



Universiteit Utrecht

Het Nieuwe Werken: uitkomst of ondergang voor je privéleven?

De relatie tussen Het Nieuwe Werken en Werk-Privéinterferentie en de invloed van perfectionisme, prestatiemotivatie en timemanagement.



Tessa Jans

Studentnummer: 3159930

Master Arbeids- en Organisationspsychologie

Begeleider: Dr. Marieke den Ouden

2^e beoordelaar: Dr. Else Ouweneel

Datum: 22 juni 2012

Samenvatting

In dit onderzoek is de relatie tussen verschillende dimensies van Het Nieuwe Werken (HNW) en de mate van negatieve werk-privéinterferentie (WPI) in de domeinen tijd, vermoeidheid en het psychologisch domein onderzocht. Daarnaast is onderzocht of de persoonskenmerken perfectionisme, prestatiemotivatie en timemanagement deze relatie beïnvloeden. De data zijn verkregen door middel van een online vragenlijst bij zowel profit als non-profit organisaties (N=413).

Uit de resultaten blijkt dat zowel actief als passief buiten werktijd werken samenhangen met meer WPI in de privétijd. Resultaatgerichte aansturing in combinatie met een goede vertrouwensrelatie met de leidinggevende hangt samen met minder WPI in alle domeinen. Daarnaast versterkt een hoge prestatiemotivatie de relatie tussen afscherming van het werk en WPI in het domein tijd. Ten slotte bufferen goede timemanagementvaardigheden de relatie van het aantaluren thuiswerken op WPI in het domein vermoeidheid.

HNW bleek zowel positieve als negatieve verbanden met WPI te hebben; het onderzoek onderschrijft hiermee het belang van mogelijke gevaren voor het privéleven en organisaties wordt geadviseerd om aansturing vanuit de leidinggevenden op een positieve resultaatgerichte wijze in te richten.

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Methoden.....	12
3. Resultaten	15
4. Discussie	23
Referentielijst	30
Bijlage 1	34

1. Inleiding

De afgelopen decennia hebben er in korte tijd veel technologische en economische ontwikkelingen plaatsgevonden. Globale concurrentie en vergaande sociale innovatie hebben ervoor gezorgd dat organisaties steeds hogere eisen aan hun werknemers stellen. Van hen wordt verwacht dat zij hun kennis en sociale netwerken voortdurend uitbreiden en concurreren met anderen om zo de marktpositie van de organisatie te versterken (Van Beek, Hu, Schaufeli, Taris & Schreurs, 2012). Werknemers worden hierbij gefaciliteerd en gestimuleerd door grootschalige veranderingen op technologisch gebied: de doorbraak van het World Wide Web en de komst van de mobiele telefoon hebben de basis gelegd voor het communicatienetwerk van de huidige samenleving, waarin een overdaad aan informatie voorhanden is en waarin werknemers voortdurend in contact staat met elkaar, ongeacht tijd of plaats (Chesley, 2005).

1.1 Het Nieuwe Werken

Deze verandering in mogelijkheden op gebied van informatie en communicatie brengt nieuwe behoeftes van werknemers met zich mee. In combinatie met de hogere concurrentie-eisen vanuit het bedrijfsleven heeft dit er onder andere toe geleid dat Het Nieuwe Werken (HNW) zijn intrede heeft gedaan. Er is geen eenduidige definitie van HNW. Het concept wordt onder andere omschreven als “sociale innovatie” (Volberda, Van der Bosch & Jansen, 2006), maar ook als “Een andere manier van werken die zinvoller, effectiever, efficiënter en ook plezieriger is.” (Bijl, 2009). De meest omvattende definitie, en tevens de definitie die leidend is in dit onderzoek, is van TNO: “... *Het gaat niet alleen om plaats- en tijdonafhankelijk werken, het vraagt ook om een verandering in gedragcultuur en een stijl van leidinggeven die zich richt op resultaatafspraken.*” (TNO, 2012). Concreet houdt dit onder meer in dat werknemers bij veel organisaties niet meer enkel op het kantoor werken, maar dat zij ook vanuit huis of vanaf een ‘derde werkplek’ (bijvoorbeeld een koffiezaak, bibliotheek of businesscentrum) kunnen werken¹. Daarnaast stellen veel organisaties hun werknemers een ‘smartphone’ ter beschikking, waardoor continue bereikbaarheid nog verder gestimuleerd wordt (Montgomery, Panagopoulou, Peeters & Schaufeli, 2009).

¹ Wanneer er vanaf nu over ‘thuis werken’ wordt gesproken, dan wordt hiermee elke locatie anders dan kantoor bedoeld.

Dat HNW erg populair is blijkt wel uit een rapport van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS, 2011). Het rapport concludeerde dat het aantal mensen dat in 2010 één of meer uren per week thuis werkte ruim 27% was. Gemiddeld werd er in 2010 per thuiswerker 6,2 uur per week thuis gewerkt, in contrast met 5,5 uur in 2005. Ook zien steeds meer organisaties de positieve aspecten van HNW in: het aantal werkgevers dat thuis werken mogelijk maakt is in een jaar tijd gestegen van 69% naar 84% (CBS, 2011).

Maar waarom is HNW nu zo populair? Er worden, zowel voor werkgever als werknemer, veel voordelen genoemd. Baane, Houtkamp en Knotter (2011) noemen onder andere: meer autonomie, een hogere tevredenheid en betrokkenheid van werknemers, verhoogde productiviteit, verhoogde klanttevredenheid, besparing op kantoorruimte en -benodigdheden, besparing op reiskosten en minder in de file staan. Daarnaast geven veel werknemers aan dat zij door HNW een betere balans ervaren tussen hun werk en privéleven, omdat zij zelf hun werk- en privétijd kunnen indelen (Walrave & De Bie, 2005). HNW stelt de werknemer in staat om eisen vanuit het privé domein op een flexibele wijze in te richten. Zo kan een werknemer tussen het werk door even een was draaien, de kinderen van school halen of de hond uitlaten, wat een positief effect kan hebben op de werk-privébalans.

Haaks tegenover deze visie staat onderzoek van Hill, Ferris en Märtinson (2003), dat concludeert dat de werk-privébalans van werknemers juist verslechtert door de grensvervaging die HNW met zich mee brengt. Het is voor werknemers, zo beargumenteren zij, moeilijker om de grenzen te bewaken van hun werk- en privédomein, wat nadelige consequenties heeft voor de ervaren werk-privébalans (Hill et al., 2003).

Doel van dit onderzoek is om de relatie tussen HNW en werk-privéinterferentie te onderzoeken. Daarnaast wordt er onderzocht of bepaalde persoonskenmerken een rol spelen in deze relatie.

1.2 Werk-Privéinterferentie

De ingrijpende grensvervaging die HNW met zich mee brengt, heeft als gevolg dat er een grote mate van interactie is ontstaan tussen het werk- en privédomein, een begrip dat Peeters en Heiligers (2007) aanduiden als *werk-privéinterferentie* (in het vervolg WPI). Zij definiëren dit concept als: *“Een 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". In deze definitie kan beïnvloeding, ofwel interferentie van beide domeinen wederzijds plaatsvinden (van werk naar privé en van privé naar werk). Daarnaast kan deze interferentie positief danwel negatief geëvalueerd worden (Frone, Russel & Cooper, 1992).

Dit verschil in positieve of negatieve interferentie kan verklaard worden door te kijken naar de theorieën van Marks (1977) over de beschikbaarheid van energiebronnen (zoals tijd, energie en aandacht). Enerzijds stelt de 'role expansion' theorie dat het combineren van rollen meer energiebronnen oplevert en meer kansen biedt voor persoonlijke groei, waardoor het functioneren in meerdere rollen gefaciliteerd wordt. Dit gebeurt wanneer er in de ene rol positieve ervaringen worden opgedaan, wat energie oplevert voor het uitoefenen van de andere rol (Greenhaus & Powell, 2006). In contrast hiermee staat de 'scarcity' theorie, die er vanuit gaat dat energiebronnen slechts beperkt aanwezig zijn bij de mens en op kunnen raken (Marks, 1977; Van Steenbergen, Ellemers & Mooijaart, 2007). Wanneer een deel van de energiebronnen aan één rol wordt besteed, blijven er als gevolg daarvan minder energiebronnen over om aan een andere rol te besteden. Het combineren van meerdere rollen (zoals werknemer en partner) kan dus problematisch worden wanneer beide rollen een groot beroep doen op dezelfde schaarse energiebronnen (Edwards & Rothbard, 2000). Ondanks de erkenning van de positieve functie van het combineren van meerdere rollen, richt dit onderzoek zich alleen op de negatieve impact van het werkdomein op het privédomein, vanaf nu aangeduid met *WPI*.

1.3 Nadelige gevolgen van Werk-Privéinterferentie

Waarom is het onderzoeken van WPI nu zo van belang? Uit meerdere analyses van voorgaande onderzoeken blijkt dat een hoge mate van WPI veel negatieve gevolgen met zich mee brengt, zowel op organisatie- als op individueel niveau (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005). Zo leidt een hoge WPI tot verminderde werktevredenheid, verminderde betrokkenheid bij de organisatie, een hogere verloopintentie en een hoger daadwerkelijk verloop, verminderde productiviteit en een hoger verzuim (Frone, Russell & Barnes, 1996; Greenhaus, Collins, Singh & Parasuraman, 1997; Kossek & Ozeki, 1998; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996). Als privé gerelateerde gevolgen noemen zij onder andere verminderde tevredenheid met het leven, met het huwelijk en met het gezin (Aryee, Luk, Leung & Lo, 1999; Kossek & Ozeki, 1998; Netemeyer

et al., 1996). Daarnaast leidt een hogere WPI tot meer psychische klachten, zoals depressie, angststoornissen, eetstoornissen en – veel genoemd – tot burnout (Adams & Jex, 1999; Frone, 2000). Gezien de nadelige gevolgen van een hoge WPI op zowel organisatie- als persoonlijk niveau, is het voor organisaties en werknemers van groot belang om de mate van WPI zo laag mogelijk te houden.

