

De invloed van werkkenmerken op de kwaliteit van gezinsrelaties

Bachelorscriptie Sociologie – Universiteit Utrecht 2009-2010

Jilles van der Maten (Studentnummer: 3153096)

Begeleidster:

Anne Roeters

Datum: 25 juni 2010

Index

1	Inleiding en onderzoeksvragen	3
2	Theoretische achtergrond en hypothesen	5
2.1	Het verband tussen werk en gezin	5
2.2	Rolconflict	10
3	Data, sample en respons	14
3.1	Data, sample en respons	14
3.2	Afhankelijke variabelen	15
3.3	Onafhankelijke variabelen	17
4	Analytische procedure	21
5	Resultaten	22
5.1	Beschrijvende kenmerken van de variabelen	22
5.2	Resultaten van de analyse	23
5.3	Overzicht van de hypothesen, gekoppeld aan de resultaten	30
6	Conclusie en discussie	31
7	Literatuur	35

1. Inleiding en onderzoeksvragen

In Nederland zijn er veel gezinnen met kinderen waarbij één of beide ouders werken. Van alle ouders met minderjarige kinderen werkten in 2009 7,5 procent beiden fulltime, 54,8 procent in een fulltime-parttime constructie en bij 24 procent van de ouders werkt één van de ouders fulltime, waarbij de ander niet werkt (Centraal Bureau van de Statistiek, 2010). Dit heeft tot gevolg dat de tijden die aan het werk besteed worden niet aan het gezin besteed kunnen worden (Crouter et al., 2001). Onderzoek wijst uit dat de hoeveelheid tijd die besteed wordt aan het werk in verband staat met de kwaliteit van de relaties met gezinsleden (Menaghan en Parcel, 1990; Parcel & Menaghan, 1993; Perry-Jenkins et al., 2000; Crouter et al., 2001). Gezien het feit dat gezinsleden lange tijd samen doorbrengen, voor ouders en kinderen geldt hiervoor bijvoorbeeld in veel gevallen al een halve eeuw (Hagestad, 1987), is een goede kwaliteit van de relaties voor alle gezinsleden van belang. In onderzoek naar de kwaliteit van deze gezinsrelaties is het belang terug te zien van het hebben van een goede kwaliteit van deze relaties (Crouter et al., 2001).

Naast onderzoek naar de effecten van de hoeveelheid werk richt ander onderzoek zich op het verband tussen autonomie op of complexiteit van het werk en de kwaliteit van deze gezinsrelaties (Menaghan en Parcel, 1990; Parcel & Menaghan, 1993; Perry-Jenkins et al., 2000). Weer ander onderzoek richt zich op de effecten op de kwaliteit van de gezinsrelaties en de werkuren door bijvoorbeeld onderscheid te maken tussen het werken in vast dienstverband of in ploegendienst, al dan niet met roulerende diensten (Presser, 1994).

Dit onderzoek onderscheidt zich door de verschillende werkkenmerken, als werkduur, autonomie, complexiteit en het werken in ploegendienst samen te voegen in één model waarbij het verband tussen deze werkkenmerken en de kwaliteit van de gezinsrelaties wordt onderzocht. Hierbij is de volgende onderzoeksvraag geformuleerd: *Wat is de invloed van werkkenmerken op de kwaliteit van de gezinsrelaties?* Daarnaast is een tweede onderzoeksvraag geformuleerd die luidt: *Wat is de rol van rolconflicten in dit verband?*, waardoor dit onderzoek zich tevens op zowel de positie van rolconflicten in dit model als effecten van deze rolconflicten op het verband tussen werkkenmerken en de kwaliteit van de gezinsrelaties richt. Onderzocht wordt hierbij of er sprake is van een direct effect tussen de werkkenmerken en de kwaliteit van de gezinsrelaties of een indirect effect, via rolconflicten.

Voor dit onderzoek is er gebruik gemaakt van gegevens van het onderzoek 'Werk en gezinsleven' (2007), waarbij de respondenten zijn geselecteerd door de Tylor Nelson Sofres –

Nederlands Instituut voor de Publieke Opinie (TNS-NIPO) huishoudenspanel. Hierdoor was er informatie beschikbaar over 2791 respondenten met thuiswonende kinderen onder de 18 jaar in Nederland.

2. Theoretische achtergrond en hypothesen

2.1 Het verband tussen werk gezin

Wanneer er gekeken wordt naar baankenmerken die in verband staan met de kwaliteit van gezinsrelaties blijkt dat de literatuur zich voornamelijk bezig houdt met de volgende baankenmerken: autonomie (Menaghan & Parcel, 1990; Perry-Jenkins et al, 2000), complexiteit (Menaghan & Parcel, 1990), werktijden en werkduur (Crouter et al., 2000). Deze kenmerken lijken namelijk in relatie te staan met onder andere de kwaliteit van de gezinsrelaties.

Met autonomie wordt de mate van zelfzegenschap over het werk bedoeld. Mensen die over veel autonomie beschikken hebben de mogelijkheden veel zelf te bepalen, zonder een grote mate van supervisie, of zij voelen zich vrij om met hun supervisor van mening te verschillen (Kohn & Schooler, 1982). Met complexiteit wordt de mate waarin de prestatie op het werk afhankelijk is van cognitieve vaardigheden en onafhankelijk oordelen bedoeld (Kohn & Schooler, 1982). Hierbij geldt dus ook dat er geen grote mate van supervisie is (Perry-Jenkins et al., 2000). In de literatuur worden deze twee concepten vaak samengenomen onder het begrip ‘self-direction’, wat door Perry-Jenkins et al. (2000) gedefinieerd wordt als “the extent to which work offers opportunities for employees to exercise autonomy and to focus on substantively complex tasks with minimal supervision” (p. 985). Autonomie en complexiteit zijn de twee verschillende dimensies van dit concept. Dit wordt duidelijk doordat in de literatuur ook naar voren komt dat tussen autonomie en complexiteit, ondanks dat zij vaak positief in verband staan met elkaar, sprake is van een verschil in invloed op familiefactoren. Bijvoorbeeld door een verschil die deze twee dimensies soms vertonen van de invloed op de kwaliteit van de gezinsrelaties (Parcel & Menaghan, 1993; Perry-Jenkins et al., 2000).

2.1.1 Het verband tussen self-direction, de thuissituatie, opvoedingsstijl en de gevolgen daarvan voor de kwaliteit van de gezinsrelaties

Eerder onderzoek suggereert dat het verband tussen self-direction en de kwaliteit van relaties tussen gezinsleden mede te verklaren is door zowel de thuissituatie als de opvoedingsstijl die de ouders hanteren (Menaghan & Parcel, 1990; Parcel en Menaghan, 1993; Perry-Jenkins et al, 2000). Het mechanisme hierachter is dat dit self-direction overgenomen wordt door zowel de partner als de kinderen zodat zij beter in staat zijn problemen op te lossen (Parcel & Menaghan, 1993; Menaghan & Parcel, 1990, 1090). Dit

betekent dat zowel de partner als de kinderen in staat zijn meer autonoom aan (meer) complexe taken te werken dan de gezinsleden van mensen die minder self-direction op het werk ervaren. Volgens Menaghan en Parcel (1990) heeft dit, wat betreft de kinderen, te maken met de bevindingen dat complexiteit op het werk van de ouder de kinderen aanmoedigt meer autonoom en intellectueel flexibel te zijn. Door onderzoek onder ruim 3000 mannen uit de Verenigde Staten naar de effecten van complexiteit op intellectuele flexibiliteit uitgevoerd door Kohn en Schooler (1982) wordt dit bevestigd. Hun bevindingen zijn namelijk dat “jobs that facilitate occupational self-direction increase men’s ideational flexibility [vorm van intellectuele flexibiliteit] and promote a self-directed orientation to self and to society; jobs that limit occupational self-direction decrease men’s ideational flexibility and promote a conformist orientation to self and to society” (p. 1281).

Volgens Parcel en Menaghan (1993) speelt de interactiestijl die thuis gebruikt wordt een rol in deze transitie. Complexiteit en inkomen beïnvloeden namelijk deze interactiestijl, waarbij er een positief verband is tussen complexiteit en inkomen en de mate waarbij gedragsnormen worden overgenomen. Dit zou volgens Perry-Jenkins et al. (2000) te wijten zijn aan het feit dat, in hun geval, vaders met meer complexiteit op het werk meer uitleg geven aan hun kinderen, die bovendien van betere kwaliteit is, dan van vaders met minder complexiteit op het werk. Daarnaast lijken deze vaders volgens dezelfde onderzoekers ook flexibeler te zijn wat betreft hun opvoedingsstijl. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat bij flexibelere, of mindere autoritaire, opvoeding meer wederzijds begrip en minder conflict is tussen ouder en kind (Crouter et al., 2001), wat de kwaliteit van de relatie met de kinderen verbetert (Ibid). Bovendien draagt deze opvoedingsstijl bij aan een warme thuisomgeving, waarbij er een gevoel is van veiligheid, cognitieve stimulatie en emotionele ondersteuning (Menaghan & Parcel, 1990; Perry-Jenkins et al., 2000). Wederom is self-direction hierbij een verklarende factor (Menaghan & Parcel, 1990, 1079; Perry-Jenkins et al, 2000), waarbij geldt dat meer complexiteit zorgt voor een stabielere en warmere thuisomgeving.

Een andere mechanisme dat het verband tussen self-direction enerzijds en de kwaliteit van de relaties met gezinsleden anderzijds verklaart is probleemgedrag van kinderen. Parcel en Menaghan (1993) stellen dat probleemgedrag van kinderen van negatieve invloed is op de kwaliteit van deze relaties. Daarbij geven zij aan dat complexiteit in het werk van de ouders voor minder probleemgedrag bij hun kinderen zorgt. Deze bevindingen worden ondersteund in ander onderzoek (Perry-Jenkins et al, 2000) waarbij deze onderzoekers aangeven dat ditzelfde effect voor autonomie op het werk van de ouders geldt. Dit leidt mijn eerste twee hypothesen over self-direction. Doordat de literatuur in verschillende gevallen verschillen

laten zien tussen de twee dimensies van self-direction (autonomie en complexiteit) worden deze dan ook onderverdeeld in de eerste twee hypothesen. Deze luiden als volgt: *Naarmate een persoon meer autonomie op het werk heeft des te beter de kwaliteit van de relatie van deze persoon met de gezinsleden is* (H1) en *Naarmate het werk van een persoon meer complex is, des te beter de kwaliteit van de relatie van deze persoon met de gezinsleden is* (H2).

2.1.2 Het effect van werkduur en werktijden op de gezinsrelaties

Volgens Perry-Jenkins et al. (2000) laat onderzoek zien dat minder of meer dan fulltime werken een verschil maakt. Wanneer vaders minder dan fulltime werken, maar meer willen werken tijdens de eerste jaren van hun kinderen, blijken hun kinderen meer probleemgedrag te vertonen, wat ook geldt voor kinderen van vaders die meer dan fulltime werken en minder willen werken. Parcel en Menaghan (1993) geven aan dat dit probleemgedrag bij kinderen negatief in verband staat met de kwaliteit van de relaties tussen ouder en kind. Uit ander onderzoek blijkt dat lange dagen niet tot negatieve effecten voor de relatie met gezinsleden leidt. In het onderzoek van Crouter et al. (2001), waarbij zij de relatie tussen werkdruk (werktijd en gevoel van druk) en de relatie met het gezin onder 197 gezinnen met kinderen en twee werkende ouders, onderzochten, bleek dat de relatie met hun kinderen van vaders die meer uren werkten kwalitatief niet minder was dan van vaders die minder werkten. Ditzelfde geldt voor moeders. Parcel en Menaghan (1993) vonden, in hun onderzoek onder 524 kinderen van getrouwde koppels, namelijk dat kinderen van moeders die fulltime of meer dan fulltime werken geen risico lopen op een hogere mate van probleemgedrag.

