

De invloed van afwijkende werktijden op de werk-thuis situatie

Madelon L.M. van Hooff, Maartje C. Bakhuis Roozeboom,
Ernest M.M. de Vroome en Peter G.W. Smulders*

175

Deze studie heeft tot doel de causale relaties tussen afwijkende werktijden en werk-thuis interferentie (WTI) en thuis-werkinterferentie (TWI) te onderzoeken. Hiervoor is gebruikgemaakt van een longitudinaal full-panel design. Hierdoor kunnen niet alleen de effecten van afwijkende werktijden op WTI en TWI worden onderzocht, maar ook de invloed van WTI en TWI op het werken op afwijkende werktijden. Tevens is de modererende invloed van sekse in deze relaties onderzocht.

Data zijn verzameld op twee momenten (2002 en 2004) onder 337 Nederlandse werknemers en zelfstandigen, die samenleefden met een partner en ten minste één thuiswonend kind hadden. Avondwerk en weekendwerk zijn meegenomen als indicatoren van afwijkende werktijden. Data zijn geanalyseerd met behulp van structurele modelvergelijkingen.

Resultaten laten zien dat voor vrouwen met kinderen het werken tijdens de avond gepaard gaat met een toename in WTI en TWI twee jaar later. Een vergelijkbare relatie voor mannen wordt niet gevonden. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het werken op afwijkende tijden bij vrouwen interfereert met de zorgtaken waar zij nog steeds vaker dan mannen verantwoordelijk voor zijn.

Verder blijkt uit de studie dat WTI voor zowel mannen als vrouwen gerelateerd is aan een toename in avond- en weekendwerk twee jaar later. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het werken op afwijkende werktijden gebruikt wordt om WTI tegen te gaan.

Trefwoorden: afwijkende werktijden, avondwerk, weekendwerk, werk-thuis interferentie, thuis-werk interferentie

* M.L.M. van Hooff is werkzaam bij de Universiteit van Amsterdam.
M.C. Bakhuis Roozeboom, E.M.M. de Vroome en P.G.W. Smulders zijn werkzaam bij TNO Kwaliteit van Leven.
Correspondentieadres: Postbus 718, 2130 AS Hoofddorp, tel. 023-5549536, e-mail: maartje.bakhuisroozeboom@tno.nl.

1 Inleiding

Het vinden en behouden van een goede balans tussen werk en privé is tegenwoordig voor veel werknemers een belangrijk streven. Het combineren van beide domeinen gaat soms echter gepaard met conflicten of problemen. Het proces waarbij het functioneren van een werknemer thuis negatief beïnvloed wordt door de eisen die het werk stelt, wordt 'werk-thuis interferentie' (WTI) genoemd (Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, Van Hooff et al., 2005). Hiervan is bijvoorbeeld sprake als participatie in familieactiviteiten wordt gehinderd door iemands werkrooster, of als het moeilijk is om na een stressvolle werkdag thuis te ontspannen. Omgekeerd kan ook de thuissituatie het functioneren op het werk negatief beïnvloeden, denk bijvoorbeeld aan een werknemer die zich niet goed kan concentreren door problemen thuis, of iemand die een gedeelte van de werkdag mist door een ziek kind. Deze negatieve invloed van thuis op werk staat bekend onder de noemer 'thuis-werkinterferentie' (TWI) (Geurts et al., 2005).

176

Er is de afgelopen decennia veel onderzoek gedaan naar WTI en TWI. De potentiële gevolgen van WTI zijn duidelijk gedocumenteerd in een meta-analyse van Allen, Herst, Bruck en Sutton (2000). Zij vinden associaties met burnout en depressie, maar ook met verloopgeneigdheid en verminderde tevredenheid over het leven in het algemeen. Over de gevolgen van TWI is nog relatief weinig bekend (Peeters & Heiligers, 2007), maar de studies die zijn gedaan op dit terrein vinden een relatie tussen TWI enerzijds en depressieve gevoelens, stress (Frone, Russell & Cooper, 1992a; Frone, Russell & Cooper, 1997; Kelloway, Gottlieb & Barham, 1999) en verloopgeneigdheid (Kelloway et al., 1999) anderzijds. Een studie van Kinnunen en Mauno (1998) laat zien dat TWI meer gerelateerd is aan de kwaliteit van het privéleven dan aan werkgerelateerde uitkomsten.

Met betrekking tot de oorzaken van WTI en TWI laat een recente meta-analyse (Byron, 2005) zien dat kenmerken van het werk belangrijke determinanten zijn van WTI en – in mindere mate – ook van TWI. Het aantal werkuren, overbelasting in het werk en inflexibiliteit van het werkschema blijken sterk gerelateerd te zijn aan WTI. Deze laatste twee variabelen blijken tevens gerelateerd aan TWI.

De steeds gangbaarder wordende niet-standaard werkpatronen, zoals werken tijdens de avond en in het weekend, zijn nog niet vaak onderwerp van onderzoek geweest in relatie tot WTI/TWI (Wilson, Polzet-Debruyne, Chen & Fernandes, 2007). Studies die aandacht hebben besteed aan WTI en TWI in relatie tot afwijkende werktijden, richtten zich voornamelijk op de relatie tussen werken in ploegendienst en WTI en vinden een positieve relatie tussen beide concepten (Staines & Pleck, 1984; Bohle & Tilley, 1989; Jansen, Kant, Nijhuis, Swaen, & Kristensen, 2004; Demerouti, Geurts, Bakker & Euwema, 2004; Shamir, 1983). Met uitzondering van een studie van Shamir (1983), die een positieve relatie aantoonde tussen werken in het weekend en WTI, is de invloed van andere typen afwijkende werktijden, zoals werken in de avond of nacht, op WTI en op TWI nog nauwelijks onderwerp van onderzoek geweest. Gezien de negatieve gevolgen die het ervaren van WTI en TWI kan hebben (Allen et al., 2000), is het interessant meer inzicht te ontwikkelen in de relatie tussen het werken op afwijkende tijden en WTI en TWI.