1.4 Domeinen Werk-Privéinterferentie

In de literatuur wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende domeinen waarbij het combineren van verschillende rollen kan leiden tot WPI. Deze domeinen sluiten aan bij de eerder genoemde, door Marks (1977) gedefinieerde, energiebronnen. Van Steenbergen et al. (2007) noemen onder andere *tijd*, *vermoeidheid* en een *psychologisch* domein. WPI vindt plaats in het domein *tijd* (in het vervolg WPI-tijd) als een werknemer – door de tijd die het werk van hem vraagt – moeilijker aan de verplichtingen in het privéleven kan voldoen (Greenhaus & Beutell, 1985). Een voorbeeld hiervan is een werknemer die veel overwerkt en daardoor regelmatig afspraken met vrienden moet afzeggen. WPI vindt plaats in het domein *vermoeidheid* (in het vervolg WPI-vermoeidheid) als een werknemer door de spanning van het werk moeilijker aan de verplichtingen in het privéleven kan voldoen. Een voorbeeld hiervan is een werknemer die na een werkdag erg vermoeid is, en hierdoor geen energie meer heeft om 's avonds nog met de kinderen te spelen. Ten slotte valt WPI in het psychologisch domein (in het vervolg WPI-psychologisch) als een werknemer mentaal dermate gepreoccupeerd is met het werk dat het moeilijker is om mentaal betrokken te zijn bij activiteiten in het privéleven (Carlson & Frone, 2003). Een voorbeeld hiervan is een werknemer die tijdens een diner met zijn/haar partner nog veel piekert over werkgerelateerde zaken.

1.5 Het Nieuwe Werken en Werk-Privéinterferentie

Uit onderzoek van Attema, de Nood en Kist (2008), gehouden onder een representatieve steekproef van de Nederlandse bevolking, blijkt dat bij veel organisaties waar HNW is ingevoerd werknemers meer zijn gaan overwerken. Dit is mogelijk het gevolg van de verschuiving naar resultaatgerichte aansturing zoals bij HNW gebruikelijk is. Deadlines moeten gehaald worden, dus als het werk in de normale werkuren niet af is dan kan dit leiden tot overwerk. Het is hierdoor denkbaar dat er door HNW meer WPI-tijd optreedt.

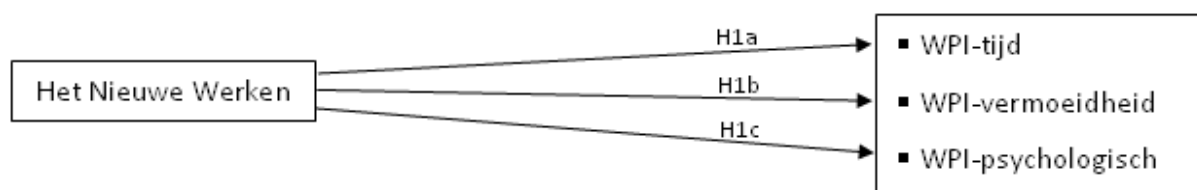
Onderzoek van Hill et al. (2003) heeft aangetoond dat werknemers die regelmatig thuis werken een hogere werkdruk ervaren dan werknemers die niet regelmatig thuis werken. Daarnaast heeft een medewerker, als er meer overgewerkt wordt, minder tijd om te herstellen van het werk. Onderzoek van Gaillard (2006) heeft uitgewezen dat mensen die regelmatig overwerken zich moeilijker kunnen ontspannen na het werk en daar ook minder tijd voor hebben. Door de combinatie van werkdruk en onvoldoende herstel is het hierdoor denkbaar dat er meer WPI-vermoeidheid optreedt als een werknemer aan HWN doet.

Ten slotte vergroot HWN de persoonlijke betrokkenheid en het verantwoordelijkheidsgevoel van werknemers, waardoor zij ook in hun privé-tijd vaker bereikbaar zullen zijn en zich moeilijker mentaal los kunnen maken van hun werk, concluderen Attema et al. (2008). Hun onderzoek heeft aangetoond aan dat 75% van de beroepsbevolking bereikbaar is en dat 70% daadwerkelijk werkt buiten reguliere werktijden. Daarnaast blijkt een meerderheid van de respondenten in hun onderzoek niet positief gestemd te zijn over de mogelijkheid om altijd en overal te kunnen werken. Gajandran en Harrison (2007) concluderen in hun meta-analyse van de voor- en nadelen van HWN hetzelfde: door de grensvervaging tussen werk en thuis kan het lastiger zijn om mentaal los te raken van het werk, en daarmee wordt de kans op werk-privé conflicten groter (Gajandran & Harrison, 2007). Blijkbaar vinden werknemers het lastig om werkgerelateerde zaken van zich af te zetten in hun privé-tijd. Daarom kan verwacht worden dat een werknemer, door het verantwoordelijkheidsgevoel en de bereikbaarheid die HWN met zich mee brengt, meer WPI-psychologisch ervaart. Op grond van bovengenoemde bevindingen zijn de volgende hypothesen opgesteld (zie figuur 1):

Hypothese 1a. Werken volgens de principes van HWN hangt positief samen met WPI-tijd.

Hypothese 1b. Werken volgens de principes van HWN hangt positief samen met WPI-vermoeidheid.

Hypothese 1c. Werken volgens de principes van HWN hangt positief samen met WPI-psychologisch.



Figuur 1. Schematische weergave van hypothesen 1a, 1b en 1c.

1.6 Persoonskenmerken

Uit recente literatuur blijkt dat de mate waarin WPI wordt ervaren erg varieert tussen individuen (Mitchelson, 2009; Eby et al., 2005). Verondersteld wordt dat er bepaalde persoonskenmerken zijn die samenhangen met WPI. In het kader van HNW is het van belang om te kijken of er persoonskenmerken zijn die een rol spelen in relatie tussen HNW en WPI. Daarom zijn enkele persoonskenmerken die in deze context relevant worden geacht, opgenomen in dit onderzoek, te weten: perfectionisme, prestatiemotivatie en timemanagement.

Perfectionisme kenmerkt zich door de neiging om te streven naar een hoge persoonlijke standaard, een ervaren discrepantie tussen deze hoge standaard en de ervaren prestatie, en de behoefte aan orde (Mitchelson, 2009). Uit onderzoek van onder andere Hewitt en Flett (1991) blijkt dat perfectionisme positief samenhangt met emotionele uitputting op het werk en ouderlijke stress, en negatief samenhangt met tevredenheid met zichzelf en met het leven (Mitchelson & Burns, 1998). Daarnaast blijkt dat bij perfectionistische werknemers de waardering voor het leveren van goed werk vaak ten koste gaat van de vrijetijdsbesteding en activiteiten met vrienden (American Psychiatric Association, 1994; in Liang & Chu, 2009). Hierdoor kan verwacht worden dat het combineren van meerdere rollen, uitgaande van de 'scarcity' theorie, voor een perfectionist problematisch kan zijn; hij wil immers in zowel het werkdomein als in het privé-domein perfectie tonen. Daarnaast blijkt uit voorgaande onderzoeken dat perfectionisme een belangrijke voorspeller is van werkverslaving (Goodman, 2006; Liang & Chu, 2009; Spence & Robbins, 1992), en dat werkverslaving een risicofactor is voor een hoge WPI (Montgomery, 2003).

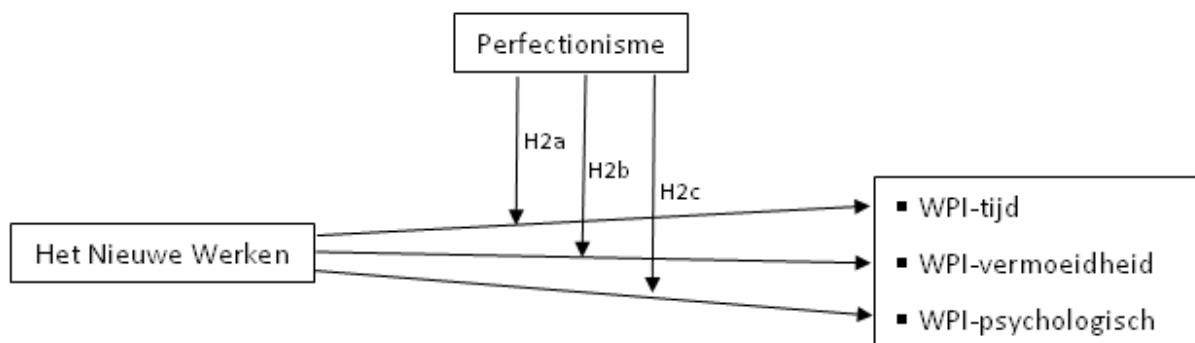
Gezien bovenstaande uitkomsten valt te betwijfelen of HNW wel voor iedereen even positief uitpakt. Werknemers die erg perfectionistisch zijn vinden dat het resultaat van hun werk niet snel goed genoeg is. Door de traditionele werkomgeving zijn er vanzelfsprekend grenzen gesteld die verhinderen dat een perfectionistische werknemer continu zit te werken om zijn werk perfect af te leveren; het is immers buiten kantoren vrijwel niet mogelijk om te werken. Door de komst van HNW is dit echter wél mogelijk, en zoals gezegd leidt dit voor veel werknemers dan ook tot meer overwerk. Het is hierdoor denkbaar dat de perfectionistische werknemer zijn grenzen goed moet zal leren bewaken om te voorkomen dat hij voortdurend gaat overwerken en onvoldoende tijd neemt voor herstel. Daarnaast kan

verwacht worden dat de perfectionistische werknemer zich minder makkelijk mentaal los kan maken het werk, omdat hij immers niet tevreden is zolang zijn hoge standaard niet is bereikt en hij altijd de afweging kan maken om verder te werken (Mitchelson, 2009). Op grond van bovengenoemde bevindingen worden de volgende hypothesen opgesteld (zie figuur 2):

Hypothese 2a. De verwachte positieve samenhang tussen HNW en WPI-tijd wordt versterkt door *perfectionisme*.