2.1.3 Het effect van tijd op de gezinsrelaties

Volgens Menaghan en Parcel (1990) laat onderzoek zien dat het effect van het aantal werkuren groter is bij vaders dan moeders wat betreft de tijd die zij doorbrengen met de kinderen. Voor moeders blijkt namelijk te gelden dat de tijd om te besteden met gezinsleden die gemist wordt door werk voornamelijk ten koste gaat van de tijd die met de partner doorgebracht wordt. Wel zorgt verhoging van de werktijden voor zowel moeders als vaders voor tijdsproblemen en conflicten. Bovendien geven dezelfde onderzoekers aan dat doordat moeders deze tijd met de kinderen inhalen ervoor zorgt dat vaders minder interactie met de kinderen hebben dan wanneer de moeder geen baan zou hebben. Toch lijken vaders volgens hen minder bekend te zijn met de activiteiten van de kinderen dan moeders.

De kwaliteit van de relatie met de gezinsleden is zowel afhankelijk als bepalend voor de relatie tussen gezinsleden. Tussen mannen en vrouwen is er volgens Perry-Jenkins et al. (2000) wel een verschil in de bevrediging die het gezinsleven oplevert in combinatie met werk. Zo ondervinden getrouwde, werkende vrouwen de minste bevrediging in het gezinsleven terwijl getrouwde, werkende mannen juist de meeste bevrediging in het gezinsleven rapporteren (Perry-Jenkins et al., 2000). Ander onderzoek laat zien dat er een bolvormig (concave) verband is tussen het succes van de man op het werk en de tevredenheid van het huwelijk van de partners (Greenhaus en Beutell, 1985). Volgens hen is dit mogelijk te wijten aan het feit dat succesvolle werknemers zich vervreemden van henzelf en/of anderen.

In het onderzoek van Coverman (1989), waarbij zij data analyseerde van de 'Quality of Employment Survey' uit 1977, komt naar voren dat er sprake is van een zwak positief verband tussen meer uren werk en huwelijkse tevredenheid, waardoor zij suggereert dat koppels die tevreden zijn over hun huwelijk meer tijd steken in zowel hun werk als familie. Echter blijkt uit het onderzoek van Crouter et al. (2001) dat er geen verband is tussen het aantal uren dat de man werkt en de perceptie van de huwelijkskwaliteit van de partner. Dit geldt volgens dezelfde onderzoekers ook voor de personen zelf, ondanks dat partners minder tijd samen doorbrengen. Volgens hen is dit te verklaren doordat "Couples who find husbands' long work hours aversive may cut back those hours or even separate or divorce (disqualifying themselves from being sampled), thereby reducing the association between long hours and marital quality" (p. 405). Wat betreft de kwaliteit van de relatie met kinderen vonden Crouter et al. (2001) dat wanneer er enkel gekeken wordt naar het aantal uren dat gewerkt wordt door de vader dit niet bepalend is voor de kwaliteit van de relatie met de kinderen. Hoewel eerdere onderzoeksresultaten naar een direct verband tussen de lengte van de werktijd geen sterke verbanden laat zien, maar wel indirecte, negatieve verbanden is er gekozen een hypothese te vormen die als volgt luidt: *Naarmate de werkduur van een persoon langer is, des te minder de kwaliteit van de relatie met gezinsleden van deze persoon is* (H3). De verwachting is dan ook niet dat dit een verklaring oplevert naar een direct verband tussen lengte van de werktijd en kwaliteit van de gezinsrelaties, maar wanneer er sprake zou zijn van een indirect verband kan dit wel als mogelijkheid gezien worden.

2.1.4 Het effect van ploegendienst op de gezinsrelaties

De invloed van werken in ploegendiensten op gezinsrelaties wordt niet zo zeer bepaald door het aantal uren dat gewerkt wordt, maar beïnvloedt het gezinsleven door de tijden waarop gewerkt wordt. Doorgaans zijn deze tijden niet de standaard kantoortijden (van 9 tot

5), maar betekent dit dat er gewerkt wordt in de avond-, nacht- en/of weekenduren. In theorie zou dit voordelen kunnen bieden wanneer het een tweeverdienergezin met kinderen betreft, omdat de zorg voor de kinderen, qua momenten, dan verdeeld kan worden en er in dat geval minder overlap zal zijn in de werktijden van de ouders. Echter, blijkt uit onderzoek dat door het werken in ploegendienst tijdens, zogenaamde ‘waardevolle uren’, waarin doorgaans sociale familieactiviteiten plaatsvinden, gemist worden, wat tot gevolg heeft dat deze gemist worden (Demerouti et al., 2004). Volgens Presser (1994) is het simpelweg zo dat hoe minder de werkschema’s van ouders overlappen, hoe meer betrokken vaders zijn in het gezinsleven, doordat zij huishoudelijke taken op zich nemen. Dit zorgt dus voor meer interactiemogelijkheden tussen de gezinsleden.

Resultaten uit het onderzoek van White en Keith (1990) laten zien dat werken in ploegendienst de relatie tussen partners beïnvloed. Hieruit blijkt dat mensen die in ploegendienst werken een mindere tevredenheid hebben over het huwelijk en een significant grotere kans hebben op een scheiding met hun partner. Dit leidt dan ook tot de volgende drie hypothesen, betreft het werken in ploegendienst en luiden als volgt: *Wanneer een persoon in ploegendienst werkt zal de kwaliteit van de relatie met de gezinsleden van deze persoon minder zijn dan van personen die niet in ploegendienst werken (H4), Naarmate een persoon meer in roulerende ploegendienst werkt des te minder is de kwaliteit van de relaties met de gezinsleden van deze persoon (H5) en Naarmate een persoon vaker in het weekend werkt des te minder is de kwaliteit van de relatie met gezinsleden van deze persoon (H6).*

Veelal staan baankenmerken niet los van elkaar. Kohn en Schooler (1982) stellen zelfs dat structurele baaneisen een of meer baankenmerken beïnvloeden, die op hun beurt weer structurele baaneisen én andere baankenmerken beïnvloeden. Zo blijkt uit onderzoek dat minder hoog opgeleide moeders een grotere kans hebben om buiten de reguliere uren om te werken dan hoger opgeleide moeders. Menaghan en Parcel (1990) daarentegen stellen dat juist hogere banen leiden tot meer werk, ook buiten de reguliere uren. Ook banen met een mindere beloning zorgen volgens dezelfde auteurs voor langere werkdagen, doordat een minder goede beloning ervoor zorgt dat er meer gewerkt moet worden om hetzelfde te verdienen. Ander onderzoek laat min of meer het tegenovergestelde resultaat zien. Zo hebben, volgens Crouter et al. (2001) hoger opgeleide mannen namelijk een grotere kans meer werkuren te maken.

2.2 Rolconflicten

De tijd die besteed wordt aan activiteiten in de ene rol, kan niet besteed worden aan activiteiten in een andere rol (Greenhaus en Beutell, 1985), wat voor conflicten kan zorgen. Volgens hen kunnen tijdsconflicten onderverdeeld worden in twee vormen: (1) Tijdsdruk door aanwezigheid in de ene rol, maakt het fysiek onmogelijk om te voldoen aan de verwachtingen van de andere rol; en (2) druk kan er ook voor zorgen dat men volledig gericht is op de ene rol, terwijl hij of zij fysiek in de andere rol aanwezig is (zie ook Peeters en Heiligers, 2007). Dit betekent dat iemand op het werk niet (fysiek) activiteiten met het gezin kan ondernemen. Maar ook, in het tweede geval, wel fysiek bij het gezin kan zijn, maar met zijn of haar gedachten op het werk, waardoor activiteiten met gezinsleden belemmerd worden.

2.2.1 *Het effect van rolconflicten op de gezinsrelaties*

Uit onderzoek van Menaghan en Parcel (1990) komt bij voorbeeld naar voren dat vrouwen van mannen met hogere banen vaker klagen over het feit dat hun man wel fysiek, maar niet mentaal aanwezig is, doordat hij te veel met zijn werk bezig is. In de theorie bevinden rolconflicten zich in de meeste gevallen, als indirect verband, tussen de werkfactoren en de kwaliteit van de relaties tussen gezinsleden in. Dit betekent dat niet enkel het direct verband tussen werkfactoren en de kwaliteit van de relatie aanwezig is, maar dat het effect van de werkfactoren op de kwaliteit van de relaties ook (deels) verklaard wordt door de aanwezigheid van rolconflicten. Werkfactoren beïnvloeden namelijk ook de mate van rolconflict (Greenhaus & Beutell, 1985; Perry-Jenkins et al., 2000; Crouter et al., 2001; Geurts et al., 2003; Byron, 2005; Peeters en Heiligers, 2007).

De mate van conflict hangt volgens onderzoek af van het aantal uren dat er per week gewerkt wordt. Naar mate er meer uren per week gewerkt wordt, des te meer conflict er wordt ervaren (Greenhaus en Beutell, 1985). Ook de werktijden waarop er gewerkt wordt heeft invloed op de mate van conflict. Zo is er een associatie tussen de mate van (werk – thuis) conflict en de hoeveelheid overwerk en het werken in ploegendienst (Greenhaus en Beutell, 1985). Ondanks dat mensen die in ploegendienst werken dezelfde hoeveelheid of zelfs meer vrije tijd hebben, blijkt volgens Demerouti et al. (2004) dit niet altijd ten goede te komen aan het gezin. Zij stellen zelfs dat mensen in ploegendienst tijdens de schooltijd van hun kinderen nog slechts een derde van het aantal vrije uren met hun kinderen kunnen besteden ten opzichte van mensen die ‘normale’ uren (overdag) werken. Zij stellen dat naar aanleiding van hun onderzoek onder 3122 personen, werkzaam bij de Nederlandse militaire politie, waaronder

zowel mensen met vaste ploegendienst en reguliere tijden, als mensen die roterende werktijden hebben, als ook mensen die daarbij wel of niet in de weekenden werken.

Wat betreft de kwaliteit van de relatie met kinderen vonden Crouter et al. (2001) dat wanneer er enkel gekeken wordt naar het aantal uren dat gewerkt wordt door de vader dit niet bepalend is voor de kwaliteit, maar de combinatie van het aantal uren en de mate van rol-overload (het gevoel overspoeld te worden door meerdere verplichtingen en geen tijd voor jezelf te hebben). Volgens hen is de combinatie van lange uren en hoge mate van rol-overload problematisch voor de relatie tussen vader en adolescent. Volgens dezelfde onderzoekers komt dit doordat vaders minder accepteren van hun kinderen en zich minder kunnen verplaatsen in hun kinderen. Crouter et al. (2001) stellen daarbij dat er sprake is van een negatief verband tussen tevredenheid over het huwelijk en het ervaren van een rolconflict. Daarnaast is de gevoeligheid voor roldruk afhankelijk van de eigenschappen van zowel werk als gezin, zoals flexibiliteit van de werkuren, gezinsgrootte en leeftijd van de kinderen (Perry-Jenkins et al., 2000).