Om de causale relaties tussen WTI en TWI en het werken op afwijkende tijden te onderzoeken, maakt deze studie gebruik van een longitudinaal full-panel design bin-

nen een steekproef van werkende ouders, waarbij alle variabelen op twee momenten gemeten zijn, gescheiden door een tijdsinterval van twee jaar. Dit maakt het mogelijk verschillende typen causale relaties te onderzoeken, namelijk de 'normale' causale relatie (werktijden \rightarrow WTI/TWI), de 'omgekeerde' causale relatie (WTI/TWI \rightarrow werktijden) en de 'reciproke' causale relatie (werktijden \rightarrow WTI/TWI én WTI/TWI \rightarrow werktijden). Bij het bestuderen van afwijkende werktijden kijken we enkel naar 'officiële' werkuren die 's avonds en in het weekend worden gemaakt. *Overwerken* op afwijkende tijden wordt in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten.

1.1 Afwijkende werktijden en WTI en TWI

Er zijn redenen om te veronderstellen dat er een relatie bestaat tussen het werken op afwijkende werktijden enerzijds en WTI en TWI anderzijds. Onderzoek van Major, Klein en Ehrhart (2002) toont bijvoorbeeld een verband aan tussen het maken van veel werkuren en WTI, waarbij het 'tijdsconflict' als verklaring wordt opgevoerd. Dit is een conflict dat optreedt wanneer de tijd die besteed wordt aan één rol (bijvoorbeeld die van werkende) ervoor zorgt dat het vervullen van een andere rol (bijvoorbeeld die van ouder of partner) in het gedrang komt (Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz & Beutell, 1989). Dit tijdsconflict zou ook op kunnen treden bij het werken op afwijkende werktijden. Activiteiten met het gezin vinden doorgaans grotendeels tijdens de avond- en weekenduren plaats. Ook zorg voor kinderen is iets waar tijdens deze tijdstippen aandacht aan besteed moet worden. Het werken op afwijkende werktijden ('s avonds of in het weekend) vergroot de kans dat men bepaalde gezinsactiviteiten niet kan bijwonen en dat men bepaalde zorgtaken niet op zich kan nemen. Zo vinden La Valle, Arthur, Millward, Scott en Clayden (2002) dat ouders, die op afwijkende tijden werken, minder tijd besteden aan lezen of spelen met de kinderen of het helpen met huiswerk, dan ouders, die op standaardtijden werken. Wij veronderstellen in deze studie dat ouders door het werken op afwijkende tijden minder tijd hebben voor zorgtaken en gezinsactiviteiten, en daardoor meer WTI ervaren.

Het tijdsconflict zou ook de andere kant op kunnen werken. Dit is het geval wanneer de tijdsinvestering in de thuissituatie ten koste gaat van de tijd om het werk uit te voeren. Werkzaam zijn op de tijden waarin zich het grootste gedeelte van het gezinsleven afspeelt, kan de kans vergroten dat het werk op een gegeven moment te lijden heeft onder zaken die in de thuissituatie geregeld moeten worden. Zo kan er ook een relatie tussen het werken op afwijkende werktijden en TWI worden verondersteld.

Hypothese 1a: Werken tijdens de avond en in het weekend is geassocieerd met verhoogde niveaus van WTI en TWI twee jaar later.

Behalve dat werken op afwijkende tijden invloed kan hebben op het ervaren van WTI en TWI, is het ook mogelijk dat het ervaren van WTI en TWI effect heeft op de mate waarin werknemers op afwijkende tijden werken. Longitudinaal onderzoek van Jansen et al. (2004) geeft aanwijzingen voor deze hypothese. In hun onderzoek wordt WTI op de eerste meting in verband gebracht met een afname van het aantal werkuren bij fulltimers op de tweede meting. Het is mogelijk dat deze fulltimers minder zijn gaan werken om werk en privé beter op elkaar af te kunnen stemmen. Ook in de

huidige studie veronderstellen we dat WTI en TWI van invloed zijn op het werken op afwijkende tijden. Het is denkbaar dat werknemers die op afwijkende tijden werken, en daardoor WTI en TWI ervaren, besluiten minder of niet op afwijkende tijden te gaan werken als ‘copingsmechanisme’ om WTI en TWI te verminderen. Zo komen we tot de volgende hypothese:

Hypothese 1b: WTI en TWI vertonen een negatieve relatie met het werken tijdens de avond en in het weekend twee jaar later.

1.2 Sekseverschillen in de relatie tussen afwijkende werktijden en WTI en TWI

178

Hoewel verscheidene studies zich hebben gericht op verschillen tussen mannen en vrouwen met betrekking tot de prevalentie van TWI en WTI, zijn de resultaten hiervan niet éénduidig. Een aantal studies vindt geen sekseverschillen ten aanzien van WTI en TWI (Eagle, Miles & Icenogle, 1997; Frone, Russell & Cooper, 1992b; Kinnunen, Geurts & Mauno, 2004). Sommige studies tonen wel duidelijke verschillen aan tussen mannen en vrouwen ten aanzien van WTI en TWI. Cinamon en Rich (2002) en Duxbury, Higgins en Lee (1994) vinden dat vrouwen meer WTI ervaren dan mannen. Williams en Alliger (1994) concluderen dat vrouwen niet alleen meer WTI ervaren dan mannen, maar ook meer TWI. Daarnaast heeft eerder onderzoek voor verschillende uitkomstvariabelen en antecedenten gevonden dat de relatie met WTI/TWI gemodereerd wordt door sekse. Zo blijkt het effect van sociale steun op het ervaren van WTI en TWI voor mannen en vrouwen verschillend te zijn (Van Daalen, Willemsen & Sanders, 2006). Sociale steun van leidinggevende en collega's blijkt bij mannen WTI te reduceren, terwijl bij vrouwen sociale steun van de leidinggevende zelfs tot een toename van WTI leidt. Onderzoek van Wallace (1999) onder advocaten wijst uit dat de werkcontext voor vrouwen een andere impact heeft op WTI dan voor mannen. Voor mannen leidt het maken van veel werkuren, het werken met veel vrouwen en het hebben van een echtgenote als broodwinner, tot meer WTI, terwijl bij vrouwen vooral het soort bedrijf gerelateerd is aan de WTI die zij ervaren. Uit onderzoek van Gutek, Searle en Klepa (1991) blijkt dat bij een gelijk aantal werkuren vrouwen meer WTI ervaren dan mannen. Zij voeren als verklaring het ‘gender role framework’ op. Volgens dit model worden mannen meer geassocieerd met werk en vrouwen meer met zorgtaken (Gutek et al. 1991). Mannen en vrouwen die tijd besteden aan het vervullen van de rol van de andere sekse, worden verondersteld het gevoel te hebben hun eigen rol tekort te doen, waardoor WTI (vooral bij werkende vrouwen) en TWI (vooral bij zorgende mannen) kunnen ontstaan. Vanuit deze redenering zouden werkuren dus vooral voor vrouwen gerelateerd zijn aan WTI, omdat zij naarmate ze meer werken meer het gevoel hebben het ‘eigen domein’, namelijk de zorgtaken, te verwaarlozen.