Hypothese 2b. De verwachte positieve samenhang tussen HNW en WPI-vermoeidheid wordt versterkt door *perfectionisme*.

Hypothese 2c. De verwachte positieve samenhang tussen HNW en WPI-psychologisch wordt versterkt door *perfectionisme*.



Figuur 2. Schematische weergave van hypothesen 2a, 2b en 2c.

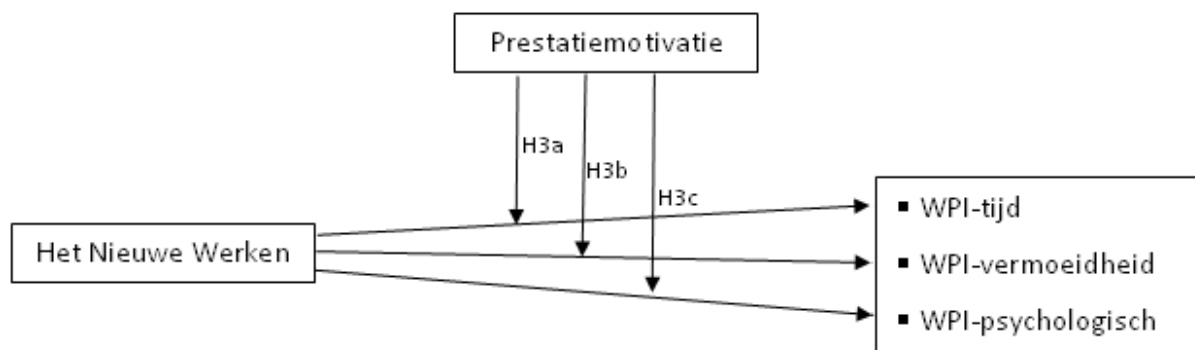
Prestatiemotivatie wordt onder andere gekenmerkt door prestatiedrang, ambitie en competitiviteit (Scott, Moore & Miceli, 1997). Werknemers die hoog scoren op prestatiemotivatie werken meer dan gemiddeld, zijn betrokken bij de organisatie en offeren activiteiten en verantwoordelijkheden in het privéleven op voor het werk (London, 1983; in Scott et al., 1997). Dit is niet vreemd aangezien het leveren van uitstekende prestaties zo belangrijk is voor hen, en de makkelijkste manier om dit tot stand te brengen is door meer uren te werken. Daarnaast geven Liang en Chu (2009) aan dat werknemers met een hoge prestatiemotivatie niet alleen veel tijd besteden aan het werk, maar ook in gedachten constant aan het werk denken. Volgens McClelland (1987) houden mensen met een hoge prestatiemotivatie ervan om veel persoonlijke verantwoordelijkheid te nemen voor het vinden van oplossingen, waardoor zij mogelijk een hogere werkdruk ervaren. Door

bovenstaande factoren is het interessant om te onderzoeken wat voor effect het voor werknemers met een hoge prestatiemotivatie heeft op de WPI als de grenzen van de traditionele werkomgeving wegvallen, zoals bij HNW het geval is. Wanneer er geen duidelijke grenzen zijn gesteld aan de werkomgeving of de bereikbaarheid van werknemers, is de kans aanwezig dat werknemers die erg prestatiegemotiveerd zijn nog meer (fysiek danwel mentaal) bezig zijn met hun werk en minder tijd besteden aan hun privéleven. Dit kan tot gevolg hebben dat zij minder tijd kunnen besteden aan hun privéleven, vermoeider raken en mentaal vaker gepreoccupeerd zijn met het werk. Op grond van bovengenoemde bevindingen worden dan ook de volgende hypothesen opgesteld (zie figuur 3):

Hypothese 3a. De verwachte positieve samenhang tussen HNW en WPI-tijd wordt versterkt door *prestatiemotivatie*.

Hypothese 3b. De verwachte positieve samenhang tussen HNW en WPI-vermoeidheid wordt versterkt door *prestatiemotivatie*.

Hypothese 3c. De verwachte positieve samenhang tussen HNW en WPI-psychologisch wordt versterkt door *prestatiemotivatie*.



Figuur 3. Schematische weergave van hypothesen 3a, 3b en 3c.

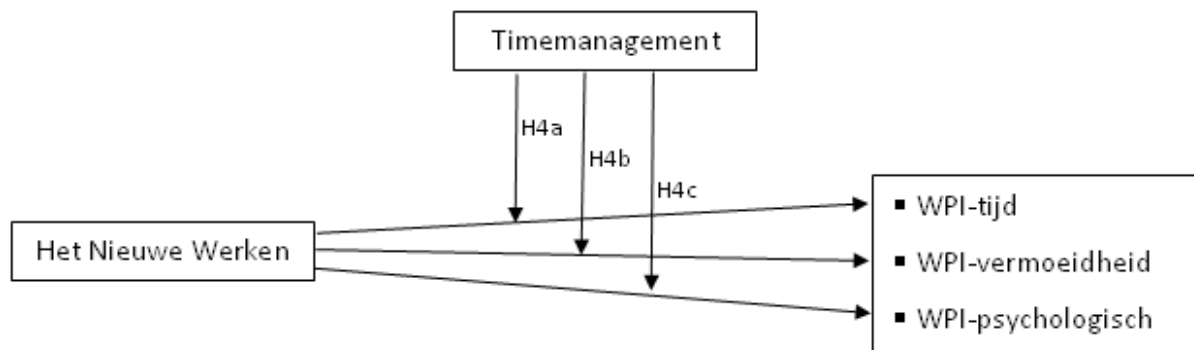
Timemanagement wordt gekenmerkt door het stellen van doelen, een prioriteit geven aan deze doelen, taken plannen en het monitoren van de voortgang (Peeters & Rutte, 2005). Onderzoek naar de antecedenten van WPI heeft uitgewezen dat zowel de tijd die besteed wordt aan beide rollen als het inplannen van die tijd gerelateerd zijn aan conflicten tussen werk en privéleven (O’Driscoll, Ilgen & Hildreth, 1992; Staines & Pleck, 1984). Omdat tijd slechts beperkt aanwezig is kan het combineren van meerdere rollen tot interferentie leiden wanneer beide rollen een groot beroep doen op die schaarse tijd (Marks, 1977). Een

werknemer die niet goed is in timemanagement zal niet altijd op schema lopen en de mogelijkheid om thuis verder te werken stelt hem in staat om alsnog een deadline te halen. Hierdoor kan verwacht worden dat een werknemer die slecht is in timemanagement gebruik maakt van de mogelijkheden van HNW om langer door te werken, waardoor er meer minder tijd aan het privéleven besteed kan worden en er minder tijd is voor herstel. In lijn hiermee heeft onderzoek van Wayne, Musisca en Fleeson (2004) aangetoond dat werknemers door effectief timemanagement meer werk gedaan krijgen in de beschikbare tijd, waardoor de spanning en stress die ontstaan bij het combineren van rollen verminderen. Op grond van bovengenoemde bevindingen worden de volgende hypothesen opgesteld (zie figuur 4):

Hypothese 4a. De verwachte positieve samenhang tussen HNW en WPI-tijd wordt gebufferd door *timemanagement*.

Hypothese 4b. De verwachte positieve samenhang tussen HNW en WPI-vermoeidheid wordt gebufferd door *timemanagement*.

Hypothese 4c. De verwachte positieve samenhang tussen HNW en WPI-psychologisch wordt gebufferd door *timemanagement*.



Figuur 4. Schematische weergave van hypothesen 4a, 4b en 4c.

2 Methoden

2.1 Participanten

De participanten van dit onderzoek zijn werknemers van bedrijven in diverse branches, zowel profit als non-profit. In totaal hebben 413 participanten meegedaan, waarvan 169 mannen (40,9%) en 244 vrouwen (59,1%). De gemiddelde leeftijd van de participanten is 41,7 jaar (SD=10.74). Het merendeel van de participanten heeft een opleiding afgerond in het hoger beroepsonderwijs (47,0%) of in het wetenschappelijk onderwijs (32,7%). Van alle participanten zijn 67 alleenstaand (16,2%) en 333 participanten (80,6%) zijn getrouwd of wonen samen met een partner. Daarnaast hebben 224 respondenten (54,2%) thuiswonende kinderen. Van de participanten hebben 391 (94,7%) een vast dienstverband of heeft uitzicht op een vaste aanstelling, en gemiddeld werken de participanten 37,2 uur per week (SD=8.57). In relatie tot HNW geeft 21,1% aan nooit thuis te werken. Van de participanten met een fulltime dienstverband werkt 36,4% één tot acht uur per week thuis, 36,4% werkt één tot twee dagen per week thuis en 10,0% werkt meer dan twee dagen per week thuis.

2.2 Procedure

Om aan voldoende participanten te komen zijn zowel klanten van Falke & Verbaan als geschikte kennissen uit het eigen netwerk benaderd. Zij zijn via een email met informatie over het onderzoek uitgenodigd om (vrijwillig) deel te nemen. Door op een link in de e-mail te klikken kregen zij direct toegang tot de online vragenlijst, waarbij anonimiteit en vertrouwelijke omgang met de resultaten werden benadrukt. Ook werden zij op de hoogte gesteld van het feit dat er een rapportage met specifieke resultaten over het bedrijf verstrekt zou worden indien minimaal 30 werknemers van dezelfde organisatie zouden deelnemen aan het onderzoek. De procedure is voor alle deelnemers hetzelfde verlopen. Van alle 660 deelnemers die de vragenlijst hebben geopend hebben 432 de vragenlijst afgerond (65,5%). Vervolgens zijn alle participanten die aangaven zelfstandig ondernemer te zijn verwijderd uit de dataset, omdat een groot deel van de vragen niet op hen van toepassing was. Na inspectie van de data bleven 413 participanten over waarmee de verdere analyses zijn uitgevoerd.