Het hebben van meerdere rollen heeft volgens hen niet enkel nadelige effecten. Het hebben van meerdere rollen levert namelijk beloning als financieel inkomen, zelfvertrouwen, mogelijkheden tot sociale relaties en uitdaging op. Deze antecedenten hebben, zoals gezegd positieve effecten op de kwaliteit van de relaties tussen gezinsleden. Tenslotte geven Perry-Jenkins et al. (2000) aan dat er in onderzoek theoretisch niet gekeken moet worden naar de verschillende rollen apart, maar naar de set van rollen. En daarbij toevoegend is er volgens hen uit onderzoek nog geen duidelijkheid gekomen in het theoretisch debat of het voor de meesten optimaal is om een hiërarchische structuur of een balans in de aandacht van de rollen te leggen

2.2.2 Werk-thuisinterferentie en de effecten op de gezinsrelaties

Werk-thuisinterferentie (ook wel werk-thuis conflict genoemd) is een type inter-rolconflict (Kahn et al, 1964, in Byron, 2005) dat van invloed is wanneer de eisen van werk en familierollen voor conflicten zorgt. Werk-thuisinterferentie onderscheidt zich van overige inter-rolconflicten doordat het niet zozeer het gevoel van conflict betreft, maar de beïnvloeding van domeinen door enkel mentale- en dus niet door fysieke afwezigheid zoals voorgaande vormen van inter-rolconflicten. Dit betekent dus ook dat het mogelijk is dat werk- en gezinsdomein interfereren, zonder dat dit door de desbetreffende personen als conflict gezien wordt. Peeters en Heiligers (2007) beschrijven werk-thuisinterferentie als “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 de emoties, cognities en/of gedragingen in het andere domein” (p. 304). Werk-thuisinterferentie leidt vervolgens ook tot een beperking van het functioneren van een werknemer in het familiedomein door druk, opgebouwd in het werkdomein (Geurts et al., 2003) Volgens Peeters en Heiligers (2007) zijn er twee vormen van werk-thuisinterferentie, waarbij er onderscheid gemaakt wordt tussen positieve werk-thuisinterferentie en negatieve werk-thuisinterferentie. Wanneer bijvoorbeeld een werknemer veel stress op het werk ervaart en hier in zijn privé-tijd ook mee bezig is, is er sprake van negatieve werk-thuisinterferentie. Wanneer een werknemer zeer bevlogen is op het werk en deze bevlogenheid meeneemt naar huis, waardoor hij daar ook bevlogen is, is er sprake van een positieve werk-thuisinterferentie. Eerder onderzoek wordt gemaakt echter geen onderscheid tussen positieve en negatieve werk-thuisinterferentie, maar richt zich enkel op de aanwezigheid van dit concept in combinatie met de negatieve effecten hiervan. Wanneer er dan ook gesproken wordt van aanwezigheid van werk-thuisinterferentie wordt dit ook als negatief gezien.

Onderzoekers hebben gevonden dat werknemers met een hoge mate van WTI (werk-thuisinterferentie) een mindere prestatie leveren op het werk en in de opvoeding, meer ontwijkend gedrag vertonen (absenteïsme, baanverandering en mindere betrokkenheid) en een mindere moraal als ook een mindere mate van tevredenheid met het werk, huwelijk en familie hebben (Mesmer-Magnus en Viswesvaran, 2004). Wat betreft complexiteit blijkt dat banen die meer uren eisen, over het algemeen meer gekarakteriseerd worden door complexiteit dan banen die minder uren eisen (Crouter et al., 2001). Verwacht kan worden dat complexere banen dan ook tot meer conflict leiden. Ander onderzoek laat echter zien dat er een negatief verband is tussen complexiteit en werk-thuisinterferentie en een positief verband tussen autonomie en werk-thuisinterferentie (Greenhaus & Beutell, 1985). Volgens deze laatste valt dit negatieve verband met complexiteit te verklaren doordat “employees who work on nonchallenging, routine, unimportant tasks experience high levels of strain (...) that in turn may produce work-family-conflict” (p. 81). Daarnaast is er volgens hen sprake van een verband tussen conflicten met de familie en een hoge mate van werk-thuisinterferentie. Voor het positieve verband met autonomie geven dezelfde onderzoekers als mogelijke verklaring dat “excessively high levels of autonomy can produce qualitative overload and strain (and therefore [role] conflict)” (p. 81).

Qua werkuren blijkt uit onderzoek dat meer uren werk meer WTI betekent (Byron, 2005), tegenover het meer tijd doorbrengen bij familie (huishouden en activiteiten), wat minder WTI betekent (Byron, 2005). Ook Greenhaus en Beutell (1985) bevestigen dit,

doordat zij stellen dat wanneer werknemers meer tijd in het werk stoppen ten koste van de familie, zij meer WTI ervaren. Ook stellen zij dat de mate van WTI voor vrouwen in direct verband staat met het aantal uur dat hun partner werkt. Echter, wanneer mannen meer huishoudelijke taken op zich nemen doordat de vrouw (meer) gaat werken is er sprake van meer WTI (Menaghan en Parcel, 1990).

Vrouwen lijken meer voordelen te halen uit flexibele werkuren dan mannen, doordat zij dan minder WTI ervaren (Byron, 2005). Ondanks dat is er een verband tussen het werken in ploegdienst en WTI (Demerouti et al., 2004). Ploegdienst zorgt volgens deze laatste voor meer WTI doordat het ervoor zorgt dat het problemen oplevert de baan te combineren met het ritme van het sociale leven. Specifieker blijkt uit hun onderzoek dat er een verband is tussen het werken in ploegdiensten met vaste tijden, inclusief het weekend en het ervaren van meer WTI, ten opzichte van het werken tijdens de reguliere uren of in ploegdienst met roterende tijden met of zonder de weekenden inbegrepen.

Tenslotte zijn er volgens onderzoek ook factoren die de (negatieve) effecten van WTI reduceren. Zo beiden coping stijl (het vermogen om te gaan met WTI) en vaardigheden uitkomst bij het reduceren van WTI. Het blijkt namelijk dat degene die beter met hun tijd om kunnen gaan of een betere coping stijl hebben minder WTI ervaren (Byron, 2005). Daarnaast wordt de mate van WTI gereduceerd wanneer werknemers werken in een ondersteunende omgeving of een ondersteunende familie hebben (Byron, 2005; Greenhaus & Beutell, 1985). De negatieve effecten van conflicten op de relatie met gezinsleden binnen de familie worden dus zowel versterkt door WTI als dat deze conflicten binnen de relatie met gezinsleden ervoor zorgen dat WTI versterkt wordt.

Deze theorie en bevindingen leiden tot de volgende, en laatste twee hypothesen, betreffende rolconflicten: *Naarmate een persoon meer rolconflicten ervaart des te minder de kwaliteit is van de relatie met de gezinsleden van deze persoon (H7) en Er is sprake van een indirect verband tussen werkkenmerken en kwaliteit van de relaties met gezinsleden, via rolconflict (H8).*

3. Data sample en respons

3.1 data sample en respons

Deze studie maakt gebruik van gegevens van het onderzoek ‘Werk en gezinsleven’ (2007), dat uitgevoerd is in opdracht van de Universiteit Utrecht. De respondenten werden geselecteerd door de Tylor Nelson Sofres – Nederlands Instituut voor de Publieke Opinie (TNS-NIPO) huishoudenspanel, een grootschalig panel in Nederland dat 200 000 huishoudens bevat (Roeters, Van der Lippe & Kluwer, 2009) De data, gebruikt voor deze studie, is door twee selectieronden gegaan. De eerste selectie vond plaats doordat uit het panel een selectie werd gemaakt, doordat enkel de huishoudens met twee heteroseksuele ouders en minimaal één kind met de leeftijd van elf of jonger zijn meegenomen (Roeters et al., 2009). Dit heeft als resultaat dat van dit panel 3268 respondenten overbleven, in de leeftijdsgroep 20-69 jaar en hun familieleden. Deze steekproef is representatief voor de Nederlandse populatie wat betreft de inkomentypen, opleidingsniveau en regio (Roeters et al., 2009) De respons op het verzoek tot deelname aan dit onderzoek was 53%. 2850 Personen (47%) boden om verschillende redenen geen bijdrage aan het onderzoek (codeboek ‘werk en gezinsleven’, 2007). Vanwege het feit dat er informatie beschikbaar is over alle huishoudens in het panel, is het mogelijk om de respondenten te vergelijken met degene die niet reageerden (Roeters et al., 2009). Hierdoor werd duidelijk dat deze twee groepen niet van elkaar verschilden wat betreft geslacht, leeftijd, grootte van het huishouden, opleidingsniveau of werkstatus (Roeters et al., 2009). De respondenten kregen allen dezelfde vragen gesteld over hun werk (beleid in de organisatie, omgeving en complexiteit), de invulling van de tijd op en naast het werk, en de relatie met hun kinderen en partner.

Vanwege het feit dat in dit onderzoek gekeken wordt naar de kwaliteit van de relaties met gezinsleden, waaronder de kwaliteit van de relatie die de respondent heeft met zijn of haar kind(eren) konden enkel respondenten die aan de voorwaarde, minimaal één thuiswonend kind onder de 18 jaar, voldoen gebruikt worden. Door de eerste selectieronde werden alle huishoudens zonder twee heteroseksuele ouders en minimaal één kind buiten de selectie gehouden. Dit leidde tot een dataset, waarbij het mogelijk was dat het ook ouders bevat die wel minimaal één kind hadden, maar deze niet thuiswonend was. Omdat verwacht wordt dat dit van invloed is op de kwaliteit van de relatie tussen ouders en kind en daardoor de resultaten dusdanig beïnvloeden dat de betrouwbaarheid en generalisatie beperkt worden is een tweede selectieronde doorgevoerd om deze groep uit de dataset te filteren. Dit leidde tot

een selectie van respondenten die aan de genoemde voorwaarde voldeden. Hierdoor bevat de gebruikte dataset in dit onderzoek 2791 respondenten in de leeftijdsgroep 21-68. Het aantal mannen en vrouwen in deze selectie kwamen vrijwel overeen met 1399 mannen en 1392 vrouwen.