Hoewel de rol van sekse in de relatie tussen *afwijkende werktijden* en WTI/TWI nog niet eerder onderwerp van onderzoek is geweest, zou het ‘gender role framework’ ook hier van toepassing kunnen zijn. Het feit dat vrouwen in het algemeen een grotere verantwoordelijkheid dragen voor de zorg voor hun kinderen dan mannen (bijvoorbeeld Lundberg & Frankenhaeuser, 1999) maakt wellicht dat vrouwen zich ook meer dan mannen verantwoordelijk *voelen* voor deze taken en daardoor, meer dan mannen,

ervaren dat de thuissituatie te lijden heeft onder het werken op afwijkende werktijden. Dat dit nog steeds actueel is, blijkt uit het feit dat – hoewel er zich de afgelopen jaren veel veranderingen hebben voorgedaan in dit opzicht – vrouwen in Nederland in de praktijk nog steeds een grotere verantwoordelijkheid voor zorgtaken dragen dan mannen (Portegijs, Hermans & Lalta, 2006). Aangezien werkende mannen gemiddeld minder tijd besteden aan zorgtaken dan werkende vrouwen (Breedveld & Van den Broek, 2001), zullen mannen wellicht ook minder dan vrouwen het gevoel hebben thuis tekort te schieten wanneer zij door het werken op afwijkende werktijden minder aandacht besteden aan gezinsactiviteiten. We veronderstellen met andere woorden dat het werken op afwijkende tijden bij vrouwen leidt tot een toename van WTI, en bij mannen niet of nauwelijks. Daarnaast is het voorstelbaar dat vrouwen door hun grotere verantwoordelijkheid voor de zorgtaken een sterkere negatieve invloed van de thuissituatie op het werk ervaren. Met andere woorden, we veronderstellen ook dat het werken op afwijkende tijden vooral bij vrouwen zal leiden tot TWI, terwijl hier bij mannen niet tot nauwelijks sprake van zal zijn.

179

Hypothese 2: Werken tijdens de avond en in het weekend zal bij vrouwen sterker positief gerelateerd zijn aan WTI en TWI twee jaar later, dan bij mannen.

De literatuur geeft geen aanwijzingen voor verwachtingen met betrekking tot seksverschillen in de longitudinale relatie tussen WTI/TWI en het werken op afwijkende tijden twee jaar later.

1.3 Controlevariabelen

Omdat het werken op afwijkende tijden gepaard zou kunnen gaan met werkkenmerken, die op hun beurt de kans op WTI en TWI kunnen vergroten, zullen we in deze studie voor een aantal werkkenmerken controleren. Hierbij gaat het om werkkenmerken, waarvan we uit onderzoek weten dat ze ofwel gerelateerd zijn aan zowel WTI/TWI als aan het werken op afwijkende tijden, ofwel gerelateerd zijn aan één van beide, maar waarvan de mogelijkheid bestaat dat er ook een verband is met de ander.

Uit onderzoek (Klein Hesselink, Houtman, Hooftman & Bakhuys Roozeboom, 2010) blijkt dat werken op afwijkende tijden in die sectoren voorkomt (zoals zorg en transport) waar ook hoge taakeisen, gebrek aan autonomie, gebrek aan sociale steun en lange werkuren (vooral transport) voorkomen. Eerdere studies hebben laten zien dat deze werkkenmerken positief gerelateerd zijn aan WTI of TWI (Jansen et al., 2004; O'Driscoll, Poelmans, Spector, Kalliath, Allen et al., 2003; Van Daalen et al., 2006; Frone et al., 1992; Major et al., 2002). Daarom zal in de analyses van dit onderzoek gecontroleerd worden voor taakeisen, autonomie, sociale steun en werkuren.

Ten slotte zal worden gecontroleerd voor leeftijd, aangezien leeftijd negatief samenhangt met de geneigdheid om op afwijkende werktijden te werken (Koppes, Klein Hesselink, Mol & Van den Bossche, 2009) en leeftijd tevens een rol speelt in de mate waarin werknemers WTI en TWI ervaren (Klein Hesselink et al., 2010).