2.3 Meetinstrumenten

De vragenlijst bevat 96 items, bestaande uit verschillende gevalideerde en een aantal zelf geconstrueerde, nog niet gevalideerde schalen. Het eerste gedeelte van de vragenlijst beslaat de demografische gegevens en de werkgerelateerde gegevens van de participanten. De vragenlijst bestaat uit zowel open als meerkeuze vragen.

Het Nieuwe Werken (HNW) is een zelf geconstrueerde schaal en meet of de werknemer werkt volgens de principes van HNW. Deze schaal bevat 15 items en werd na factoranalyse gereduceerd tot 12 items, verdeeld over 4 subschalen: HNW-actief, HNW-passief, HNW-aansturing en HNW-afschermen. Alle items werden gescoord op vijfpunts Likert-schalen (1=helemaal mee oneens tot 5=helemaal mee eens; 1=nooit tot 5=elke dag of 1= (vrijwel) nooit tot 5=7 à 8 keer per maand). Voorbeelditems zijn: “Hoe vaak werkt u in een gemiddelde werkweek 's avonds?” (actief), “Hoe vaak krijgt u zakelijke telefoontjes in uw vrije tijd?” (passief), “Schakelt u in uw vrije tijd uw zakelijke telefoon uit?” (afschermen) en “De relatie die ik heb met mijn manager is gebaseerd op wederzijds vertrouwen en respect” (aansturing). De Cronbach's alfa voor de gehele schaal is .861 en voor de schalen afzonderlijk .851 (actief), .854 (passief), .606 (aansturing) en .649 (afschermen).

Perfectionisme is gemeten met een door Schaufeli beschikbaar gestelde schaal (Taris, Beek & Schaufeli, 2010) bestaande uit 10 items en 2 subschalen, maar deze werd na factoranalyse gereduceerd tot 10 items en 1 schaal. Alle items werden gescoord op een vijfpunts Likert-schaal (1=helemaal mee oneens tot 5=helemaal mee eens). Voorbeelditems zijn: “Ik streef ernaar om mijn werk perfect te doen” en “Ik heb een hekel aan slordige collega's”. De Cronbach's alfa voor deze schaal is .708.

Prestatiemotivatie is gemeten met een Nederlandse vertaling van een door Ray (1979) geconstrueerde schaal, bestaande uit 10 items welke na factoranalyse gereduceerd werd tot 7 items. De items werden gescoord op een driepunts Likert-schaal (1=nee, 2=weet ik niet, 3=ja). Voorbeelditems zijn: “Hebt u altijd hard gewerkt om tot de besten te behoren?” en “Is ‘hogerop komen’ in het leven belangrijk voor u?”. De Cronbach's alfa voor deze schaal is .762.

Timemanagement is gemeten met behulp van een door Macan (1994) geconstrueerde schaal met 10 items, in het Nederlands vertaald door Peeters en Rutte (2005). De schaal werd na factoranalyse gereduceerd tot 9 items, alle gescoord op een vijfpunts Likert-schaal (1=zelden tot 5=zeer vaak). Voorbeelditems zijn: “Ik stel deadlines

voor mezelf wanneer ik een taak moet uitvoeren” en “Ik stel prioriteiten om te kunnen bepalen in welke volgorde ik die dag mijn taken zal uitvoeren”. De Cronbach’s alfa voor deze schaal is .777.

Werk-privéinterferentie (WPI) is gemeten met behulp van een schaal ontworpen door Van Steenbergen et al. (2007). Deze schaal werd voor dit onderzoek verkort tot 3 subschalen (WPI-tijd, WPI-vermoeidheid en WPI-psychologisch) met elk 9 items. Daarnaast werden locatiespecifieke termen in de stellingen (bijvoorbeeld ‘thuis’) vervangen door domeinspecifieke termen (bijvoorbeeld ‘privé’) om beter toegepast te kunnen worden op de omstandigheden van HNW. De items werden gescoord op een vijfpunts Likert-schaal (1=helemaal mee oneens tot 5=helemaal mee eens). Voorbeelditems zijn: “De tijd die ik moet besteden aan mijn werk weerhoudt me ervan in mijn privéleven verantwoordelijkheden op me te nemen” (tijd), “Na een werkdag ben ik vaak emotioneel zo leeg dat ik in mijn privéleven geen bijdrage meer kan leveren” (vermoeidheid) en “In mijn vrije tijd denk ik vaak aan werkgerelateerde problemen” (psychologisch). De Cronbach’s alfa voor de subschalen is .788 (tijd), .854 (vermoeidheid) en .744 (psychologisch).

2.4 Statistische analyse

De statistische analyse werd uitgevoerd met behulp van SPSS versie 17.0.

Allereerst werden factoranalyses uitgevoerd per schaal om te bepalen of de items eenzelfde construct meten. Daarna is door middel van de Cronbach’s alfa de betrouwbaarheid van elke (sub)schaal bepaald. Volgens Evers (2009) wordt een schaal met een alfa van .70 of hoger als voldoende betrouwbaar beschouwd.

Met de definitieve items zijn somscores berekend voor elke schaal en voor de afzonderlijke subschalen. Ook is er een nieuwe variabele aangemaakt waarin het percentage is berekend van het aantal uur dat een werknemer per week thuis werkt ten opzichte van het aantal uur dat hij totaal per week werkt. Op deze manier konden de antwoorden van participanten worden vergeleken zonder beïnvloed te worden door het aantal uur dat per week werd gewerkt.

Voor het toetsen van hoofdverbanden en interactie-effecten van de subschalen van HNW en de persoonskenmerken op de subschalen van WPI werd gebruik gemaakt van hiërarchische multiple regressieanalyses volgens de methode van Baron en Kenny (1986) met productscores van gestandaardiseerde variabelen.

3 Resultaten

Om zicht te krijgen op de wijze waarop de variabelen samenhangen zijn de onderlinge correlaties berekend. De correlaties zijn, samen met de gemiddelden, standaarddeviaties en Cronbach's alfa, weergegeven in tabel 1.

3.1 Voorbereidende analyses

Uit de tabel blijkt dat de variabelen leeftijd, geslacht en opleidingsniveau significant correleren met de totale schaal en de subschalen van Het Nieuwe Werken (HNW), de moderatoren en/of met subschalen van werk-privéinterferentie (WPI). Om deze reden zullen leeftijd, geslacht en opleidingsniveau als controlevariabelen worden opgenomen in het eerste model van de multiële hiërarchische regressieanalyses. Op basis van de correlatiematrix kan geconcludeerd worden dat de subschalen van HNW zich niet homogeen gedragen. Daarom is besloten om de totale schaal HNW niet mee te nemen maar voor de verdere analyses gebruik te maken van de subschalen van HNW (HNW-actief, HNW-passief, HNW-aansturing en HNW-afschermen). De subschalen van HNW en de persoonskenmerken (perfectionisme, prestatiemotivatie en timemanagement) worden in het tweede model van de multiële hiërarchische regressieanalyse toegevoegd. In het derde model zijn de interactietermen van de gestandaardiseerde subschalen van HNW en de gestandaardiseerde persoonskenmerken opgenomen. Bij voorgaande analyses zijn alleen significante interactie-effecten aangetoond voor de subschalen HNW-actief, HNW-passief en HNW-afschermen, voor HNW-uren en voor de persoonskenmerken perfectionisme, prestatiemotivatie en timemanagement (zie bijlage 1). Daarom zijn alleen deze interactievariabelen opgenomen in de verdere analyses. De resultaten worden hieronder per afhankelijke variabele (WPI-tijd, WPI-vermoeidheid, WPI-psychologisch besproken).

Tabel 1.

Gemiddelden (M), standaarddeviaties (SD), Cronbach's alfa (α) en Pearson correlaties van alle onderzoeksvariabelen (N=413).

Variabele	M	SD	α	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Leeftijd	41.69	10.74	-	-	-.260**	-.225**	.041	.066	.031	.076	.100*	.019	-.157**	-.370**	-.177**	-.035	-.062	-.040
2. Geslacht	1.59	.49	-	-	.042	-.046	-.175**	-.131**	-.107*	-.143**	-.169**	.119*	.112*	.074	.054	.178**	.007	
3. Opleidingsniveau	5.05	1.01	-	-	.020	.081	.112*	.088	-.006	-.008	-.063	.262**	.131**	.119*	.114*	.082		
4. HNW uren	16.48	14.43	-	-	.419**	.343**	.338**	.279**	.281**	-.075	.043	.030	-.053	-.116*	.086			
5. HNW totaal	2.89	.79	.861	-	.857**	.833**	.375**	.740**	.015	.198**	.064	.061	-.154**	.369**				
6. HNW – Actief	2.60	1.01	.851	-	.587**	.179**	.517**	.000	.154**	.033	.095	-.060	.411**					
7. HNW – Passief	2.20	.99	.854	-	.211**	.434**	.072	.175**	.084	.064	-.102*	.316**						
8. HNW – Aansturing	3.99	.74	.606	-	.175**	-.027	.073	.146**	-.161**	-.294**	-.061							
9. HNW – Afschermen	3.73	1.49	.649	-	.155**	-.025	.063	-.130*	.243**									
10. Perfectionisme	3.31	.45	.708	-	.177**	.148**	.029	.123*	.144**									
11. Prestatiemotivatie	1.83	.48	.762	-	.286**	.152**	-.007	.087										
12. Timemanagement	3.21	.56	.777	-	-.016	-.011	.038											
13. WPI-Tijd	2.35	.86	.788	-	.541**	.276**												
14. WPI-Vermoeidheid	2.31	.81	.854	-	.312**													
15. WPI-Psychologisch	3.07	.76	.744	-														

* $p < .05$ (tweezijdig getoetst)

** $p < .01$ (tweezijdig getoetst)

3.2 Toetsing hypotheses

Werk-privéinterferentie in het domein tijd

De resultaten van de regressieanalyse op WPI in het domein tijd (WPI-tijd) zijn weergegeven in tabel 2. Leeftijd, geslacht en opleidingsniveau zijn als controlevariabelen in Model 1 toegevoegd en verklaren 2,0% van de variantie in WPI-tijd; dit wordt alleen door opleiding veroorzaakt ($\beta = .12, p < .05$). De toevoeging van de subschalen van HNW en de persoonskenmerken in Model 2 is significant en verklaart een toegevoegde 6% van de variantie in WPI-tijd, F change (7,374) = 3.35, $p < .01$.