3.2 Afhankelijke variabelen

De afhankelijke variabelen zijn geconstrueerd door het verschil in antwoorden aangaande de relatie van de respondenten met zijn of haar kinderen en partner te vergelijken. In de eerste plaats werden de respondenten gevraagd de relatie met hun kind of (bij meerdere kinderen) de algemene relatie met hun kinderen te beoordelen aan de hand van zes items. Deze schaal is gebaseerd op Rogers en White (1998) en betrof de volgende items: ‘Hoe is de relatie met uw kind(eren) over het algemeen?’, waarbij de antwoordcategorieën variëren van 1 = *helemaal niet goed* tot 5 = *heel erg goed*; ‘Hoe hecht is de band met uw kind(eren)?’, met de antwoordcategorieën variërend van 1 = *helemaal niet hecht* tot 5 = *heel erg hecht*; ‘Hoe is naar uw idee de relatie met uw kind(eren) ten opzichte van die van andere ouders met hun kinderen?’, waarbij de antwoordcategorieën variëren van 1 = *deze is veel slechter* tot 5 = *deze is veel beter*; ‘Hoe heeft de relatie met uw kind(eren) zich de afgelopen drie jaar ontwikkeld?’, waarbij de antwoordcategorieën variëren van 1 = *deze is heel erg verslechterd* tot 5 = *deze is sterk verbeterd*; ‘Hoeveel voldoening haalt u uit uw kind(eren)?’, met de antwoordcategorieën variërend van 1 = *geen voldoening* tot 5 = *heel veel voldoening*; en ‘In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling ‘*Ik heb een goed idee wat mijn kind(eren) op dit moment bezig houdt in hun leven*’’, met de antwoordcategorieën variërend van 1 = *helemaal niet mee eens* tot 5 = *helemaal mee eens*. De Cronbachs alfa van deze schaal is .780 wat duidt op een sterke interne consistentie. Vijf van de zes items droegen in de toets bij aan de betrouwbaarheid. Enkel het item betreft de ontwikkeling van de relatie in de afgelopen drie jaar was hierop een uitzondering. Het uitsluiten van deze variabele leidde tot een alfa van .804. Dit zou te wijten kunnen zijn aan de vraagstelling. Het betreft namelijk een ontwikkeling, waarbij het mogelijk is dat respondenten onafhankelijk van een goede of slechte relatie met hun kind(eren) geen verandering zien in de kwaliteit van de relatie. Met andere woorden kan een zowel respondent met een goede als een slechte relatie dezelfde score op dit item hebben *deze is stabiel gebleven* (antwoordcategorie 3 bij dit item). Toch is de gevonden alfa, inclusief dit item, voldoende om te doen besluiten dit item wel mee te nemen in de analyse. Om deze reden is dan ook gekozen om een schaal als één variabele te gebruiken om de kwaliteit van de relatie van de respondenten met hun kind(eren) te meten. Deze schaal is geconstrueerd door de

gemiddelde scores te nemen van de zes items, waarbij een hogere score correspondeert met een betere kwaliteit van de relatie met de kinderen.

De relatie van de respondent met zijn of haar partner is gemeten door te respondenten te vragen aan de hand van een vijftal stellingen de relatie met hun partner te beschrijven. Deze, op de ‘*relationship investment scale*’ van Rusbult (1983) gebaseerde schaal bevat de volgende items: ‘Hoe tevreden bent u, over het geheel genomen, met uw relatie?’ waarbij de antwoordcategorieën variëren van 1 = *helemaal niet* tot 9 = *zeer tevreden*; ‘Hoeveel geluk en voldoening krijgt u uit uw relatie?’, met de antwoordcategorieën variërend van 1 = *zeer weinig* tot 9 = *zeer veel*; ‘Hoe is uw relatie vergeleken met de relatie van anderen?’, met de antwoordcategorieën variërend van 1 = *veel slechter* tot 9 = *veel beter*; ‘Hoe negatief of positief staat u, over het geheel genomen, tegenover uw relatie?’, met de antwoordcategorieën variërend van 1 = *zeer negatief* tot 9 = *zeer positief*; en ‘Hoe verhoudt uw relatie zich tot een ideale relatie?’, met de antwoordcategorieën variërend van 1 = *verre van ideaal* tot 9 = *het is ideaal*. Met een alfa van .946, blijkt de interne consistentie zeer sterk te zijn. Om deze reden is er dan ook gekozen om de kwaliteit van deze relaties als één schaal te behandelen, door het gemiddelde van de verschillende items te nemen. De scores lopen uiteen van score één tot vijf, waarbij een hogere score correspondeert met een betere kwaliteit van de relatie met de partner.

Tenslotte is de mate van conflict tussen partners gemeten door de respondent te vragen naar de mate van conflict die in de afgelopen drie maanden tussen hem of haar en zijn of haar partner zijn voorgekomen. Deze zelf ontworpen schaal (codeboek ‘werk en gezinsleven’, 2007) bevat de volgende vier items: ‘onderhandelingen’, ‘meningsverschillen’, ‘felle discussies’ en ‘ruzies’. De antwoordcategorieën bij deze schaal (gecodeerd in omgekeerde scores) varieerden van 1 = *vaak* tot 5 = *niet*. De interne consistentie is met een alfa van .814 goed te noemen. Ook hiervan is een schaal geconstrueerd die de gemiddelden van de scores neemt, waarbij geldt dat een hogere score correspondeert met een mindere mate van conflict, wat overeenkomt met een betere kwaliteit van de relatie met de partner.

Om te controleren op meerdere dimensies in de kwaliteit van de relaties en hiermee te voorkomen dat hetzelfde concept wordt geanalyseerd, wordt dit getoetst met behulp van factoranalyse. Verwacht wordt dat er sprake is van de volgende dimensies: ‘relatie met kinderen’ (met items die deze kwaliteit meten), ‘relatie met partner’ (met de items die deze kwaliteit meten) en ‘conflict met partner’ (met de items die deze mate meten). Om deze reden wordt er gebruik gemaakt van principal axis factoring met promax rotatie. Hieruit blijkt dat er inderdaad sprake was van drie dimensies, waarbij geldt dat deze drie dimensies

overeenkomen met respectievelijk de items die de relatie met de kinderen, partners en de mate van conflict meten. Gezien het feit dat de factorloadings zich allemaal boven de .3 bevinden (.298 is wordt als voldoende beoordeeld) dragen zij alleen substantieel bij aan de factorschaal. Ook uit de loadings blijkt dat de schalen betrouwbaar genoeg zijn om te gebruiken, doordat in elke factor minimaal twee factorloadings boven de .8 zitten. Dit biedt reden genoeg om de eerder geconstrueerde schalen betreffende de relatie met kinderen, partner en mate van conflict te gebruiken in de analyse.

3.3 Onafhankelijke variabelen.

De volgende onafhankelijke variabelen zijn geconstrueerd met de informatie verkregen uit de schriftelijke vragenlijsten.

Autonomie. Om autonomie te meten wordt er gebruik gemaakt van de vragen betreffende de vrijheid die de respondent heeft bij het uitvoeren van taken op het werk. Deze ordinale schaal is gebaseerd op drie van de zes items van de ‘control scale’ van het Job Strain Model (Karasek & Theorell, 1990) en bevat de volgende drie items: ‘Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?’, ‘Kunt u zelf bepalen wat uw werk inhoudt?’ en ‘Vereist uw baan dat u zelf uw taken invult?’. De antwoordcategorieën variëren van 1 = *nooit* tot 5 = *altijd*. De Cronbachs alfa van deze schaal is .828 wat op een goede interne consistentie wijst. Dit biedt dan ook de mogelijkheid om van deze drie items één variabele te maken. Er wordt gekozen voor het samenvoegen van de drie items omdat slechts autonomie gemeten wordt, zonder onderscheid te maken tussen de drie onderdelen die autonomie in deze schaal weergegeven zijn. Om deze reden is de variabele ‘autonomie’ geconstrueerd door de gemiddelde scores te nemen wat resulteerde in een schaal van 1 tot 5, waarbij een hogere score correspondeert met meer autonomie op het werk.

Complexiteit. Om complexiteit te meten worden ook de vragen betreffende de vrijheid die de respondent heeft bij het uitvoeren van taken op het werk gebruikt. De gebruikte items hiervoor zijn: ‘Leert u nieuwe dingen op uw werk?’, ‘Vereist uw werk creativiteit?’ en ‘Heeft uw werk betrekking op herhalende taken?’. De antwoordcategorieën variëren wederom van 1 = *nooit* tot 5 = *altijd*. Vanwege het feit dat het derde item in richting afwijkt dient deze in de omgekeerde richting geconstrueerd te worden zodat bij alle drie de items een hogere score correspondeert met meer complexiteit. De Cronbachs alfa van deze schaal is 5.35, wat duidt op een zwakke interne consistentie. Echter wanneer het derde item (‘heeft uw werk betrekking op herhalende taken?’) niet meegenomen wordt in de analyse stijgt de Cronbachs alfa naar .723. Dit valt te wijten aan het feit dat de respondenten minder aangeven dat hun

werk betrekking heeft op herhalende taken ten opzichte van de overige twee items. Op basis van deze betrouwbaarheidstest is besloten dit derde item niet mee te nemen in de analyse. In de theorie wordt gesteld dat autonomie en complexiteit twee dimensies zijn. In het onderzoek wordt autonomie en complexiteit gemeten met behulp van de vragen betreffende de vrijheid die de respondent heeft bij het uitvoeren van taken op het werk, waarbij de items per dimensie gebruikt worden zoals voorgaand gebruikt bij autonomie en complexiteit. Om statistische onderbouwing te vinden voor het onderscheiden van deze twee dimensies wordt er gebruik gemaakt van factoranalyse. Vanwege het feit dat we een theoretische onderbouwing zoeken voor de dimensies wordt er gebruik gemaakt van principle axis factoring met non-orthogonal (promax) rotatie, omdat we verwachten dat autonomie en complexiteit ook correleren. Dit laatste blijkt uit een Cronbachs alfa van .792 op de schaal met alle vijf de items. Gezien de eigenvalues blijkt dat er, zoals verwacht, sprake is van twee factors (dimensies), omdat er twee boven de score 1 zitten. Ook uit de loadings van de variabelen blijkt dat verwachtingen terecht waren. De eerste twee variabelen hebben namelijk de hoogste loadings in factor twee, wat voor de overige drie geldt in factor 1, wat overeenkomt met de verwachte verdeling naar autonomie (overeenkomstig met factor 1) en complexiteit (overeenkomstig met factor 2). Dit biedt ondersteuning voor de bruikbaarheid van de geconstrueerde variabelen ‘autonomie’ en ‘complexiteit’.

Werkduur. Om werkduur te meten is aan de respondenten gevraagd hoeveel uur zij normaliter gemiddeld per week werken. In de data waren een aantal onmogelijke scores (283, 448, 451 en 504) omdat men niet meer uur per week kan werken dan er in een week zit. Dit zou dan maximaal 168 uur zijn, wat ook zeer onwaarschijnlijk is omdat een mens niet 24 uur per dag, zeven dagen per week werkt. Om deze reden zijn deze waarden afgerond op 80 uur (net als de score 126). Dit betekent dat er vijf respondenten 80 uur of meer werken.

Ploegendienst. Aan de respondenten is gevraagd ‘werkt u in een ploegensysteem/in diensten?’ De antwoordcategorieën waren 1 = *nee*, 2 = *ja, permanente diensten (ochtend, middag, nacht)*, 3 = *ja, wisselende/roulerende diensten* en 4 = *ja, anders, namelijk*. Voor het meten of een respondent wel of niet in ploegendienst werkt wordt er een nieuwe variabele geconstrueerd waarbij geldt: een score 0 = *nee* (antwoordcategorie 1 in het item) en 1 = *ja* (antwoordcategorieën 2 t/m 4).