2 Methode

2.1 Respondenten en procedure

Voor dit onderzoek is gebruikgemaakt van longitudinale data uit de TNO Arbeidssituatie Survey (TAS; Smulders, Andries & Otten, 2001; Smulders, 2003). In 2002 vulden 4.334 zelfstandigen en werknemers (respons = 45%) een vragenlijst in over hun arbeidssituatie. Een aantal van hen participeerde in 2004 wederom in het onderzoek, wat resulteerde in een longitudinaal databestand van 700 werkende Nederlanders (respons follow-up = 59%). Omdat in dit onderzoek de combinatie tussen arbeid en zorg centraal staat, hebben we ons in de analyses beperkt tot respondenten die tijdens de eerste meting aangaven gehuwd te zijn of samen te wonen, en thuiswonende kinderen te hebben. Alleenstaande ouders zijn vanwege hun kleine aantal ($n = 28$) niet in het onderzoek opgenomen in verband met de homogeniteit van de steekproef. Deze selectie resulteerde in een steekproef van 337 werkende Nederlanders (29% vrouw; gemiddelde leeftijd 41.0 jaar; $SD = 7.6$; gemiddeld aantal werkuren per week 34.0; $SD = 11.1$). Om te voorkomen dat verschillen in respons tussen verschillende deelpopulaties (bijvoorbeeld mannen en vrouwen, leeftijdscategorieën) zouden leiden tot selectiviteit in de steekproef, is voor deze verschillen gecorrigeerd door middel van weging. Als bron van populatiegegevens is hierbij gebruikgemaakt van de Enquête Beroepsbevolking (1996) van het CBS. De weging is uitgevoerd met het programma Bascula (Nieuwenbroek & Slootbeek, 1999). Voor meer informatie over de weging wordt verwezen naar Smulders et al. (2001).

2.2 Onderzoeksvariabelen

Werk-thuis interferentie. Werk-thuis interferentie is op beide tijdstippen gemeten met één item ('Mist of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk?'; 1 = nee, nooit; 2 = ja, een enkele keer; 3 = ja, vaak; 4 = ja, zeer vaak).

Thuis-werk interferentie. Ook voor het in kaart brengen van thuis-werkinterferentie is op beide tijdstippen gebruikgemaakt van één item ('Mist of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden?'; 1 = nee, nooit; 2 = ja, een enkele keer; 3 = ja, vaak; 4 = ja, zeer vaak).

Afwijkende werktijden. Respondenten is op beide tijdstippen gevraagd voor alle dagdelen van de week (ochtend, middag, avond, nacht; maandag tot en met zondag) aan te geven of ze tijdens dit dagdeel normaal gesproken werken. Vervolgens werd het aantal avonden en het aantal ochtenden en middagen dat in het weekend gewerkt wordt, opgeteld. Er zijn vrij hoge correlaties tussen de twee typen afwijkende werktijden (zie tabel 1). Aangezien nachtwerk erg weinig voorkwam, is ervoor gekozen om nachtwerk in deze analyse buiten beschouwing te laten.

2.3 Controlevariabelen

Voor alle controlevariabelen is gebruikgemaakt van de gegevens uit 2002.

Taakeisen. Taakeisen zijn in kaart gebracht met vijf items, bijvoorbeeld 'Moet u erg snel werken' en 'Moet u heel veel werk doen?' (1 = nooit; 2 = soms; 3 = vaak; 4 = altijd; $\alpha = .83$). De items zijn ontleend aan de Job Content Questionnaire (Karasek, Brisson, Kawakami, Houtman, Bongers et al., 1998).

Autonomie. De mate van autonomie in het werk is eveneens met vijf items gemeten. Voorbeelden zijn: 'Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?' en 'Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?' (1 = nooit; 2 = soms; 3 = vaak; 4 = altijd; $\alpha = .86$). Ook deze items zijn afkomstig uit de Job Content Questionnaire (Karasek et al., 1998).

Steun leidinggevende. Er zijn vier items die betrekking hebben op de steun die werknemers van hun leidinggevende krijgen, bijvoorbeeld 'Mijn chef heeft oog voor het welzijn van de medewerkers' en 'Mijn chef besteedt aandacht aan wat ik zeg' (1 = helemaal mee oneens; 2 = mee oneens; 3 = mee eens; 4 = helemaal mee eens; $\alpha = .83$). Deze vragen zijn ontleend aan het door Karasek ontwikkelde begrip 'supervisory support' en vertaald door Houtman, Goudswaard, Dhondt, Van der Grinten, Hildebrandt et al. (1995).

Steun collega's. Ook de steun die werkenden van hun collega's ontvangen is in kaart gebracht met vier items, bijvoorbeeld 'Mijn collega's helpen mij om het werk gedaan te krijgen' en 'Mijn collega's zijn vriendelijk' (1 = helemaal mee oneens; 2 = mee oneens; 3 = mee eens; 4 = helemaal mee eens; $\alpha = .77$). Deze vragen zijn ontleend aan het door Karasek ontwikkelde begrip 'co-worker support' en vertaald door Houtman et al. (1995).

Werkuren. Respondenten is gevraagd hoeveel uur per week ze gemiddeld werken (contracturen voor werknemers).

181

2.4 Analyses

De data zijn geanalyseerd met behulp van *Structural Equation Modeling* (Jöreskog & Sörbom, 1993), zoals geïmplementeerd in het computerprogramma LISREL 8.54. Deze analysetechniek maakt het mogelijk de data weer te geven in verschillende causale modellen en deze modellen vervolgens met elkaar te vergelijken om te bepalen welk model het beste bij de data past.

Om de hypothesen van dit onderzoek te toetsen is de fit van verschillende modellen met elkaar vergeleken. Voor elk van de typen afwijkende werktijden (avond en weekend) is een vergelijkbare reeks modellen tegen elkaar getoetst. In deze modellen zijn WTI, TWI en afwijkende werktijden op tijdstip 2 (t_2) als afhankelijke variabelen opgenomen. Dezelfde variabelen op tijdstip 1 (t_1), evenals de controlevariabelen, dienden als onafhankelijke variabelen.

Er zijn telkens zes modellen met elkaar vergeleken. Model 1, het stabiliteitsmodel, bevat alleen effecten van elke t_1 variabele naar dezelfde variabele op t_2 . Dit model veronderstelt geen causale relaties tussen afwijkende werktijden en WTI/TWI en vice versa. Ook zijn in dit model relaties gemodelleerd tussen de controlevariabelen op t_1 en WTI/TWI op t_2 .