Hypothese 1a (Werken volgens de principes van HNW hangt positief samen met WPI-tijd) wordt op basis van de resultaten verworpen. Zowel tabel 1 als tabel 2 tonen aan dat er geen significante positieve verbanden zijn gevonden voor de subschalen van HNW op WPI-tijd. Tabel 1 laat echter wel een significant negatief verband zien voor HNW-aansturing en WPI-tijd ($r = -.16, p < .01$). De regressieanalyse bevestigt dit verband ($\beta = -.19, p < .01$).

Interactie-effecten op WPI-tijd

De opname van de interactievariabelen in Model 3 is significant en verklaart een toegevoegde 3% van de variantie in WPI-tijd, F change (3,371) = 3.98, $p < .01$.

Hypothese 2a (De verwachte positieve samenhang tussen HNW en WPI-tijd wordt versterkt door *perfectionisme*) wordt niet ondersteund door de resultaten. De interactie-effecten die in de voorgaande analyses een significant effect toonden en daarom opgenomen zijn het samenvattende model, blijken hier geen significante invloed meer te hebben op WPI-tijd.

Hypothese 3a (De verwachte positieve samenhang tussen HNW en WPI-tijd wordt versterkt door *prestatiemotivatie*) wordt gedeeltelijk ondersteund door de resultaten. Er is een significant interactie-effect gevonden van HNW-afschermen en prestatiemotivatie op WPI-tijd ($\beta = .10, p < .05$). Dit interactie-effect is weergegeven in figuur 3. Uit deze figuur blijkt dat prestatiegemotiveerde mensen die zich weinig afschermen van het werk in hun vrije tijd een hogere WPI-tijd ervaren dan prestatiegemotiveerde mensen die zich veel afschermen. Mensen met een lage prestatiemotivatie hebben juist een lagere WPI-tijd als ze zich weinig afschermen van het werk in hun vrije tijd. Naast dit interactie-effect is er ook een significant hoofdeffect gevonden voor prestatiemotivatie op WPI-tijd ($\beta = .15, p < .01$).

Hypothese 4a (De verwachte positieve samenhang tussen HNW en WPI-tijd wordt gebufferd door *timemanagement*) wordt niet ondersteund door de resultaten.

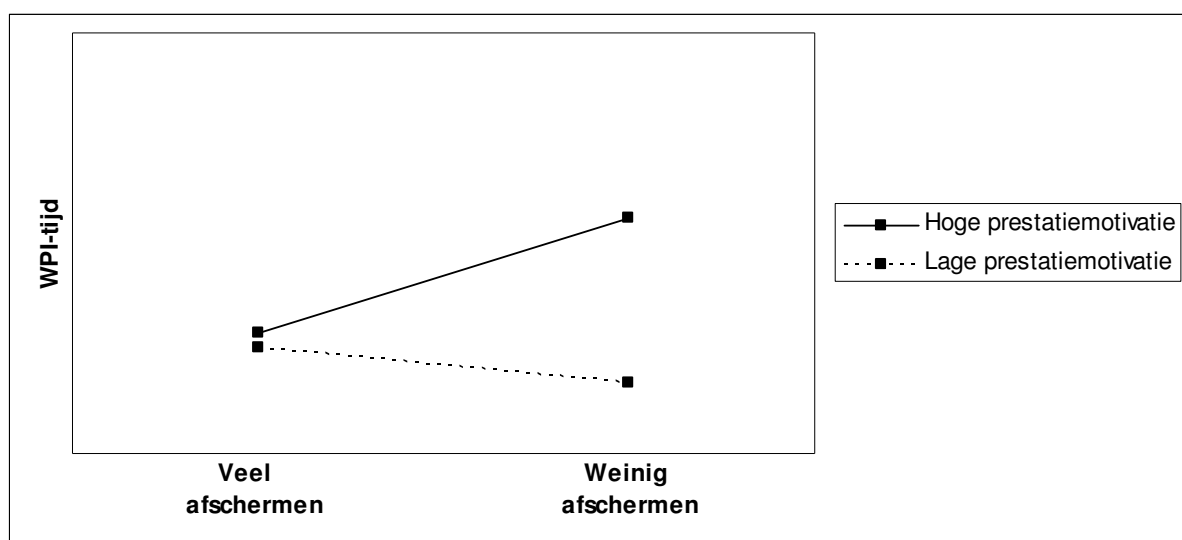
Tabel 2.

Hiërarchische multiple regressie van de subschalen van HNW, de persoonskenmerken en interactie-effecten op WPI-tijd.

		β	SE	R^2	R^2 Change	F Change
Model 1	Leeftijd	.00	.00	.02	.02	2.13
	Geslacht	.05	.09			
	Opleidingsniveau	.12*	.04			
Model 2	Leeftijd	.06	.01	.07	.06	3.35**
	Geslacht	.04	.09			
	Opleidingsniveau	.09	.05			
	HNW-actief	.08	.06			
	HNW-passief	.01	.06			
	HNW-aansturing	-.19**	.05			
	HWN-afschermen	.03	.05			
	Perfectionisme	.01	.05			
	Prestatiemotivatie	.15**	.05			
	Timemanagement	-.04	.05			
Model 3	Leeftijd	.06	.00	.10	.03	3.98**
	Geslacht	.03	.09			
	Opleidingsniveau	.09	.05			
	HNW-actief	.08	.06			
	HNW-passief	.01	.05			
	HNW-aansturing	-.20**	.05			
	HWN-afschermen	.03	.05			
	Perfectionisme	.02	.05			
	Prestatiemotivatie	.15**	.05			
	Timemanagement	-.03	.05			
	HNW-actief x perfectionisme	.06	.05			
	HNW-passief x perfectionisme	.08	.05			
	HNW-afschermen x prestatie-motivatie	.10*	.04			

* $p < .05$ (tweezijdig getoetst)

** $p < .01$ (tweezijdig getoetst)



Figuur 5. Interactie-effect van prestatie-motivatie en HNW-afschermen op WPI-tijd.

Werk-privéinterferentie in het domein vermoeidheid

De resultaten van de regressieanalyse op WPI in het domein vermoeidheid (WPI-vermoeidheid) zijn weergegeven in tabel 3. Leeftijd, geslacht en opleidingsniveau zijn als controlevariabelen in Model 1 toegevoegd en verklaren 4,0% van de variantie in WPI-vermoeidheid; dit wordt door geslacht en opleiding veroorzaakt (respectievelijk $\beta = .18, p < .01$; $\beta = .11, p < .05$). De toevoeging van de subschalen van HNW en de persoonskenmerken in Model 2 is significant en verklaart een toegevoegde 9% van de variantie in WPI-vermoeidheid, F change (8,359) = 4.88, $p < .01$.

Hypothese 1b (Werken volgens de principes van HNW hangt positief samen met WPI-vermoeidheid) wordt op basis van de resultaten verworpen. Zowel tabel 1 als tabel 3 tonen aan dat er geen significante positieve verbanden zijn gevonden voor de subschalen van HNW op WPI-vermoeidheid. In tabel 1 is te zien dat er echter wel meerdere significante negatieve verbanden zijn gevonden voor de subschalen HNW-passief, HNW-aansturing en HNW-afschermen met WPI-vermoeidheid (respectievelijk $r = -.10, p < .05$; $r = -.29, p < .01$; $r = -.13, p < .05$). De regressieanalyse bevestigt dit negatieve verband alleen voor HNW-aansturing ($\beta = -.26, p < .01$) en niet voor de overige subschalen van HNW.

Interactie-effecten op WPI-vermoeidheid

De opname van de interactievariabele in Model 3 bleek significant en verklaart een toegevoegde 1% van de variantie in WPI-vermoeidheid, F change (1,358) = 4.69, $p < .01$.

Hypothese 2b (De verwachte positieve samenhang tussen HNW en WPI-vermoeidheid wordt versterkt door *perfectionisme*) wordt niet ondersteund door de resultaten. Er is wel een significant verband gevonden voor perfectionisme en WPI-vermoeidheid ($\beta = .12, p < .05$).

Hypothese 3b (De verwachte positieve samenhang tussen HNW en WPI-vermoeidheid wordt versterkt door *prestatiemotivatie*) wordt niet ondersteund door de resultaten.

Hypothese 4b (De verwachte positieve samenhang tussen HNW en WPI-vermoeidheid wordt gebufferd door *timemanagement*) wordt niet ondersteund door de resultaten. Er is wel een significant negatief interactie-effect gevonden voor HNW-uren en timemanagement op WPI-vermoeidheid ($\beta = -.11, p < .05$). Dit interactie-effect, weergegeven in figuur 4, laat zien dat mensen die goed zijn in timemanagement en veel uren per week thuis werken een lagere WPI-vermoeidheid ervaren dan mensen die weinig uren per week thuis werken. Dit verband lijkt nauwelijks aanwezig te zijn voor de mensen die laag scoren op timemanagement.