Roulerende diensten. Wederom wordt er gebruik gemaakt van de het item ‘Werkt u in een ploegensysteem/ in diensten?’ om te meten of een respondent roulerende diensten heeft. Hiervoor wordt er een nieuwe variabele geconstrueerd waarbij geldt: een score 1 = *ja* (antwoordcategorie 3 in het item) en 0 = *nee* (antwoordcategorieën 1, 2 en 4).

Weekendwerk. Een schaal met één item meet hoe vaak het voorkomt dat een respondent in het weekend werkt. De antwoordcategorieën variëren van 1 = *nooit* tot 5 = *altijd*.; een hogere score correspondeert met vaker in het weekend werken.

Rolconflict. Een schaal met vier items wordt gebruikt om de mate van rolconflict te meten. De respondenten werd gevraagd ‘Hoe vaak komt het voor dat (a) u weinig geniet van uw partner of kinderen omdat u over uw werk piekert?’, (b) ‘... u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kan voldoen omdat u in gedachten met uw werk bezig bent?’, (c) ‘... uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?’ en (d) ‘... u na een succesvolle werkdag goed gehumeurd thuis komt?’. De antwoordcategorieën varieerden van 1 = *nooit* tot 5 = *altijd*. De Cronbachs alfa van deze schaal is met .592 onvoldoende betrouwbaar te noemen. Om deze reden wordt er een nieuwe variabele geconstrueerd waarbij het laatste item (d) niet meegenomen wordt. Hierdoor is de Cronbachs alfa van deze schaal .688, wat wel voldoende is. Deze nieuwe variabele geeft de gemiddelde score weer van de overige drie items. Deze variabele geeft de mate van conflict aan, waarbij een hogere score correspondeert met een mindere mate van conflict. Een hogere score geeft dus een betere kwaliteit van de relatie met de partner weer.

Controlevariabelen. Ten eerste is er rekening gehouden met de leeftijd en geslacht van de respondent (1 = man). Deze variabelen zijn in de analyse meegenomen omdat uit eerder onderzoek naar voren is gekomen dat leeftijd en geslacht samenhangen met rapportageverschillen (Crouter et al, 2001; Menaghan & Parcel, 1990). Volgens Crouter et al (2001, p 406) hebben adolescenten meer de neiging zich naar hun moeder te richten dan naar hun vader wat de kwaliteit van de relatie beïnvloedt. Daarnaast geven zij aan dat mannen iets meer werk-thuisinterferentie ondervinden dan vrouwen. Ook is er een verschil tussen de geslachten wat betreft het effect op het aantal uur dat zij werken en de kwaliteit van de relatie met de kinderen doordat het effect van lang werken door vrouwen wordt verminderd doordat zij de gemiste tijd met hun kinderen door het werk weer inhalen, wat mannen niet of minder doen (Menaghan & Parcel, 1990). Verder is het aantal kinderen dat de respondent heeft gebruikt als controlevariabele. Uit onderzoek blijkt namelijk dat de negatieve effecten van meer uren dat vaders werken in combinatie met het gevoel van ‘overload’ sterker is voor de eerstgeborene dan voor het volgende kind (Crouter et al., 2001). Parcel en Menaghan (1993) vonden ook een verschil tussen probleemgedrag en het aantal kinderen. Zij rapporteerden dat kinderen een grotere toename van probleemgedrag lieten zien wanneer er meer kinderen in het gezin werden geboren. Door de selectie van de gebruikte data, het enkel meenemen van respondenten met minimaal één kind is dit ook het aantal dat minimaal gerapporteerd is; zes is

het maximum. Daarnaast is ook het opleidingsniveau in de analyse meegenomen als controlevariabele. Dit doordat in de literatuur naar voren komt dat er een positieve relatie is tussen opleidingsniveau en autonomie, complexiteit en kwaliteit van de relaties met gezinsleden (Perry-Jenkins et al, 2000). Volgens hen hebben lager opgeleide moeders meer kans op werken buiten de standaard uren om. De categorieën binnen opleidingsniveau in de vragenlijst variëren van 1 = *niet voltooid lager onderwijs, Speciaal onderwijs, BLO, LOM* tot 11 = *Promotie, Artsexamen*.

Tenslotte is het inkomen van de respondenten meegenomen als controlevariabele. Dit doordat uit de literatuur blijkt dat inkomen in verband staat met de interactiestijl thuis (Parcel en Menaghan (1993, p 132). Ook wordt er gesteld dat mensen met een laag betaalde baan meer uren maken om hun lage salaris te compenseren door meer te werken (Menaghan & Parcel, 1990, p 1091). Ander onderzoek laat het tegenovergestelde zien. Volgens Crouter et al (2001, p 406) hebben hoger opgeleide mannen een grotere kans meer werkuren te maken. Ook is er een verband tussen inkomen en werk-thuisinterferentie. Mensen met hogere inkomens ervaren meer werk-thuisinterferentie (Menaghan en Parcel, 1990; Byron, 2005). Volgens Kohn en Schooler (1982) is dit mogelijk te verklaren doordat mensen met een hoger inkomen meer uren werken, complexer werk hebben evenals minder supervisie. De beschrijvende kenmerken van alle gebruikte variabelen zijn in de resultaten weergegeven.

4. Analytische procedure

Tijdens de analyse wordt er in eerste instantie onderzocht of er een verband bestaat tussen de afhankelijke en onafhankelijke variabelen. Gekeken wordt dus of de werkgerelateerde kenmerken de kwaliteit van de relatie met de kinderen en partner beïnvloeden en waarbij gecontroleerd wordt op leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, inkomen en het aantal kinderen die een persoon heeft. Vervolgens wordt er getoetst of er sprake is van een indirect verband tussen de onafhankelijke en afhankelijke variabelen, via rolconflicten.

Hiervoor worden er zeven regressiemodellen geschat. Eén die de invloed van de onafhankelijk variabelen, exclusief rolconflicten, op de relatie met de kinderen schat, één die de invloed van dezelfde onafhankelijke variabelen op de relatie met de partner schat en één waarbij de mate van conflict als afhankelijke variabele gebruikt wordt. Vervolgens worden dezelfde drie modellen geschat, waarbij de rolconflicten worden toegevoegd. Tenslotte wordt er een model geschat waarbij de invloed van de onafhankelijke variabelen (werkkenmerken en controlevariabelen) op rolconflict geschat wordt. Door de toevoeging van rolconflict aan de eerste drie modellen kan er getoetst worden of er inderdaad sprake is van een indirect effect tussen werkkenmerken (en controlevariabelen) en de kwaliteit van de gezinsrelaties, via rolconflict en dus de laatste hypothese, *Er is sprake van een indirect verband tussen werkkenmerken en kwaliteit van de relaties met gezinsleden, via rolconflict*, getoetst worden. Wanneer er sprake is van een indirect verband, zullen de effecten van werkkenmerken op de gezinsrelaties significant zijn in de eerste drie modellen, maar niet meer significant zijn wanneer rolconflict aan deze modellen wordt toegevoegd (Agresti & Finlay, 2009). Daarnaast moet aan de voorwaarde voldaan zijn dat de geschatte effecten van werkkenmerken op rolconflict significant zijn om te kunnen spreken van een indirect verband tussen de werkkenmerken (en controlevariabelen) en de kwaliteit van de gezinsrelaties, via rolconflict.

5. Resultaten

5.1 Beschrijvende kenmerken van de variabelen

In de eerste plaats worden de beschrijvende kenmerken van de afhankelijke-, onafhankelijke- en controlevariabelen weergegeven in tabel 1.

Tabel 1 Beschrijvende kenmerken van de onafhankelijke en variabelen.

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Bereik</i>	<i>N</i>
<i>Afhankelijke variabelen</i>				
Kwaliteit van de relatie met kind	3.97	.491	1.33 – 5	2791
Kwaliteit van de relatie met partner	7.23	1.265	1 – 9	2617
Mate van conflict met partner	2.30	.787	1 – 5	2617
<i>Onafhankelijke variabelen</i>				
Autonomie	3.26	.979	1 – 5	2629
Complexiteit	3.13	.915	1 – 5	2629
Werkduur	31.22	13.085	0 – 80	2629
Ploegendienst	.21	.409	0 – 1	2629
Roulerende diensten	.11	.315	0 – 1	2629
Weekendtijden	2.08	1.153	1 – 5	2629
Man (1 = ja)	.50	.500	1 – 0	2791
Leeftijd	40.65	6.93	21 – 68	2791
Opleidingsniveau	6.58	2.177	1 – 11	2791
Inkomen (<i>x 1000</i>)	30.34	23.733	2 – 272.5	2228
Aantal kinderen	1.85	.786	1 – 6	2791
Rolconflict	1.58	.548	1 – 5	2629

Hieruit blijkt dat de kwaliteit van de relatie met de partner en de kwaliteit van de relatie met de kinderen aardig overeen komen wanneer het bereik in acht wordt genomen. Beide gemiddelden liggen namelijk boven het midden van het bereik. Wel opvallend is dat de mate van conflict (in negatieve zin) lager ligt dan het midden van het bereik. Dit betekent dat hoewel de relatie gemiddeld goed is, er toch sprake is van meer conflict met de partner. Zij hebben dus ondanks een goede relatie toch nog geregeld conflicten als onderhandelingen, meningsverschillen, felle discussies en ruzies. De scores van autonomie en complexiteit

komen zowel qua gemiddelde als standaarddeviatie vrijwel overeen. Gemiddeld blijken mensen iets minder dan fulltime te werken, wat iets boven het landelijk gemiddelde van 29,7 uur per week in 2005 ligt (Centraal Bureau voor de Statistiek [CBS], 2010). Wat opvallend is, gezien het feit dat ook respondenten meegenomen zijn die geen betaalde arbeid verrichten. Veruit het grootste deel van de respondenten werkt niet in ploegendienst (2071 van de 2629 personen) en daarvan werkt iets meer dan de helft in een roulerend dienstverband (294 personen). 37,2 Procent van de respondenten (1037 personen) werkt niet in het weekend en 28 procent (701 personen) werkt regelmatig tot altijd in het weekend. Het aantal mannen en vrouwen in de sample zijn nagenoeg gelijk aan elkaar. De leeftijd is zowel qua gemiddelde als bereik geen opvallend kenmerk wanneer daarbij meegenomen wordt dat het personen betreft met minimaal één thuiswonend kind onder de achttien jaar. Het gemiddelde opleidingsniveau komt ongeveer overeen met ‘middelbaar beroepsonderwijs’ en is niet afwijkend aan het Nederlands gemiddelde (Roeters en van der Lippe, 2009). Ditzelfde geldt voor de hoogte van het inkomen waarbij geldt dat het landelijk gemiddelde in 2007 €32 200,- euro was (CBS, 2010). Het aantal kinderen wordt beïnvloedt door het feit dat enkel respondenten met kinderen zijn meegenomen. De meeste respondenten hadden twee kinderen (49,2%) of één (34,9%). Het maximum opgegeven aantal kinderen was zes, wat twee keer voor kwam (0.1%). Qua rolconflict zijn de mensen die rolconflicten ervaren ondervertegenwoordigd. Slechts 84 personen (3.2%) ervaren regelmatig tot altijd rolconflicten.