Model 2, het causaliteitsmodel, is hetzelfde als het stabiliteitsmodel, maar om de causale relaties te onderzoeken tussen afwijkende werktijden en WTI/TWI (hypothese 1a), bevat dit model daarnaast paden van afwijkende werktijden op t_1 naar WTI en TWI op t_2 . Omdat het causaliteitsmodel een uitbreiding is van het stabiliteitsmodel, wordt daarin gecontroleerd voor WTI en TWI op t_1 .

Model 3, het omgekeerde causaliteitsmodel, is eveneens identiek aan stabiliteitsmodel, maar bevat daarnaast paden van WTI en TWI op t_1 naar afwijkende werktijden

op t_2 . In dit model worden de causale relaties tussen WTI/TWI en afwijkende werktijden gemodelleerd (hypothese 1b).

In Model 4, het reciproke model, worden de drie voorgaande modellen geïntegreerd. Dit model gaat ervan uit dat afwijkende werktijden gerelateerd zijn aan WTI en TWI twee jaar later, maar dat WTI en TWI ook gerelateerd zijn aan afwijkende werktijden twee jaar later.

In de Modellen 1 tot en met 4 zijn de covariantie-matrices van mannen en vrouwen apart in de analyse opgenomen, maar zijn de waarden van alle paden in het model voor beide seksen gelijk gesteld. Om te onderzoeken of de relaties tussen afwijkende werktijden op t_1 en WTI/TWI op t_2 verschillen tussen mannen en vrouwen, worden deze in Model 5, het causaliteitsmodel met sekseverschillen, apart geschat voor mannen en vrouwen (hypothese 2). Hiermee vormt het causaliteitsmodel met sekseverschillen een uitbreiding van het reciproke model, waarbij in het causaliteitsmodel met sekseverschillen alleen de relatie tussen afwijkende werktijden op t_1 en WTI/TWI op t_2 apart wordt geschat voor mannen en vrouwen.

Ten slotte worden in Model 6, het reciproke model met sekseverschillen, naast de relaties tussen afwijkende werktijden op t_1 en WTI/TWI op t_2 ook de relaties tussen WTI/TWI op t_1 en afwijkende werktijden op t_2 apart geschat voor mannen en vrouwen, om te bekijken of ook daar verschillen bestaan. Hiermee vormt het reciproke model met sekseverschillen een uitbreiding van het causaliteitsmodel met sekseverschillen.

De fit van de verschillende modellen is geëvalueerd met behulp van de Delta χ^2 -toets, the Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) en de Comparative Fit Index (CFI; Bentler, 1990). Waarden van .90 en hoger (CFI) en .08 of lager (RMSEA) duiden op een acceptabele fit (Byrne, 2001). Er zijn tevens Delta χ^2 -toetsen uitgevoerd om de verschillende modellen te vergelijken.

3 Resultaten

3.1 Avondwerk

Tabel 1 geeft een overzicht van de gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties van de onderzoeksvariabelen. Uit de tabel blijkt dat de respondenten op beide metingen gemiddeld één dag in de week avondwerk verrichten. Avondwerk hangt vooral positief samen met het aantal werkuren, met werk-thuis interferentie en met het verrichten van weekendwerk. Op de eerste meting geven 80 respondenten aan één of meer avonden per week te werken. Op de tweede meting zijn dit er 91.

In tabel 2 is de fit weergegeven van de modellen die getoetst zijn om de causale relaties tussen avondwerk en WTI/TWI en vice versa te onderzoeken. De fit van het causaliteitsmodel (avondwerk $t_1 \rightarrow$ WTI en TWI t_2) is niet beter dan die van het stabiliteitsmodel (geen causale relaties). Het omgekeerde causaliteitsmodel (WTI en TWI $t_1 \rightarrow$ avondwerk t_2) en het reciproke model (avondwerk $t_1 \rightarrow$ WTI/TWI t_2 en WTI/TWI $t_1 \rightarrow$ avondwerk t_2) passen beide echter wel beter bij de data dan het stabiliteitsmodel. Omdat er in het reciproke model geen significante relaties zijn

Tabel 1 Gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties van studievariabelen

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Sekse	1.29	.46	1														
2. Taakeisen	2.47	.56	-.09	1													
3. Autonomie	2.86	.66	-.01	-.041	1												
4. Steun chef	2.83	.61	.08	-.24**	.12*	1											
5. Steun collega	3.23	.47	.20**	-.09	.00	.33**	1										
6. Leeftijd	41.01	7.57	-.09	.07	.15**	-.02	-.08	1									
7. Werkduren	34.01	11.13	-.69**	.09	.12*	-.03	-.10	.15**	1								
8. WTI t1	1.68	.65	-.09	.27**	.11*	-.06	-.05	.05	.32**	1							
9. WTI t2	1.70	.68	-.07	.21**	.04	-.06	.04	.04	.28**	.55**	1						
10. TWI t1	1.44	.53	-.02	.12*	.14**	-.04	-.02	.02	.22**	.43**	.30**	1					
11. TWI t2	1.46	.56	.11*	.16**	-.01	-.12	-.01	-.01	.00	.24**	.39**	.32**	1				
12. Avonden t1	.92	1.90	-.14*	.02	.01	-.07	.03	.00	.23**	.25**	.28**	.18**	.13*	1			
13. Weekend t1	.49	1.09	-.08	-.05	-.05	.08	.05	-.01	.07	.17**	.13*	.01	-.00	.51**	1		
14. Avonden t2	1.02	1.99	-.07	.01	-.11*	-.01	.13*	-.09	.18**	.29**	.31**	.08	.10	.57**	.29**	1	
15. Weekend t2	.58	1.16	.01	-.04	-.02	.15**	.18**	-.06	.01	.19**	.10	-.03	-.02	.33**	.52**	.57**	1

* $p < .05$; ** $p < .01$

tussen avondwerk op t1 en WTI op t2 ($\beta = +.10$; ns) en TWI op t2 ($\beta = +.08$; ns) én omdat het omgekeerde causaliteitsmodel een spaarzamer model is dan reciproke model, wordt het omgekeerde causaliteitsmodel als best passende model beschouwd. Hypothese 1a, die een positieve relatie veronderstelde tussen avondwerk op t1 en WTI en TWI op t2, wordt dus niet bevestigd.