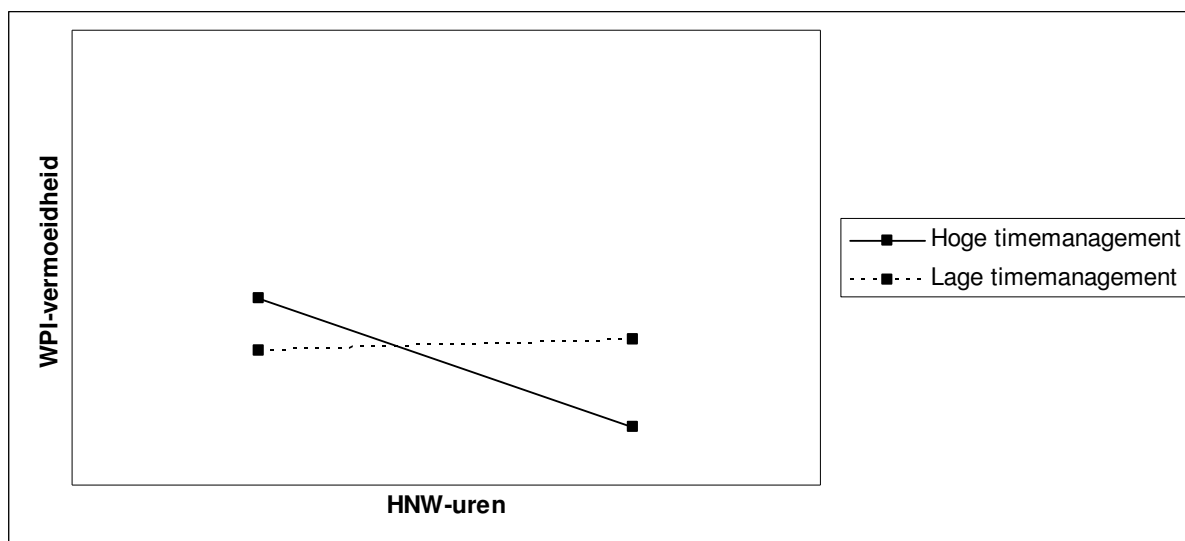
Tabel 3.

Hiërarchische multiële regressie van de subschalen van HNW, de persoonskenmerken en interactie-effect op WPI-vermoeidheid.

		β	SE	R ²	R ² Change	F Change
Model 1	Leeftijd	.01	.01	.04	.04	5.51**
	Geslacht	.18**	.11			
	Opleidingsniveau	.11*	.01			
Model 2	Leeftijd	.04	.01	.14	.09	4.88**
	Geslacht	.13*	.11			
	Opleidingsniveau	.13**	.05			
	HNW-uren	-.01	.06			
	HNW-actief	.06	.07			
	HNW-passief	-.06	.06			
	HNW-aansturing	-.26**	.05			
	HWN-afschermen	-.06	.06			
	Perfectionisme	.12*	.05			
	Prestatiemotivatie	-.03	.06			
	Timemanagement	.00	.05			
	Model 3	Leeftijd	.04	.01	.15	.01
Geslacht		.12*	.11			
Opleidingsniveau		.13*	.05			
HNW uren		.01	.06			
HNW-actief		.07	.07			
HNW-passief		-.07	.06			
HNW-aansturing		-.26**	.05			
HWN-afschermen		-.06	.06			
Perfectionisme		.12*	.05			
Prestatiemotivatie		-.03	.06			
Timemanagement		.01	.05			
HNW uren x timemanagement		-.11*	.04			

* $p < .05$ (tweezijdig getoetst)

** $p < .01$ (tweezijdig getoetst)



Figuur 6. Interactie-effect van timemanagement en HNW-uren op WPI-vermoeidheid.

Werk-privéinterferentie in het psychologisch domein

De resultaten van de regressieanalyse op WPI in het psychologisch domein (WPI-psychologisch) zijn weergegeven in tabel 4. Leeftijd, geslacht en opleidingsniveau zijn als controlevariabelen in Model 1 toegevoegd; dit model is niet significant. De toevoeging van de subschalen van HNW en de persoonskenmerken in Model 2 is wel significant en verklaart een toegevoegde 22% van de variantie in WPI-psychologisch, F change (7,374) = 14.81, $p < .01$.

Hypothese 1c (Werken volgens de principes van HNW hangt positief samen met WPI-psychologisch) wordt op basis van de resultaten gedeeltelijk aangenomen. Tabel 1 laat zien dat er een significant positief verband is gevonden voor HNW-actief, HNW-passief en HNW-afschermen op WPI-psychologisch (respectievelijk $r = .41$, $r = .32$ en $r = .24$, allemaal bij $p < .01$). De regressieanalyse bevestigt dit verband alleen voor HNW-actief ($\beta = .35$, $p < .01$) en HNW-passief ($\beta = .12$, $p < .05$). Daarnaast toont de tabel 1 aan dat er geen significante correlatie is gevonden voor HNW-aansturing met WPI-vermoeidheid, maar de regressieanalyse vindt hier wel een significant negatief verband ($\beta = -.15$, $p < .01$).

Interactie-effecten op WPI-psychologisch

De toevoeging van de interactievariabelen in Model 3 bleek niet significant en is daarom niet opgenomen in tabel 4.

Hypothese 2c (De verwachte positieve samenhang tussen HNW en WPI-psychologisch wordt versterkt door *perfectionisme*) wordt niet ondersteund door de resultaten. Er is wel een significant hoofdeffect gevonden voor perfectionisme op WPI-psychologisch ($\beta = .13$, $p < .01$).

Hypothese 3c (De verwachte positieve samenhang tussen HNW en WPI-psychologisch wordt versterkt door *prestatiemotivatie*) wordt niet ondersteund door de resultaten.

Hypothese 4c (De verwachte positieve samenhang tussen HNW en WPI-psychologisch wordt gebufferd door *timemanagement*) wordt niet ondersteund door de resultaten.

Tabel 4.

*Hiërarchische multipele regressie van de subschalen van HNW en de persoonskenmerken op WPI-
psychologisch.*

		β	SE	R^2	R^2 Change	F Change
Model 1	Leeftijd	-.02	.00	.01	.01	.92
	Geslacht	.00	.08			
	Opleidingsniveau	.08	.04			
Model 2	Leeftijd	-.02	.00	.22	.22	14.81**
	Geslacht	.03	.08			
	Opleidingsniveau	.04	.04			
	HNW-actief	.35**	.05			
	HNW-passief	.12*	.05			
	HNW-aansturing	-.15**	.05			
	HWN-afschermen	.06	.03			
	Perfectionisme	.13**	.08			
	Prestatiemotivatie	-.03	.09			
	Timemanagement	.02	.07			

* $p < .05$ (tweezijdig getoetst)

** $p < .01$ (tweezijdig getoetst)

4 Discussie

In dit onderzoek stond de relatie tussen Het Nieuwe Werken (in het vervolg HNW) en werk-privéinterferentie (in het vervolg WPI) centraal. Daarnaast is onderzocht of de mate van perfectionisme, prestatiemotivatie of timemanagement deze relatie beïnvloedt.

4.1 Het Nieuwe Werken en Werk-Privéinterferentie

In de oorspronkelijke hypothese werd een positief verband vermoed tussen HNW en de subschalen van WPI. Immers, onderzoek van Attema, et al. (2008) heeft aangetoond dat werknemers meer zijn gaan overwerken door HNW, waardoor er minder tijd is voor ontspanning en herstel. Daarnaast werd op grond van onderzoek van Gajendran en Harrison (2007) verwacht dat werknemers zich minder makkelijk mentaal los kunnen maken van het werk door de continue bereikbaarheid die HNW met zich mee brengt. Op grond van de analyses bleek een ander model echter logischer. HNW gedraagt zich niet als een blok maar de subschalen van HNW laten verschillende verbanden zien met de subschalen van WPI. Werknemers die actief of passief buiten reguliere kantooruren werken blijken zich inderdaad moeilijker mentaal los te kunnen maken van het werk dan werknemers die dat niet doen. Dit verband was niet gevonden voor de subschalen HNW-afschermen en HNW-aansturing. Op basis hiervan wordt hypothese 1c, die een positief verband veronderstelt tussen HNW en WPI in het psychologisch domein (WPI-psychologisch), gedeeltelijk aangenomen. Deze bevindingen komen overeen met onderzoek van Hill et al. (2003), waarin zij beargumenteren dat het voor werknemers moeilijk is om de grenzen van hun werk- en privédomein te bewaken en daardoor een negatieve invloed van het werk op hun privédomein kunnen ervaren. Ook sluiten deze bevindingen aan bij een meta-analyse van Gajendran en Harrison (2007), waarin zij concluderen dat werknemers zich moeilijker los kunnen maken van het werk door de grensvervaging en de continue bereikbaarheid die HNW met zich meebrengt.

De verwachting dat HNW samen zou hangen met minder tijd voor ontspanning en herstel werd niet ondersteund. Op basis hiervan worden hypothese 1a en 1b, die een positief verband veronderstellen tussen HNW en WPI in respectievelijk het domein tijd (WPI-tijd) en in het domein vermoeidheid (WPI-vermoeidheid), verworpen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de werknemer niet altijd naar het werk hoeft te reizen, waardoor veel tijd en energie bespaard worden en de werknemer meer tijd heeft voor andere (privé gerelateerde) zaken.

HNW-aansturing vertoont, in lijn met bovenstaande verklaring, zelfs een negatieve relatie met alle subschalen van WPI. Werknemers die worden beoordeeld op resultaat en die een relatie met hun leidinggevende hebben die gebaseerd is op wederzijds vertrouwen en respect, zijn na een werkdag minder vermoeid, hebben meer tijd voor activiteiten in hun privéleven en kunnen zich makkelijker fysiek danwel mentaal losmaken van het werk. Een mogelijke aanvullende verklaring hiervoor is dat resultaatgerichte aansturing onder andere met zich meebrengt dat de werknemer (deels) zelf kan bepalen wanneer en waar er gewerkt wordt. Deze vrijheid kan volgens Elsbach (2003) bijdrage aan een hogere mate van ervaren autonomie. Autonomie wordt gezien als een belangrijke energiebron en kan de negatieve taakeisen van het werk bufferen (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001), waardoor een hogere mate van autonomie bij kan dragen aan een lagere WPI. Dit zou in vervolgonderzoek uitgewezen moeten worden.