5.2 Resultaten van de analyse

5.2.1 Direct en indirect effect van werkkenmerken op de kwaliteit van de gezinsrelaties

Omdat duidelijkheid betreffende het wel of niet bestaan van het indirecte effect van werkkenmerken (gecontroleerd voor de controlevariabelen) op de kwaliteit van de gezinsrelaties nodig is om uitspraken te kunnen doen over de effecten van deze kenmerken wordt er eerst getoetst of er sprake is van dit indirecte effect. Wanneer er sprake is van dit effect zullen de regressiemodellen en hierbij dus ook de uiteindelijke resultaten niet hetzelfde zijn dan wanneer er geen sprake is van dit indirecte effect. Wanneer in dit laatste geval dus sprake is van een direct effect worden ook enkel de directe effecten als resultaten weergegeven. Dit heeft het gevolg dat als eerste de laatste hypothese, *Er is sprake van een indirect verband tussen werkkenmerken en kwaliteit van de relaties met gezinsleden, via rolconflict*, getoetst wordt. Om voor eerste voorwaarde, het wegvallen van de significante effecten wanneer rolconflict wordt toegevoegd, te controleren worden de eerste zes modellen geschat. Deze zijn weergegeven in tabel 3 Hieruit blijkt dat er in geen enkel geval sprake is

van het wegvallen van de effecten van zowel de werkkenmerken als de controlevariabelen, wanneer rolconflict aan de modellen wordt toegevoegd. Er is dus geen sprake van een indirect effect van werkkenmerken (inclusief controlevariabelen) op de kwaliteit van de gezinsrelaties, waardoor de hypothese niet wordt ondersteund. Ook is er gekeken wat de effecten van de werkkenmerken op rolconflict, waarbij gecontroleerd is op de controlevariabelen. Ondanks dat deze resultaten niet meer bepalend zijn voor het bevestigen van de voorgaande hypothese laten deze wel zien dat er een verband is tussen een aantal werkkenmerken en de mate van rolconflict. Deze resultaten zijn weergegeven in tabel 2.

Tabel 2 Resultaten van het regressiemodel naar de effecten van werkkenmerken op rolconflict

	β	se
Constante	.620***	.093
Werkkenmerken		
<i>Autonomie</i>	-.012	.013
<i>Complexiteit</i>	-.007	.014
<i>Werkduur</i>	.010***	.001
<i>Ploegendienst</i>	-.130***	.039
<i>Roulerende diensten</i>	.025	.047
<i>Weekendtijden</i>	.108***	.011
Controlevariabelen		
<i>Man</i>	-.042	.029
<i>Leeftijd</i>	.006***	.002
<i>Opleidingsniveau</i>	.033***	.006
<i>Inkomen (x1000)</i>	.000 ^b	.000
<i>Aantal kinderen</i>	.033 [†]	.014
R^2	.143***	
N		2117

Zo lijken de werkduur en de mate van werken in het weekend een positief effect te hebben op de mate van rolconflict. Hoe langer een persoon werkt of hoe vaker in het weekend, des te

meer rolconflict deze lijkt te ervaren. Het tegenovergestelde geldt voor het werken in ploegendienst ($\beta = -0.130, p < 0.001$), dat de mate van rolconflict lijkt te reduceren. Leeftijd en opleidingsniveau lijken ook bepalend te zijn voor de mate van rolconflict. Gecontroleerd voor de overige variabelen lijkt het effect van leeftijd en opleidingsniveau positief te zijn voor de mate van rolconflict. Naarmate een persoon ouder is of hoger opgeleid is ervaart deze meer rolconflict.

Wegens het feit dat er dus geen sprake is van een indirect verband tussen de werkkenmerken en de kwaliteit van de gezinsrelaties worden enkel de resultaten van het directe verband behandeld. Enige keuze tussen de modellen die het directe verband tussen werkkenmerken en de kwaliteit van de gezinsrelaties schatten, hangt af van de mate van verklaring die de modellen bieden. Hierbij worden de drie modellen die de kwaliteit van de gezinsrelaties schatten zonder rolconflict vergeleken met dezelfde, gekoppelde, modellen waarbij rolconflict is toegevoegd. Dit vergelijk wordt gedaan door, met behulp van een F-test het verschil tussen de R^2 van de eerste drie modellen te vergelijken met de R^2 van de (gekoppelde) drie modellen. R^2 is een maat die weergeeft hoe goed de onafhankelijke variabelen tezamen de afhankelijke variabele verklaren (Agresti & Finlay, 2009). De F-test toetst of een model significant meer verklaard wanneer er één of meer variabelen worden toegevoegd (Agresti & Finlay, 2009). De resultaten hiervan zijn weergegeven in tabel 3 door de toevoeging van de R^2 in deze tabel. Wanneer deze maat in het tweede model groter is én significant is dit een aanleiding om aan te nemen dat door de toevoeging van rolconflict dit model (de variabelen tezamen, inclusief de controlevariabelen) een significant betere verklaring geeft voor de kwaliteit van de gezinsrelaties.

Gezien de resultaten die het verschil in de mate van verklaring laten zien, zoals weergegeven in tabel 3 komt naar voren dat in alle drie de gevallen de modellen waarbij ‘rolconflict’ meegenomen is deze een significant betere verklaring geeft voor het verband tussen de werkvariabelen en de kwaliteit van de relaties tussen gezinsleden. Daarnaast valt op dat de onafhankelijke variabelen in de modellen slechts een beperkte verklaring geven voor de afhankelijke. De onafhankelijke variabelen (inclusief rolconflict) tezamen verklaren het beste de relatie met de kinderen; namelijk voor 14,1 procent. Voor de relatie met de partner en de mate van conflict verklaren zij een stuk minder, met respectievelijk 4,2% en 4,1%. Om de rede dat de modellen inclusief rolconflict significant meer verklaren is er dan ook besloten de modellen inclusief dit concept te gebruiken in de verdere analyse. In tabel 3 zijn de resultaten van de regressiemodellen te zien.

Tabel 3. Resultaten van de regressiemodellen naar het verband tussen de werkfactoren en gezinsrelatie, inclusief toevoeging van rolconflict

Model	Relatie met kinderen			Relatie met partner			Conflict						
	H	β	se	β	se	β	se	β	se				
Constante		4.561***	.086	4.629***	.086	7.435***	.240	7.672***	.240	3.873***	.153	4.044***	.153
Werkkenmerken:													
<i>Autonomie</i>	+	.018 [†]	.012	.017*	.012	-.030	.033	-.034	.033	-.003	.021	-.006	.021
<i>Complexiteit</i>	+	.069***	.013	.069***	.012	.138***	.036	.135***	.035	-.025	.023	-.027	.022
<i>Werktaal</i>	-	-.001	.001	.000 ^b	.001	.002	.003	.006	.003	.004 [†]	.002	.007***	.002
<i>Ploegendienst</i>	-	-.010	.036	-.024	.036	.101	.102	.048	.101	.090	.065	.051	.064
<i>Roulerende diensten</i>	-	.003	.043	.006	.043	-.108	.121	-.097	.119	-.050	.007	-.042	.076
<i>weekendtijden</i>	-	.026**	.010	.038***	.010	-.085**	.029	-.044 [†]	.029	-.054**	.018	-.024 [†]	.018
Controlevariabelen:													
<i>Man</i>	- ^{†a}	-.071	.026	-.076**	.026	.102	.074	.090	.073	-.017	.047	-.026	.047
<i>Leeftijd</i>	?	-.021***	.001	-.020***	.001	-.010 [†]	.004	-.007 [†]	.004	.000 ^b	.003	.002	.003
<i>Opleidingsniveau</i>	+	.011 [†]	.005	.015**	.005	-.012	.014	.000	.014	-.010	.009	-.002	.009
<i>Inkomen (x1000)</i>	?	.000 ^b	.000	.000 ^b	.000	.000 ^b	.000	.000 ^b	.000	.000 ^b	.000	.000 ^b	.000
<i>Aantal kinderen</i>	-	-.044***	.013	-.041***	.013	-.006	.037	.005	.036	-.015	.023	-.007	.023
Mediërende variabele:													
<i>Rolconflict</i>	-			-.110***	.020			-.382***	.055			-.275***	.035
R^2		.128***		.141***		.018***		.042***		.011***		.041***	
N		2117			1976			1976					

[†] $p \leq 0.1$; * $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$; *** $p \leq 0.001$. Eenzijdig wanneer een hypothese is gespecificeerd, anders tweezijdig.

^a) een negatief verband wordt verwacht op de relatie met de kinderen voor overige relaties onbekend. ^b) waarde is te verwaarlozen.

5.2.2 *Self-direction en de kwaliteit van de relatie met gezinsleden.*

Uit de analyse en tabel 3 blijkt dat zowel autonomie en complexiteit op het werk positief bijdragen aan de relatie van ouders met hun kinderen. Een verhoging van de score met één op de autonomieschaal (score 1-5) leidt, volgens deze resultaten, tot een verhoging van de score op de kwaliteitschaal met kinderen van .017 (score 1,33 – 5) , waarbij gecontroleerd is voor de overige variabelen. Voor de relatie met de partner en de mate van conflict met de partner zijn de resultaten, wat betreft autonomie, niet significant. De negatieve waarde hierbij is dan wel opvallend, maar zorgt niet voor een weerlegging van de gestelde hypothese wat betreft de relatie met kinderen. Wat betreft complexiteit laten de resultaten een positief en significant verband zien met zowel de kwaliteit van de relatie met de kinderen als met de partner ($\beta = .069, p < 0.001$ en $\beta = .135, p < 0.001$ respectievelijk). Dit is lijn met de verwachtingen. De resultaten betreffende de mate van conflict zijn niet significant. Genoemd kan worden dat deze laatste wel tegenovergesteld zijn aan deze verwachtingen, maar dus niet tot een weerlegging van de hypothese leidt. Gezien het feit dat alle schalen (die de kwaliteit van de relatie met kinderen, mate van conflict, autonomie en complexiteit meten) hetzelfde bereik hebben (1 – 5) staan deze stijgingen ook direct in dezelfde verhouding. Dit betekent dat in het geval van complexiteit een stijging van x, betekent dat dit voor een stijging van 6.9% op de relatie met de kinderen zorgt van deze zelfde stijging x. Op grond van de resultaten lijken de verwachtingen gedeeltelijk terecht te zijn, waardoor slechts ten dele de eerste twee hypothesen, *Naarmate een persoon meer autonomie op het werk heeft des te beter de kwaliteit van de relatie van deze persoon met de gezinsleden is* (H1) en *Naarmate het werk van een persoon meer complex is, des te beter de kwaliteit van de relatie van deze persoon met de gezinsleden is* (H2) ondersteund worden.

5.2.3 *Werkduur, werktijden en de kwaliteit van de gezinsrelaties*

Het aantal uur dat een persoon werkt blijkt geen invloed te hebben op de kwaliteit van de relatie met kinderen. Dit blijkt uit de resultaten doordat naast dat dit effect zeer klein is, zelfs wanneer meegenomen wordt dat het bereik van de variabele vrij groot is (0 – 80) is deze niet significant is. Wel kan gezegd worden dat de richting van het verband (negatief) in overeenstemming is met de verwachtingen. Ook voor de voor de relatie met de partner zijn geen significante resultaten gevonden. Toch blijkt de mate van conflict wel beïnvloedt te worden door het aantal uur dat een persoon werkt. De mate van conflict (in negatieve zin) blijkt, tegengesteld aan de verwachtingen, positief en significant te zijn ($\beta = 0.007, p < 0.001$), maar niet heel sterk. Gezegd kan worden dat de derde hypothese, *Naarmate de werkduur van*

een persoon langer is, des te minder de kwaliteit van de relatie met gezinsleden van deze persoon is, door de resultaten niet wordt ondersteund wat de relatie van de kinderen en de partner betreft, en weerlegd wordt door de mate van conflict.