Tabel 2 De fit van modellen die de relatie tussen avondwerk en WTI en TWI in kaart brengen

Model	χ^2	df	p	RMSEA	CFI	$\Delta\chi^2$ (Mx - My)	Δ df	p
1. Stabiliteitsmodel	87.15	39	0.00	.09	.92			
2. Causaliteitsmodel	82.81	37	0.00	.09	.93	4.34 (M2 - M1)	2	ns*
3. Omgekeerd causaliteitsmodel	74.42	37	0.00	.08	.94	12.73 (M3 - M1)	2	< .01
4. Reciproke model	70.07	35	0.00	.08	.94	17.08 (M4 - M1)	4	< .01
5. Causaliteitsmodel met sekseverschillen	53.60	33	0.01	.06	.97	29.20 (M5 - M2)	4	< .01
						16.46 (M5 - M4)	2	< .01
6. Reciproke model met sekseverschillen	53.04	31	0.01	.07	.96	17.03 (M6 - M4)	4	< .01
						.57 (M6 - M5)	2	ns

* Significant indien $p < .05$

Stabiliteitsmodel:	Alleen relaties van de t1 waarde van een variabele naar dezelfde variabele op t2
Causaliteitsmodel:	Stabiliteitsmodel en afwijkende werktijden t1 → WTI en TWI t2
Omgekeerd causaliteitsmodel:	Stabiliteitsmodel en WTI en TWI t1 → afwijkende werktijden t2
Reciproke model:	Stabiliteitsmodel en WTI en TWI t1 → afwijkende werktijden t2 en afwijkende werktijden t1 → WTI en TWI t2
Causaliteitsmodel met sekseverschillen:	Reciproke model, maar alléén afwijkende werktijden t1 → WTI en TWI t2 apart geschat voor mannen en vrouwen
Reciproke model met sekseverschillen:	Identiek aan causaliteitsmodel met sekseverschillen, maar zowel afwijkende werktijden t1 → WTI en TWI t2 als WTI en TWI t1 → afwijkende werktijden t2 apart geschat voor mannen en vrouwen

In het omgekeerde causaliteitsmodel bestaat er een *positieve* relatie tussen WTI op t1 en avondwerk op t2 ($\beta = +.20$; $p < .01$). Er is geen significant verband tussen TWI op t1 en avondwerk op t2 ($\beta = +.11$; ns). Deze resultaten vormen geen bevestiging voor hypothese 1b, die een *negatieve* relatie veronderstelde tussen avondwerk op t1 en WTI en TWI op t2.

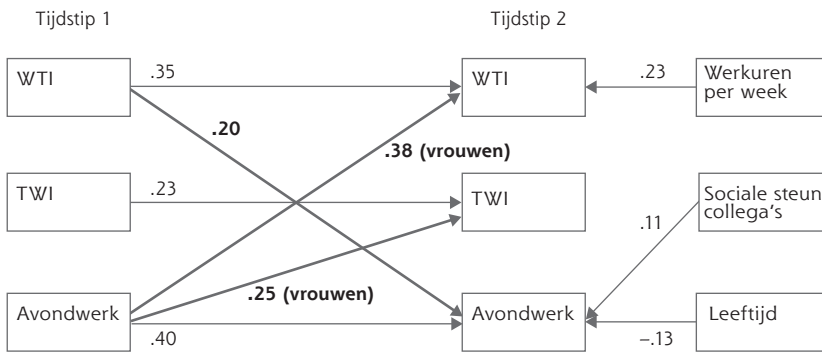
Het causaliteitsmodel met sekseverschillen is identiek aan het reciproke model, maar nu worden de relaties tussen avondwerk op t1 en WTI en TWI op t2 apart geschat voor mannen en vrouwen. Het causaliteitsmodel met sekseverschillen past beter bij de data dan het causaliteitsmodel en dan het reciproke model. In het causaliteitsmodel met sekseverschillen is er voor mannen geen relatie tussen avondwerk op t1 en WTI ($\beta = +.02$; ns) en TWI ($\beta = +.03$; ns) op t2. Voor vrouwen worden deze relaties

echter wel gevonden (WTI: $\beta = +.38$; $p < .01$ en TWI; $\beta = +.25$; $p < .05$). Tezamen bieden deze resultaten steun voor hypothese 2, waarin gesteld werd dat de relaties tussen avondwerk en WTI en TWI sterker zijn voor vrouwen dan voor mannen.

De fit van het reciproke model met sekseverschillen, ten slotte, is weliswaar beter dan die van het reciproke model, maar aangezien de fit niet beter is dan die van het causaliteitsmodel met sekseverschillen, kan geconcludeerd worden dat de relaties tussen WTI en TWI op t_1 en avondwerk op t_2 niet verschillend zijn voor mannen en vrouwen.

Figuur 1 geeft het uiteindelijke model weer voor avondwerk. Hierin geven diagonale pijlen de relaties weer tussen WTI op t_1 en avondwerk op t_2 en tussen avondwerk op t_1 en WTI en TWI op t_2 . Het figuur geeft weer dat het aantal werkuren positief gerelateerd is aan WTI, dat sociale steun van collega's positief geassocieerd is met het werken op afwijkende werktijden en dat de leeftijd van de werknemer negatief samenhangt met het werken op afwijkende werktijden.

185



Figuur 1 Eindmodel voor avondwerk en werk-thuis interferentie (WTI) en thuis-werk interferentie (TWI) (gestandaardiseerde oplossing)

3.2 Weekendwerk

Uit tabel 1 blijkt dat de respondenten gemiddeld een halve ochtend of middag in het weekend werken. Weekendwerk hangt vooral positief samen met werk-thuis interferentie en met avondwerk. Het verrichten van weekendwerk op de tweede meting hangt tevens positief samen met het ervaren van sociale steun. In totaal werken 70 respondenten op t_1 minstens één of meer ochtenden en/of middagen in het weekend en op t_2 zijn dit er 87.