4.2 Persoonskenmerken, Het Nieuwe Werken en Werk-Privéinterferentie

Op basis van literatuur werd verondersteld dat perfectionisten de kwaliteit van hun werk regelmatig boven hun privéleven stellen, waardoor zij een hogere mate van WPI zouden ervaren (American Psychiatric Association, 1994; in Liang & Chu, 2009). Er is een hoofdverband gevonden tussen perfectionisme en de mate van vermoeidheid die men na een werkdag ervaart. Daarnaast hebben perfectionisten meer moeite om zich na een werkdag los te maken van het werk, wat deze verwachting ondersteunt. Het bleek echter niet juist dat perfectionisme de relatie tussen HNW en de subschalen van WPI versterkt. Hypothesen 2a, 2b en 2c werden verworpen.

Tevens werd er een versterkend effect verwacht van prestatiemotivatie op de relatie tussen HNW en de subschalen van WPI. Immers, onderzoek van London (1983) en Liang en Chu (2009) heeft aangetoond dat werknemers die prestatiegemotiveerd zijn meer werken dan gemiddeld, een hogere werkdruk ervaren en activiteiten in het privéleven opofferen voor het werk (London, 1983; in Scott et al., 1997; Liang & Chu, 2009). Hierdoor leek het voor de hand te liggen dat prestatiegemotiveerde werknemers gebruik maken van de mogelijkheden van HNW om altijd en overal te werken. Deze verwachting werd gedeeltelijk bevestigd: prestatiegemotiveerde werknemers die in de vrije tijd hun zakelijke telefoon en het binnenhalen van werkgerelateerde emails uitschakelen, ervaren een lagere interferentie met de tijd in hun privéleven dan prestatiegemotiveerde werknemers die dat niet doen.

Voor werknemers die minder prestatiegemotiveerd zijn is het tegenovergestelde het geval: als zij in de vrije tijd hun telefoon of emails van het werk uitschakelen ervaren ze meer interferentie met de tijd in hun privéleven dan werknemers die dit niet doen. Op basis van deze bevindingen wordt hypothese 3a, waarin een versterkend effect werd verwacht van prestatiemotivatie op de relatie tussen HNW en WPI-tijd, gedeeltelijk aangenomen. Er is tevens een hoofdverband gevonden voor prestatiemotivatie op WPI-tijd. Werknemers die prestatiegemotiveerd zijn ervaren meer interferentie van het werk met de tijd in hun privéleven dan werknemers die minder prestatiegemotiveerd zijn. Het is opvallend dat er geen hoofdverband is gevonden tussen HNW-afschermen op WPI-tijd. Juist bij de combinatie van een lage afscherming van het werk en een hoge prestatiemotivatie ervaren werknemers meer interferentie met de tijd in hun privéleven. Daarnaast is er geen versterkend effect gevonden van prestatiemotivatie op de relatie tussen HNW en WPI-vermoeidheid of WPI-psychologisch. Op grond hiervan werden respectievelijk hypothesen 3b en 3c verworpen. Aangezien er in totaal 39 regressie-analyses zijn uitgevoerd om het moderatoreffect in kaart te brengen en er bij slechts 2 daarvan een effect is gevonden, is het van belang om deze effecten in vervolgonderzoek nader te onderzoeken. Hier zal in paragraaf 4.4 verder op worden ingegaan.

Op grond van de literatuur werd verwacht dat werknemers door effectief timemanagement beter in staat zouden zijn om deadlines te stellen en zich aan die deadlines te houden, waardoor zij meer gedaan krijgen in de beschikbare tijd (Wayne et al., 2004). Hierdoor is de kans dat 's avonds nog gewerkt moet worden kleiner dan voor iemand die slecht is in timemanagement en de gestelde deadlines vaak verschuift. Op grond hiervan werd dan ook verwacht dat timemanagement de relatie tussen HNW en de subschalen van WPI zou verminderen. Deze verbanden werden echter niet gevonden. Hierdoor werden hypothesen 4a, 4b en 4c verworpen. Daarnaast is er ook geen hoofdverband gevonden van timemanagement en de mate van WPI die wordt ervaren.

Bij de aanvullende analyses is er echter wel een interactie-effect gevonden van timemanagement op de relatie tussen het aantal uur dat een werknemer gemiddeld per week thuis werkt (in het vervolg HNW-uren genoemd) op WPI-vermoeidheid. Een werknemer die vaak thuis werkt en daarnaast goed is in timemanagement ervaart dus minder vermoeidheid na een werkdag dan een werknemer die minder thuis werkt. Goede timemanagement vaardigheden bufferen dus de effecten van HNW-uren op WPI-

vermoeidheid. Een mogelijke verklaring voor dit effect is dat werknemers die thuis kunnen werken niet elke dag hoeven te reizen naar het werk, wat tijd- en energierovend is. Als een werknemer daarnaast goed is in timemanagement zal dit de werknemer helpen om verplichtingen van het werk en het privéleven te combineren, waardoor er geen negatieve interferentie ontstaat.

4.3 Overige uitkomsten

In dit onderzoek zijn geen hypothesen opgenomen over de algemene gegevens van de werknemer en de relatie met de subschalen van WPI. Om een compleet beeld te kunnen geven zijn deze analyses wel uitgevoerd. Wat opvalt, is dat opleidingsniveau samenhangt met WPI-vermoeidheid. Hoger opgeleide werknemers ervaren dus meer vermoeidheid na een werkdag dan lager opgeleide werknemers. Daarnaast hangt ook geslacht samen met WPI-vermoeidheid. Vrouwen ervaren meer vermoeidheid na een werkdag dan mannen.

4.4 Kritische kanttekeningen en vervolgonderzoek

De resultaten uit dit onderzoek dienen niet zomaar geaccepteerd te worden, maar behoeven enige kritische noot voordat zij aangenomen worden.

De onderzoeksgroep bevat relatief veel vrouwen en heeft een hogere gemiddelde leeftijd en opleidingsniveau in vergelijking met de Nederlandse bevolking (CBS, 2011). Daarnaast hebben er door de wijze van werving veel kennissen uit het eigen netwerk en veel klanten van Falke & Verbaan deelgenomen aan het onderzoek. Doordat er geen informatie beschikbaar is over non-respondenten kan er niet onderzocht worden of er selectiviteit heeft opgetreden bij de keuze om deel te nemen aan het onderzoek. Ook hebben er in verhouding veel respondenten deelgenomen die werkzaam zijn bij gemeentes. Door bovenstaande redenen zijn de resultaten niet generaliseerbaar over niet-vertegenwoordigde beroepsgroepen.

Een sterk punt aan dit onderzoek is de hoge respons en de grootte van de steekproef (413 respondenten). De kanttekening die hierbij gezet moet worden is dat er met een grote steekproef vrij snel significante relaties tussen variabelen gevonden kunnen worden. De sterkte van het verband tussen twee variabelen dient altijd in ogenschouw te worden genomen bij de interpretatie van de relatie.

Daarnaast is het in dit onderzoek niet mogelijk om oorzaak en gevolg vast te stellen, daar gebruik is gemaakt van cross-sectioneel onderzoek (Goodwin, 2009). Het zou interessant zijn om in vervolgonderzoek te kijken naar de causaliteit van de relaties door middel van longitudinaal onderzoek. Hierbij is het tevens interessant om te kijken naar de effecten van HNW op WPI op de korte en lange termijn. Wellicht raken werknemers op den duur gewend aan de grensvervaging die HNW met zich mee brengt of gaan werknemers op lange termijn bewust actie ondernemen om WPI te verminderen.

Zoals gezegd gedragen de subschalen van HNW zich onderling niet homogeen. Met name de subschaal HNW-aansturing vertoont een andere relatie met de onderzoeksvariabelen dan de andere subschalen. Het is interessant om in vervolgonderzoek na te gaan hoe dit tot stand komt en de items eventueel aan te passen zodat zij beter in de totale schaal passen. Daarnaast hebben de subschalen HNW-aansturing en HNW-afschermen beide slechts twee items per schaal en tevens een lage Cronbach's alfa (respectievelijk .606 en .649), wat niet pleit voor een betrouwbare subschaal. Deze schalen zouden in vervolgonderzoek aangepast en uitgebreid moeten worden met meer items om de betrouwbaarheid te verhogen. Een ander kritiekpunt op de items van HNW is dat zij grotendeels meten of iemand bereikbaar is of werkt buiten werktijd. Enerzijds is dit een belangrijke dimensie van HNW, maar anderzijds bevat HNW ook andere aspecten, zoals zelf mogen bepalen waar en wanneer er gewerkt wordt. In vervolgonderzoek is het van belang om ook deze dimensie op te nemen in een subschaal.

Daarnaast is het antwoordpatroon van werknemers die volgens eigen zeggen niet aan HNW doen (minder dan 1 uur per week) opvallend. Wanneer gekeken wordt naar de antwoorden van deze groep participanten op de items van HNW valt op dat zij aangeven toch regelmatig in hun vrije tijd met werkgerelateerde zaken bezig zijn (zoals het lezen of afhandelen van emails). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het lezen of afhandelen van emails niet wordt gezien als 'thuis werken'. Een andere mogelijke verklaring is dat de antwoordmogelijkheden op deze schaal vrij snel oplopen (1=nooit, 2=1 à 2 keer per week) en erg gedetailleerd zijn. Baarda, De Goede en Kalmijn (2007) stellen dat een hoge mate van detaillering het moeilijk maakt om de vraag te beantwoorden. Daarnaast hebben participanten de neiging om extreme antwoorden te vermijden (Goodwin, 2009) waardoor zij wellicht niet snel voor de optie "nooit" kiezen. In vervolgonderzoek zou het aan te raden zijn om deze antwoordmogelijkheden minder gedetailleerd te maken.