Wat betreft het werken in ploegendienst zijn geen significante resultaten gevonden. Ook de richting van het verband is niet in alle gevallen naar verwachting. Enkel de invloed van het werken in ploegendienst op de relatie met de kinderen is in lijn met de verwachtingen (negatief). Dit biedt dus geen ondersteuning voor de vierde hypothese *Wanneer een persoon in ploegendienst werkt zal de kwaliteit van de relatie met de gezinsleden van deze persoon minder zijn dan van personen die niet in ploegendienst werken*. Ook voor het werken in roulerende diensten zorgt niet voor een significant slechtere relatie met gezinsleden. Dit blijkt uit de resultaten doordat deze niet significant zijn. Wel is de richting van het verband voor de relatie met kinderen, partner en de mate van conflict in de richting van de verwachtingen (negatief). Gezien het ontbreken van significante resultaten bieden deze resultaten geen ondersteuning voor de hypothese *Naarmate een persoon meer in roulerende ploegendienst werkt des te minder is de kwaliteit van de relaties met de gezinsleden van deze persoon (H5)*. Het werken in het weekend geeft wel significante verschillen. Opvallend hierbij is dat de relatie met de kinderen beter lijkt te zijn wanneer men vaker in het weekend werkt ($\beta = .038$, $p < .001$), wat dus tegengesteld is aan de verwachtingen. Wat betreft de relatie met de partner en de mate van conflict hiermee is het verband wel in de richting van de verwachtingen. Vaker werken in het weekend komt overeen met een minder goede relatie met partner en een hogere mate van conflict ($\beta = -.044$, $p < .05$; en $\beta = -.024$, $p < .05$ respectievelijk). Hiermee wordt de hypothese *Naarmate een persoon vaker in het weekend werkt des te minder is de kwaliteit van de relatie met gezinsleden van deze persoon (H6)* dus aan de ene kant bevestigd (relatie partner) en aan de andere kant weerlegd (relatie kinderen).

5.2.4 Controlevariabelen en de kwaliteit van de gezinsrelaties

Zoals verwacht lijkt het geslacht ook van invloed te zijn op de relatie met de kinderen. In lijn met deze verwachtingen lijken mannen een iets minder goede relatie te hebben met hun kinderen dan vrouwen. Gecontroleerd voor de overige variabelen lijken mannen .076 punten minder te scoren op de relatie met hun kinderen ($p < 0.01$), waarbij herhaald moet worden dat de schaal die deze kwaliteit meet van 1.33 tot 5 loopt, waardoor het verschil tussen de seksen niet heel groot is. Wat betreft de effecten van geslacht op de relatie met de partner en de mate van conflict zijn de resultaten niet significant. De sekse heeft dus geen invloed op de kwaliteit van de relatie met de partner. De leeftijd heeft volgens de resultaten een negatief effect op de

relatie met kinderen. Hoe ouder de ouder is, des te minder goed de relatie met hun kinderen lijkt te zijn. Een jaar ouder zijn komt overeen met een mindere relatie met de kinderen van $-.02$ ($p < 0.001$), gecontroleerd voor de overige variabelen. Ditzelfde geldt voor de kwaliteit van de relatie met de partner, waarbij het effect per jaar $-.007$ ($p < .01$) is, wat klein te noemen is. Betreffende het effect van leeftijd op conflict zijn de resultaten niet significant ($p = .559$). Het opleidingsniveau van de ouders lijkt wel een positieve uitwerking te hebben op de kwaliteit van de relatie met kinderen. Een hogere opleiding komt namelijk overeen met een significant betere relatie met de kinderen ($\beta = .015$, $p < 0.01$). Dit komt overeen met de verwachtingen. Er is geen effect gevonden het verband tussen opleidingsniveau en de kwaliteit van de relatie met de partner en de mate van conflict. Het effect van inkomen op de kwaliteit van de relatie met het gezin kinderen is ook niet significant ($p = 0.740$ voor de relatie met kinderen, 0.915 voor de relatie met de partner en 0.185 voor de mate van conflict). Het aantal kinderen dat iemand heeft lijkt ook een bijdrage te leveren aan de kwaliteit van de relatie zijn of haar kinderen. Eén kind meer binnen het gezin leidt tot een afname van de relatie met de kinderen van $.041$ ($p < 0.001$) op deze schaal (gecontroleerd voor de overige variabelen). Voor het verband tussen het aantal kinderen en de relatie met de partner en de mate van conflict zijn geen significante resultaten gevonden ($p = 0.899$ en 0.763 respectievelijk).

5.2.5 Rolconflicten en de kwaliteit van de gezinsrelaties

Wat betreft rolconflicten geven de resultaten aan dat deze significant bepalend zijn voor de kwaliteit van alle relatie met de gezinsleden. Het ervaren van deze vorm van conflicten leidt in het geval van de relatie met de kinderen namelijk tot een significant minder goede relatie. Van alle verklarende factoren heeft het ervaren van rolconflicten het grootste effect op de relatie met de kinderen ($\beta = .11$, $p < 0.001$). Ook de kwaliteit van de relatie met de partner en de mate van conflict (in negatieve zin) worden negatief beïnvloed door het ervaren van rolconflict, want in lijn is met de verwachtingen en dit bevestigt de hypothese *Naarmate een persoon meer rolconflicten ervaart des te minder de kwaliteit is van de relatie met de gezinsleden van deze persoon*. Gelet op het feit dat al deze schalen (exclusief de relatie met de partner) bijna hetzelfde bereik hebben (van score 1 en 1.33 respectievelijk tot score 5), kan gezegd worden dat een verhoging van rolconflict zorgt voor bijna elf procent afname van deze verhoging op de kwaliteit van de relatie met de kinderen en voor een afname van 28% op de mate van conflict.

5.3 Overzicht van de hypothesen, gekoppeld aan de resultaten

In tabel 4 is een overzicht gegeven van de hypothesen, gekoppeld aan de resultaten, waardoor er een beeld gegeven kan worden van de (gedeelde) ondersteuning en weerlegging van de hypothesen.

Tabel 4 Overzicht van de hypothesen, gekoppeld aan de resultaten

H1 – autonomie	<i>Ten dele bevestigd door het effect op de kwaliteit van de relatie met de kinderen</i>
H2 – complexiteit	<i>Ten dele bevestigd door het effect op de kwaliteit van de relatie met de kinderen en partner (niet op de mate van conflict)</i>
H3 – werkduur	<i>Ten dele weerlegd door het positieve effect op de mate van conflict</i>
H4 – ploegendienst	<i>Niet bevestigd of weerlegd</i>
H5 – roulerende diensten	<i>Niet bevestigd of weerlegd</i>
H6 – weekendtijden	<i>Ten dele bevestigd voor de kwaliteit van de relatie met de partner en de mate van conflict; ten dele weerlegd voor de kwaliteit van de relatie met de kinderen</i>
H7 – effect rolconflict	<i>Bevestigd in alle gevallen</i>
H8 – indirect verband rolconflict	<i>Niet bevestigd</i>

6. Conclusie en discussie

De onderhavige studie heeft gebruik gemaakt van gegevens van ouders uit een grote steekproef onder Nederlanders om het verband tussen werkkenmerken en de kwaliteit van gezinsrelaties te beschrijven. Hieruit blijkt dat er sprake is van een direct verband tussen werkkenmerken en de kwaliteit van de gezinsrelaties. De kwaliteit van de relaties werd in drie dimensies gemeten; kwaliteit van de relaties met de eigen kinderen, kwaliteit van de relatie met de partner en de mate van conflict wat men met de partner heeft. Bij de werkkenmerken werd onderscheid gemaakt tussen de mate van autonomie en complexiteit dat men op het werk ervaart, de werkduur dat men werkt, of men in ploegendienst werkt (roulerende diensten of vaste tijden) en hoe vaak men in het weekend werkt. In de analyse is verder gekeken naar opgeslacht, leeftijd, opleidingsniveau, inkomen en het aantal thuiswonende kinderen wat men heeft. Meerdere werkkenmerken en demografische kenmerken (controlevariabelen) lijken van invloed te zijn op dit verband.

Uit de resultaten is naar voren is gekomen dat een grotere mate van autonomie op het werk een positief effect heeft op de kwaliteit van de relatie met de kinderen. Daarnaast kwam uit de resultaten naar voren dat zowel de kwaliteit van de relaties met kinderen als de kwaliteit van de relatie met de partner beïnvloed worden door de mate van complexiteit op het werk. Wanneer men meer complexe taken uitvoert op het werk lijkt dit in een positief verband te staan met een betere kwaliteit van de gezinsrelaties. Dit is in lijn met eerder onderzoek (Menaghan en Parcel, 1990; Parcel & Menaghan, 1993; Perry-Jenkins et al., 2000). Dit zou kunnen duiden op het mechanisme van transitie van self-direction naar de gezinsleden, waardoor zowel de partner als de kinderen beter in staat zijn problemen op te lossen, als conflicten (Menaghan & Parcel, 1990; Parcel & Menaghan, 1993). Dit behoeft verder onderzoek. Dit geldt ook voor de manier van transitie, zoals door de opvoedingstijl die men hanteert (Crouter et al, 2001).

Dit onderzoek laat zien dat de hoeveelheid tijd die men aan werk besteedt van invloed is op de mate van conflict wat men met de partner heeft. Uit de resultaten is naar voren gekomen dat naarmate de werkduur langer is des te minder conflict men met de partner ervaart. Mogelijk is dit enerzijds te verklaren doordat mensen die langer werken dit vaak in overeenstemming doen met hun partner, doordat, zoals Crouter et al. (2001) stellen “For some couples, long [working] hours may reflect shared goals, such as the husband getting ahead in the organization, earning overtime wages, or working a second job to bring extra income” (p.

405). En anderzijds door het selectie-effect, aangedragen door dezelfde onderzoekers, die stellen dat de mate van ontevredenheid over de werkuren van de partner deze proberen aan te passen of de partner verlaten, waardoor zij niet worden opgenomen in onderzoeken hiernaar en daardoor de resultaten beïnvloeden.