De fit van de verschillende modellen die gespecificeerd zijn om de causale relaties tussen weekendwerk en WTI/TWI en vice versa te onderzoeken is weergegeven in tabel 3. Alle modellen hebben een acceptabele fit (RMSEA $< .08$ en CFI $> .90$). Het causaliteitsmodel (weekendwerk $t_1 \rightarrow$ WTI en TWI t_2) heeft geen betere fit dan het stabiliteitsmodel (geen causale relaties). Het omgekeerde causaliteitsmodel (WTI en TWI $t_1 \rightarrow$ weekendwerk t_2) past wel beter bij de data dan het stabiliteitsmodel. Hetzelfde geldt voor het reciproke model (weekendwerk $t_2 \rightarrow$ WTI/TWI t_1 en WTI/

Tabel 3 De fit van modellen die de relatie tussen weekendwerk en WTI en TWI in kaart brengen

Model	χ^2	df	p	RMSEA	CFI	$\Delta\chi^2$ (Mx - My)	Δ df	p
1. Stabiliteitsmodel	59.36	39	.02	.06	.96			
2. Causaliteitsmodel	57.22	37	.02	.06	.96	2.14 (M2 - M1)	2	ns*
3. Omgekeerd causaliteitsmodel	51.56	37	.06	.05	.97	7.80 (M3 - M1)	2	< .01
4. Reciproke model	49.42	35	.05	.05	.97	9.94 (M4 - M1)	4	< .05
5. Causaliteitsmodel met sekseverschillen	48.71	33	.04	.05	.97	8.51 (M5 - M2)	4	ns
6. Reciproke model met sekseverschillen	46.47	31	.04	.06	.97	0.71 (M5 - M4)	2	ns
						2.95 (M6 - M4)	4	ns
						2.24 (M6 - M5)	2	ns

* Significant indien $p < .05$

Stabiliteitsmodel:	Alleen relaties van de t1 waarde van een variabele naar dezelfde variabele op t2
Causaliteitsmodel:	Stabiliteitsmodel en afwijkende werktijden t1 → WTI en TWI t2
Omgekeerd causaliteitsmodel:	Stabiliteitsmodel en WTI en TWI t1 → afwijkende werktijden t2
Reciproke model:	Stabiliteitsmodel en WTI en TWI t1 → afwijkende werktijden t2 en afwijkende werktijden t1 → WTI en TWI t2
Causaliteitsmodel met sekseverschillen:	Reciproke model, maar alléén afwijkende werktijden t1 → WTI en TWI t2 apart geschat voor mannen en vrouwen
Reciproke model met sekseverschillen:	Identiek aan causaliteitsmodel met sekseverschillen, maar zowel afwijkende werktijden t1 → WTI en TWI t2 als WTI en TWI t1 → afwijkende werktijden t2 apart geschat voor mannen en vrouwen

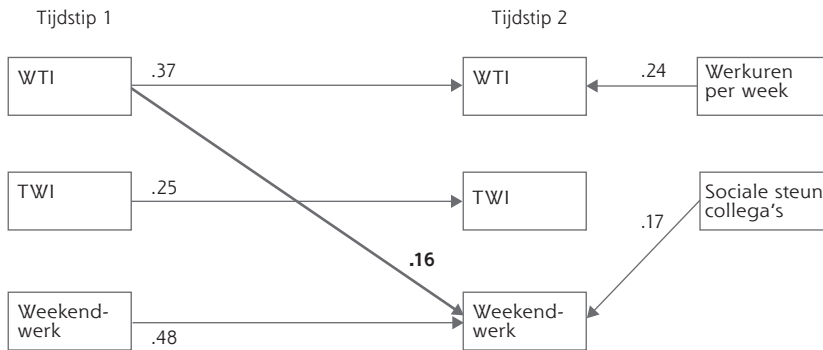
TWI t₁ → weekendwerk t₂). Net als bij avondwerk zijn de relaties tussen weekendwerk op t₁ en WTI ($\beta = +.07$; ns) en TWI ($\beta = .00$; ns) op t₂ in dit model niet significant. Dit betekent dat hypothese 1a, die een positieve causale relatie veronderstelde tussen weekendwerk op t₁ en WTI en TWI op t₂, op basis van deze analyses niet bevestigd kan worden.

Aangezien het omgekeerde causaliteitsmodel een spaarzamer model is dan het reciproke model ($df = 37$ in M₃ en $df = 35$ in M₄), wordt het omgekeerde causaliteitsmodel tot 'best passend model' verkozen. In dit model is er een *positieve* relatie tussen WTI op t₁ en weekendwerk op t₂ ($\beta = +.16$, $p < .05$) en geen significante relaties tussen TWI op t₁ en weekendwerk op t₂ ($\beta = -.10$; ns). Deze resultaten vormen geen bevestiging voor hypothese 1b, waarin een *negatieve* relatie verondersteld werd tussen WTI en TWI op t₁ en weekendwerk op t₂.

Het causaliteitsmodel met sekseverschillen is identiek aan het reciproke model, maar nu worden de relaties tussen weekendwerk op t₁ en WTI en TWI op t₂ apart geschat voor mannen en voor vrouwen. Het causaliteitsmodel met sekseverschillen past niet beter bij de data dan het reciproke model of het causaliteitsmodel, wat erop duidt dat

de relaties tussen weekendwerk op t_1 en WTI/TWI op t_2 niet verschillen tussen mannen en vrouwen. Hypothese 2 wordt hiermee dus niet bevestigd voor weekendwerk.

In het reciproke model met sekseverschillen, ten slotte, wordt bekeken of ook de relaties tussen WTI/TWI op t_1 en weekendwerk op t_2 verschillen tussen mannen en vrouwen. De fit van dit model is echter niet beter dan die van het reciproke model of het causaliteitsmodel met sekseverschillen, waaruit geconcludeerd kan worden dat ook de sterkte van deze relaties niet verschilt tussen mannen en vrouwen.