Zoals eerder besproken moet er een kanttekening geplaatst worden bij de wijze waarop de resultaten tot stand zijn gekomen. Aangezien de resultaten aantoonde dat HNW ondanks de alfa van .861 geen volledig homogene schaal is, is in plaats van de totale schaal het effect van de subschalen onderzocht. Door de grote hoeveelheid aan analyses neemt de kans toe dat er door toeval een effect is gevonden. Vervolgonderzoek en onderbouwing op grond van literatuur is nodig om te toetsen of de gevonden effecten daadwerkelijk betrouwbaar zijn.

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van een verkorte versie van de vragenlijst naar WPI van Van Steenbergen et al. (2007), waarbij alleen de negatieve interferentie van werk naar privéleven is gemeten. Het zou interessant zijn voor vervolgonderzoek om ook de samenhang tussen HNW en positieve interferentie te onderzoeken, en daarnaast ook de interferentie van het privéleven naar het werk (positief danwel negatief) te onderzoeken. Ten slotte zijn er in dit onderzoek slechts drie domeinen van interferentie onderzocht (te weten tijd, vermoeidheid en psychologisch), terwijl de vragenlijst van Van Steenbergen et al. (2007) daarnaast ook het domein 'gedrag' onderzoekt. Deze schaal kan tevens opgenomen worden in vervolgonderzoek.

4.5 Wetenschappelijke en praktische implicaties

HNW is een trend die binnen korte periode ontzettend populair is geworden. Recentelijk is er dan ook veel onderzoek gedaan naar de effecten van HNW. Er is echter veel tegenstrijdigheid in de resultaten hiervan. Zo stellen Walrave en De Bie (2005) in hun onderzoek dat HNW de werk-privébalans van werknemers vergroot, en in strijd daarmee stellen Hill et al. (2003) juist dat HNW een verslechterde werk-privébalans veroorzaakt. Dit onderzoek levert op wetenschappelijk gebied een bijdrage aan de discussie omtrent de effecten van HNW.

Daarnaast kunnen de resultaten uit dit onderzoek gebruikt worden om de negatieve gevolgen van HNW op WPI zoveel mogelijk te verminderen. Zo blijkt dat actief en passief werken volgens de principes van HNW samenhangt met meer interferentie in het psychologisch domein. Op dit gebied zouden zowel organisatie als werknemer maatregelen kunnen treffen om deze interferentie zoveel mogelijk te beperken. Daarnaast maakt dit onderzoek duidelijk welke aspecten van HNW juist bevorderlijk zijn voor een lagere WPI. Zo blijken een resultaatgerichte aansturing en goede vertrouwensrelatie met de leidinggevende

samen te gaan met een lagere WPI in alle domeinen. Het is dus een aanbeveling aan organisaties om de aansturing vanuit leidinggevende op een goede manier in te richten.

Een andere uitkomst van dit onderzoek is dat werknemers met een hoge mate van perfectionisme of prestatiemotivatie meer WPI ervaren. Onderzoek heeft uitgewezen dat WPI kan leiden tot onder andere een hoger verzuim, verloop, burnout, verminderde productiviteit en lagere betrokkenheid bij de organisatie (Frone et al., 1996; Frone, 2000; Greenhaus et al., 1997; Kossek & Ozeki, 1998; Netemeyer et al., 1996). Daarom is het voor organisaties van groot belang om zich bewust te zijn van deze samenhang en eventuele maatregelen te nemen om de gevolgen hiervan te beperken, of hier eventueel rekening mee te houden in het werving- en selectieproces.

Ten slotte is een belangrijke uitkomst van dit onderzoek dat de combinatie van meer uren thuis werken met effectief timemanagement samenhangt met een lagere vermoeidheid na een werkdag. Dit is een zeer belangrijke uitkomst voor de praktijk, omdat organisaties ervoor kunnen kiezen om hun werknemers te ondersteunen in het ontwikkelen van effectief timemanagement. Hier zijn zowel de organisatie als de werknemer bij gebaat, en het aanbieden van een training ter bevordering van effectief timemanagement verdient daarom zeker een aanbeveling.

Referentielijst

- Adams, G.A., & Jex, S.M. (1999). Relationships between time management, control, work–family conflict, and strain. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*, 72–77.
- Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to family conflict: A review agenda for future research. *Journal of occupational health psychology, 5*(2), 278-308.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 259-278.
- Attema, J., De Nood, D., & Kist, H. (2008). *Werk in balans*. Den Haag: EPN.
- Baane, R., Houtkamp, P., & Knotter, M. (2011). Het nieuwe werken ontrafeld. Over Bricks, Bytes & Behavior. Studie uitgevoerd in opdracht van Stichting Management Studies te 's Gravenhage. Tweede druk. Assen: Van Gorcum, 2011.
- Baarda, D.B., De Goede, M.P.M. & Kalmijn, M. (2007). *Basisboek enquêteren*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff BV.
- 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*(6), 1173-1182.
- Bijl, D. (2009). Aan de slag met Het Nieuwe Werken. Zeewolde: Par CC
- Carlson, D.S., & Frone, M.R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology, 17*, 515–535.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2011). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010*. Zwolle: Zalsman.
- Chesley, N. (2005). Blurring boundaries? Linking technology use, spillover, individual distress, and family satisfaction. *Journal of Marriage and Family, 67*(5), 1237-1248.
- Demerouti, E. Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands -Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499-512.
- Eby, L.T., Casper, W.J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature. *Journal of Vocational Behavior, 66*, 124-197.
- Edwards, J.R., & Rothbard, N.P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review, 25*, 178 - 199.
- Elsbach, K. D. (2003). Relating physical environment to selfcategorizations: Identity threat and affirmation in a non-territorial office space. *Administrative Science Quarterly, 48*, 622–654.

- Frone, M. R. (2000). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The National Comorbidity Study. *Journal of Applied Psychology, 85*, 888–895.
- 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*, 65–78.
- Frone, M.R., Russell, M., & Barnes, G.M. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*, 57-69.
- Hewitt, P.L., & Flett, G.L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology, 60*, 456-470.
- Gaillard, A.W.K. (2003). *Stress, productiviteit en gezondheid*. Amsterdam: Academic Service.
- Gajendran, R.S. & Harrison, D.A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology, 92*(6), pp.1524–1541.
- Goodman, B. (2006). A field guide to the workaholic. *Psychology Today, 39* (3), 40-41.
- Goodwin, C.J. (2009). *Research in Psychology, Methods and design*. Crawfordsville: John Wiley & Sons.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76–88.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., Singh, R., & Parasuraman, S. (1997). Work and family influences on departure from public accounting. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 249-270.
- Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 31*, 72–92.
- Hill, E.J. Ferris, M. & Martinson, V. (2003) Does it matter where you work? *Journal of Vocational Behavior, 63*, p. 220-241.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for future organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83*, 139-149.
- Liang, Y., & Chu, C. (2009). Personality Traits and Personal and Organizational Inducements: Antecedents of Workaholism. *Social Behaviour and Personality, 37*, 645-660.
- Macan, T.H. (1994). Time Management: Test of a process model. *Journal of Applied Psychology, 79* (3), 381-391.
- Marks, S.P. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review, 42*, 921–936.

- McClelland, D.C. (1987). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Mitchelson, J.K. (2009). Seeking the perfect balance: Perfectionism and work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 1237-1248.
- Mitchelson, J.K., & Burns, L.R. (1998). Career mothers and perfectionism: Stress at work and at home. *Personality and Individual Differences*, 25, 477-486.
- Montgomery, A.J., Panagopoulou, E., Peeters, M.C.W., & Schaufeli, W.B. (2009). Exploring types of interference between work and non-work: using a diary study approach. *Community, Work & Family*, 12 (4), 455-471.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflicts and work-family conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- O'Driscoll, M.P., Ilgen, D.R., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.
- Peeters, M.C.W., & Heiligers, P. (2007). In: Schaufeli, W. Bakker, A. (red). *De Psychologie van Arbeid en Gezondheid*. Bohn, Stafleu & Van Loghum: Houten.
- Peeters, M.A.G., & Rutte, C.G. (2005). Time Management Behavior as a Moderator for the Job Demand-Control Interaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 64-75.
- Ray, J.J. (1979). A Quick Measure of Achievement Motivation - Validated in Australia and Reliable in Britain and South Africa. *Australian Psychologist*, 3, 337-344.
- Scott, K.S., Moore, K.S., & Miceli, M.P. (1997). An exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human relations*, 50, 287-314.
- Spence, J.T., & Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178.
- Staines, G.L., & Pleck, J.H. (1984). Nonstandard work schedules and family life. *Journal of Applied Psychology*, 69, 515-523.
- Taris, T.W., Beek, I. van & Schaufeli, W.B. (2010). Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The mediational effect of worksholism. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 12, 1-7.
- TNO (2012). *Thuiswerken niet altijd productiever*. Retrieved from: http://www.tno.nl/content.cfm?context=overtno&content=nieuwsbericht&laag1=37&laag2=2&item_id=2012-01-17%2008:49:09.0
- Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W.B., Taris, T., & Schreurs, B. (2012). For fun, love or money: What drives workaholic, engaged and burned-out employees at work? *Applied Psychology*, 61 (1), 30-55.
- Van Steenbergen, E.F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 279-300.

- Volberda, H.W., Van der Bosch, F.A.J., & Jansen, J.J.P. (2006). *Slim Managen & Innovatief Organiseren*. Rotterdam: Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor.
- Walrave, M., & De Bie, M. (2005). *Teleworking @ home or closer to home*. ESF-Agentschap Vlaanderen.
- Wayne, J.H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the workfamily experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behaviour*, 64, 108-130,

Bijlage 1

Output significante interactie-effecten

Interactie-effecten van subschalen van HNW en persoonskenmerken op WPI – tijd en WPI.

	WPI-tijd				WPI- vermoeidheid
	HNW – Actief	HNW – Passief	HNW – Aansturing	HNW – Afschermen	HNW -uren
Perfectionisme	.11*	.13*	.01	.07	-.02
Prestatiemotivatie	.09	.05	-.02	.11*	-.06
Timemanagement	.08	-.01	-.01	.08	-.12*

* $p < .05$ (tweezijdig getoetst)