uiteen van 'helemaal niet mee eens' tot 'helemaal mee eens'.

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|--|------------------------|---------------|--------------------------------|----------|-------------------|
| | Nadat het werk is afgelopen | Helemaal niet mee eens | Niet mee eens | Noch mee eens, noch mee oneens | Mee eens | Helemaal mee eens |
| 1 | ...vergeet ik het werk. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | ...gebruik ik de tijd om te relaxen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | ...bepaal ik voor mijzelf hoe ik mijn tijd wil besteden. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | ...denk ik helemaal niet aan het werk. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | ...bepaal ik mijn eigen tijdschema. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | ...ontspan ik me. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | ...neem ik afstand van mijn werk. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|
| 8 | ...neem ik tijd voor ontspannende activiteiten. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | ...heb ik het gevoel dat ik voor mezelf kan beslissen wat ik doe. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | ...kom ik los van de eisen van het werk. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | ...zorg ik dat de dingen gedaan worden zoals ik dat wil. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | ...doe ik ontspannende dingen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Hieronder wordt gevraagd naar uw eigen mening over uw gedrag op het werk en hoe u zelf presteert. Omcirkel bij elke vraag het antwoord dat op u het meest van toepassing is. De antwoordmogelijkheden lopen hierbij uiteen van ‘helemaal niet kenmerkend’ tot ‘helemaal kenmerkend’. Hierbij wil ik wederom benadrukken dat al uw antwoorden anoniem worden verwerkt en dat er geen sprake is van een goed of fout antwoord.

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----------|---|--------------------------|---|---|---|---|---|---------------------|
| | | Helemaal niet kenmerkend | | | | | | Helemaal kenmerkend |
| 1 | U helpt collega's met hun werk als zij terugkeren van een periode van afwezigheid. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2 | U behaalt de doelen van uw functie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3 | U biedt vrijwillig aan om dingen te doen die formeel gezien niet vereist worden door de functie die u bekleedt. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4 | U voldoet aan de normen voor goede prestaties. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

| | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | U neemt initiatief om nieuwe medewerkers wegwijs te maken, hoewel dit formeel gezien geen onderdeel van uw functie is. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6 | U laat zien een deskundige te zijn op alle onderdelen van uw werkzaamheden. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7 | U helpt collega's die kampen met een hoge werkdruk of andere problemen hebben. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8 | U vervult alle eisen die uw functie aan u stelt. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9 | U helpt uw collega's bij de uitvoering van hun werkzaamheden. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10 | U kunt meer aan dan er van u gevraagd wordt. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11 | U doet goede suggesties om de algehele kwaliteit van de afdeling/ de organisatie te verbeteren. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12 | U lijkt geschikt voor een hogere positie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13 | U bent bereid om dingen te doen die niet door de organisatie worden geëist, maar die goed zijn voor het imago van de organisatie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 14 | U bent competent op alle terreinen van uw functie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 15 | U presteert goed in uw functie doordat u de taken naar verwachting uitvoert. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

| | | | | | | | | |
|-----------|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 16 | U organiseert en plant het werk om doelen te realiseren en deadlines te halen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-----------|--|---|---|---|---|---|---|---|

Dit is het laatste onderdeel van deze vragenlijst. De vragen hebben betrekking op de invloed van uw werk op uw privéleven. Geef bij elke vraag aan hoe vaak dit bij u voor komt. Mocht het zo zijn dat uw antwoord er niet bij zit, kies dat voor het antwoord dat hier het beste bij in de buurt komt.

| | Hoe vaak komt het voor dat... | 1 Nooit | 2 Zelden | 3 Soms | 4 Vaak | 5 Altijd |
|----------|--|------------|-------------|-----------|-----------|-------------|
| 1 | ...u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen omdat u in gedachten steeds met uw werk bezig bent? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | ... u weinig geniet van de aanwezigheid van uw partner/familie/vrienden omdat u over het werk piekert? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | ... uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | ... u door een dag op het werk goedgehumeurd thuis komt waardoor bijvoorbeeld de sfeer thuis positief wordt beïnvloed? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | ... u na werktijd echt zin hebt om iets met uw partner/familie/vrienden te ondernemen? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | ... u zich thuis beter aan afspraken houdt, omdat dat op het werk ook van u gevraagd wordt? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

U hebt het einde van de vragenlijst bereikt!

Mocht u nog vragen of opmerkingen hebben na aanleidingen van deze vragenlijst, dan kunt u deze aan mij doorgeven via: D.Reuvers@students.uu.nl of deze hieronder noteren.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ik wil u hartelijk bedanken voor het invullen!

Met vriendelijke groet,

Nikki Reuvers