Een aantal demografische kenmerken die in dit onderzoek als controlevariabelen zijn meegenomen in de analyse lijken tevens hun invloed te hebben op de kwaliteit van de gezinsrelaties. Ten eerste heeft het geslacht een effect op de relatie die ouders met hun kinderen hebben. In de resultaten is naar voren gekomen dat mannen een minder goede relatie met hun kinderen hebben dan vrouwen. Dit duidt er mogelijk op dat kinderen, zoals Crouter et al. (2001) aangeven, meer de neiging hebben zich naar hun moeder te richten dan naar hun vader, wat de kwaliteit van de relatie beïnvloedt. Ten tweede is leeftijd van invloed op de gezinsrelaties. Uit de resultaten kwam naar voren dat des te hoger de leeftijd is, des te minder de kwaliteit van de relaties is met zowel de kinderen als de partner. Het effect van leeftijd op de relatie met de kinderen kan mogelijk verklaard worden doordat ouders die een hogere leeftijd hebben ook vaker oudere kinderen hebben. Dit heeft gevolgen voor de relatie doordat deze hogere leeftijd van de kinderen gebonden is aan verschillende levensfasen, als de adolescentie waarbij een proces plaatsvindt waarbij de kinderen zich los maken van hun ouders (Helsen, 2001). Een verklaring voor het negatieve effect van een hogere leeftijd op de kwaliteit van de relatie met de partner is minder eenvoudig te geven. Het lijkt erop dat mensen met een hogere leeftijd, en dus een grotere kans hebben langer samen te zijn, geen betere relatie te hebben. Nader onderzoek moet uitwijzen of het daadwerkelijk zo is dat mensen die langer samen zijn met hun partner ook een kwalitatief mindere relatie met deze partner hebben naarmate zij ouder zijn. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat partners die langer samen zijn, en dus een hogere leeftijd hebben, minder snel uit elkaar gaan dan partners die minder lang bij elkaar zijn, ondanks dat de kwaliteit van de relatie minder is. Ook dit behoeft nader onderzoek. Ten derde is het opleidingsniveau van de ouders van invloed op de kwaliteit van de relatie met hun kinderen. De resultaten laten zien dat naarmate het opleidingsniveau hoger is des te beter de kwaliteit van de relatie met de kinderen is. Dit duidt op de mogelijkheid dat er een verband is tussen opleidingsniveau en de mate van self-direction (Perry-Jenkins et al. 2000) en daarbij dus de kwaliteit van de relatie met de kinderen (Menaghan en Parcel, 1990; Parcel & Menaghan, 1993; Perry-Jenkins et al., 2000). Tenslotte blijkt het aantal kinderen binnen het gezin van invloed te zijn op de kwaliteit van de ouder-kindrelatie. Wanneer er meer kinderen aanwezig zijn binnen het gezin is de relatie tussen ouder en kind van een mindere kwaliteit. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat kinderen

een groter toename van probleemgedrag laten zien wanneer er meer kinderen in het gezin werden geboren, wat de kwaliteit van de relaties negatief beïnvloeden (Parcel & Menaghan, 1993). Een andere verklaring zou kunnen zijn dat wanneer er meer kinderen aanwezig zijn in het gezin de aandacht meer verdeeld moet worden, waardoor er per kind minder individuele tijd doorgebracht kan worden door de ouders.

Het sterkste effect op de kwaliteit van zowel de relatie met de kinderen als de partner en de mate van conflict met de partner is het effect van rolconflict. De resultaten geven weer dat voor zowel de relatie met de kinderen als met de partner en de mate van conflict een hogere mate van rolconflict in verband staat met een mindere kwaliteit van deze relaties en mate van conflict. Dit komt overeen met eerder onderzoek naar de negatieve effecten van rolconflicten op gezinsrelaties (Crouter et al., 2001; Geurts et al., 2003; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2004). Deze negatieve effecten kunnen mogelijk verklaard worden doordat wanneer men rolconflicten ervaart dit betekent dat ervaren wordt dat er te weinig tijd in bepaalde rollen, waaronder mogelijk gezinsrollen, kan worden besteed. Dit leidt dus tot een mindere mate van de mogelijkheid relaties te onderhouden, wat ten koste gaat van de kwaliteit. Tevens bieden de resultaten ondersteuning aan eerder onderzoek van Mesmer-Magnus en Viswesvaran (2004) waaruit blijkt dat een hogere mate van rolconflict in verband staat met een mindere betrokkenheid en een mindere tevredenheid met het huwelijk en de familie.

Om een mogelijkheid uit te sluiten dat er sprake is van een schijnverband tussen werkkenmerken en de kwaliteit van de gezinsrelaties is er in dit onderzoek getoetst of er sprake was van een indirect verband tussen de werkkenmerken (inclusief controlevariabelen) en de kwaliteit van de gezinsrelaties, via rolconflict. Uit de resultaten is naar voren gekomen dat er geen sprake was van een indirect verband. Wel is naar voren gekomen dat verschillende werkkenmerken, alsook demografische factoren de mate van rolconflict beïnvloeden. Personen die meer uren werken en/of vaker in het weekend werken lijken namelijk meer rolconflict te ervaren. Ditzelfde geldt voor personen die ouder zijn of een hoger opleidingsniveau hebben. Het positieve verband tussen een hogere werkduur en het ervaren van meer rolconflict kan verklaard worden doordat mensen die meer werken logischerwijs meer kans hebben conflicten te ervaren tussen de eisen van het werk en het gezin, vanwege het door Greenhaus en Beutell (1985) aangedragen argument dat de tijd die besteed wordt aan activiteiten in de ene rol niet besteed kan worden aan activiteiten in een andere rol. Deze theorie is echter geen garantie voor het ervaren van conflicten door deze verschillende rollen.

Personen zouden deze rollen dan namelijk kunnen verdelen zonder dat dit voor conflicten zorgt.

Bij een aantal tekortkomingen van dit onderzoek dient stilgestaan te worden. De methode voor het verzamelen van de data is hier een van. Dit betreft namelijk een enquête, waarbij een aantal vragen ruimte laat voor subjectieve beoordelingen. De respondenten werden bijvoorbeeld gevraagd zelf de kwaliteit van de relaties te beoordelen. Dit heeft als nadeel dat deze subjectieve beoordeling de werkelijkheid kan vertekenen en dus de betrouwbaarheid negatief beïnvloedt. Dit nadeel zou gereduceerd kunnen worden door gegevens van beide partners en de kinderen te koppelen waardoor er een vergelijk gemaakt kan worden door de verschillende beoordelingen van dezelfde relaties. Ditzelfde geldt voor het meten van self-direction. Mensen zouden geneigd kunnen zijn meer self-direction op te geven, waardoor zij de resultaten beïnvloeden.

Een andere tekortkoming betreft de richting van het verband dat in deze studie onderzocht is. Deze is namelijk enkelvoudig, doordat het zich enkel richt op de effecten van werkkenmerken op de kwaliteit van de gezinsrelaties. Verder onderzoek kan zich dan ook richten op de omgekeerde richting; wat de effecten van de gezinsrelaties zijn op de werkkenmerken. Bijvoorbeeld door te onderzoeken hoe de kwaliteit van deze gezinsrelaties de werkuren, werktijden, mate van self-direction en de mate van rolconflict beïnvloeden.

De onderhavige studie is tevens beperkt op het gebied van de analysemethode. Hierbij zijn slechts lineaire regressiemodellen gebruikt, waardoor enkel lineaire verbanden verklaard kunnen worden. Mogelijke concave verbanden, als de invloed van het aantal werkuren dat een partner werkt op de kwaliteit van de relatie met de partner waarbij meer uur leidt tot een betere kwaliteit tot een bepaald punt, waarna dit effect negatief wordt, kunnen hiermee niet verklaard worden. Vervolgonderzoek is ook hier geboden.

Verder onderzoek zou ook meer inzicht kunnen geven over eventuele andere indirecte verbanden tussen de werkkenmerken en de kwaliteit van de gezinsrelaties. Mogelijk is er een indirect verband tussen deze twee, via bijvoorbeeld stress of de manier waarop zij hun tijd met het gezin doorbrengen. Mogelijk zou dit een betere verklaring geven voor de effecten van de werkkenmerken op de relatie van de gezinsleden dan dit onderzoek, waarbij de effecten niet sterk zijn te noemen.

7. Literatuur

- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2009). *Gemiddeld inkomen; personen in particuliere huishoudens naar kenmerken*. Verkregen op 21 juni 2010, van www.cbs.nl.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2009). *Arbeidsdeelname; paren met en zonder minder- en meerderjarige kinderen*. Verkregen op 21 juni 2010, van www.cbs.nl.
- Coverman, S. (1989). Role Overload, Role Conflict, and Stress: Addressing Consequences of Multiple Role Demands. *Social Forces*, 67(4), 965-982.
- Crouter, A. C., Bumpus, M. F., Head, M. R., & McHale, S. M. (2001). Implications of Overwork and Overload for the Quality of Men's Family Relationships. *Journal of Marriage and the Family*, 63(2), 404-416.
- Demerouti, E., Geurts, S. A. E., Bakker, A. B., & Euwema, M. (2004) The impact of shiftwork on work-home conflict, job attitudes and health. *Ergonomics*, 47(9), 987-1002.
- Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., Roxburgh, S., & Houtman, I. L. D. (2003) Does Work-Home Interference mediate the relationship between workload and well-being? *Journal of Vocational Behavior*, Vol 63, 532-559.
- Greenhaus, J. H & Beutell, N J., (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76 – 88.
- Hagestad, G. O. (1987). Parent-Child Relations in Later Life: Trends and Gaps in Past Research. In Lancaster, J. B., Altmann, J., Rossi, A. S., & Sherrod, L. R. (Red), *Parenting Across the Life Span* (405-434), New York: Aldine De Gruyter.

- Helsen, M. J. E. (2001). *Separatie-Individuatie en Psychosociale Problemen in de Adolescentie* (Proefschrift, Universiteit van Utrecht, Nederland). Verkregen van igitur-archive.library.uu.nl/dissertations/1967809/full.pdf.
- Karasek, R. and T. Theorell (1990). *Healthy Work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kohn, M. L. & Schooler, C. (1982) Job Conditions and Personality: A Longitudinal Assessment of Their Reciprocal Effects. *The American Journal of Sociology*, 87(6), 1257-1286.
- Menaghan, E. G. & Parcel, T. L., (1990). Parental Employment and Family Life: Research in the 1980s. *Journal of Marriage and the family*, 52(4), 1079-1098.
- Mesmer-Magnus, J. R. & Viswesvaran, Ch. (2004). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67. 215-235.
- Peeters, M. & Heiligers, Ph. (2007). *De balans tussen werk en privé*. In Schaufeli, W. & Bakker, A. (Red), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pp. 299 – 314), Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Perry-Jenkins, M., Repetti, R. L., & Crouter, A. C. (2000). Work and Family in the 1990s. *Journal of Marriage and the Family*, 62(4), 981-998.
- Presser, H. B. (1994). Employment Schedules Among Dual-Earner Spouses and the Division of Household Labor by Gender. *American Sociological Review*, 59(3), 348-364.
- Roeters, A., Van der Lippe, T., & Kluwer, E. S. (2009). Parental Work Demands and the Frequency of Child-Related Routine and Interactive Activities. *Journal of Marriage and the Family*, 71(5), 1193-1204.

Rogers, S.J. & White, L. K. (1998). Satisfaction with Parenting: The Role of Marital Happiness, Family Structure, and Parents' Gender. *Journal of Marriage and the Family*, 60(2) 293-308.

Rusbult, C.E. (1983). A Longitudinal Test of the Investment Model: The development (and deterioration) of satisfaction and commitment in heterosexual involvements. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 101-117.

White, L., & Keith, B. (1990). The Effect of Shift Work on the Quality and Stability of Marital Relations. *Journal of Marriage and Family*, 52(2), 453-462.