187

Figuur 2 Eindmodel voor weekendwerk en werk-thuis interferentie (WTI) en thuiswerk interferentie (TWI) (gestandaardiseerde oplossing)

Figuur 2 geeft het uiteindelijke model weer voor weekendwerk. Hierin is het effect van WTI (t_1) op weekendwerk (t_2) met een diagonale pijl aangegeven. Net als figuur 1 laat deze figuur zien dat vooral weekendwerk en WTI tamelijk stabiel zijn in de tijd en wederom blijkt het aantal werkuren positief samen te hangen met WTI, en sociale steun van collega's met het werken op afwijkende werktijden.

Al met al leveren de resultaten van de analyses gedeeltelijke steun voor hypothese 2: voor vrouwen blijkt dat, na controle voor de effecten van leeftijd, taakeisen, sociale steun van leidinggevende en collega's, autonomie en werkuren, werken tijdens de avond gepaard gaat met een toename in WTI en TWI twee jaar later. Voor mannen wordt geen relatie gevonden tussen avond-, nacht- of weekendwerk en WTI/TWI. Hypothese 1a, waarin voor beide seksen een positieve relatie tussen het werken op afwijkende tijden en WTI/TWI wordt verondersteld, wordt niet bevestigd op basis van deze analyses. Ook hypothese 1b wordt niet bevestigd. In plaats van de veronderstelde negatieve relatie tussen WTI/TWI en het werken op afwijkende tijden twee jaar later, wordt een positieve relatie gevonden.

4 Discussie

In een steekproef van werkende ouders die (on)gehuwd samenleven met een partner, zijn in deze studie de causale relaties onderzocht tussen het werken op afwijkende

tijden en het ervaren van werk-thuis interferentie (WTI) en thuis-werk interferentie (TWI). Tevens is bekeken of deze relaties verschillen tussen mannen en vrouwen.

Uit de resultaten blijkt dat voor vrouwen met kinderen, maar niet voor mannen met kinderen, het werken tijdens de avond gepaard gaat met een toename in WTI en TWI. Dat dit resultaat alleen wordt gevonden voor vrouwen en niet voor mannen, kan mogelijk worden verklaard doordat vrouwen in het gezin doorgaans het grootste gedeelte van de zorgtaken op zich nemen, terwijl mannen in dit opzicht een relatief beperkte verantwoordelijkheid hebben (o.a. Breedveld & Van den Broek, 2001).

Voor het werken tijdens het weekend werd ook voor vrouwen geen relatie gevonden met WTI en TWI. Weekendwerk is in dit onderzoek geoperationaliseerd als werken tijdens één of meer ochtenden en/of middagen in het weekend. Het is goed mogelijk dat de vrije tijd die beschikbaar is tijdens de weekendavonden genoeg mogelijkheden biedt om het werk en het gezin goed te kunnen combineren.

188 De resultaten van dit onderzoek laten verder zien dat WTI gepaard gaat met een *toename* in plaats van met de veronderstelde *afname* in het werken tijdens de avond en het weekend twee jaar later. Een verklaring hiervoor is mogelijk dat het werken op afwijkende tijden sommige werknemers een zekere mate van flexibiliteit biedt om werk en thuis beter te combineren. Het is mogelijk dat werkenden, die op een bepaald moment in de tijd veel WTI ervaren, ervoor kiezen op afwijkende tijden te gaan werken, omdat ze hopen dat dit na verloop van tijd zal leiden tot een vermindering in WTI. Eerder onderzoek (Strazdsins, Korda, Lim, Broom & D'Souza, 2004) laat bijvoorbeeld zien dat het werken op niet-standaard tijden het voor ouders mogelijk maakt zelf voor kinderopvang te zorgen.

Een andere verklaring voor de gevonden positieve relatie tussen WTI en het werken op afwijkende tijden ligt in de mogelijkheid dat beide positief samenhangen met een niet gemeten derde variabele, zoals inflexibiliteit van het werkschema. Uit onderzoek van Byron (2005) blijkt dat inflexibiliteit van het werkschema gepaard gaat met een verhoogd niveau van WTI. Het werken op afwijkende werktijden komt vooral veel voor in sectoren als de zorg, het transport en de horeca (Klein Hesselink et al., 2010), waarin het vaak lastig is om tijden aan te passen en werkschema's weinig flexibel zijn.

Om meer zicht te krijgen op de specifieke rol, die het werken op afwijkende tijden speelt bij het combineren van werk en privé, zou het in toekomstig onderzoek interessant zijn om over aanvullende informatie te beschikken over de reden van het werken op afwijkende tijden. Zo kan beter onderscheiden worden in welke gevallen het werken op afwijkende werktijden als hulpmiddel wordt ingezet en in welke gevallen het werken op afwijkende tijden juist een stresserende factor is bij het combineren van werk en privé.

Voor de controlevariabelen werd ook een aantal verbanden gevonden. In lijn met eerder onderzoek (Major et al., 2002) bleek dat het aantal werkuren positief gerelateerd is aan WTI en dat leeftijd negatief samenhangt met avondwerk (Koppes et al., 2009). Daarnaast werd een positief verband gevonden tussen sociale steun van collega's en het werken in de avond en in het weekend. Een mogelijke verklaring voor deze bevinding is dat het werken op afwijkende werktijden 'een band scheidt' met collega's die in hetzelfde schuifje zitten. Andersom is het ook goed mogelijk dat wanneer het werken op afwijkende werktijden op vrijwillige basis is, het ervaren van

sociale steun bedraagt aan de geneigdheid van werknemers om op afwijkende werktijden te werken. Deze bevinding is interessant in het licht van literatuur die aanwijzingen geeft voor sociale steun als 'beschermende factor' voor WTI en TWI (Van Daalen et al., 2006). Zo is het mogelijk dat de ongunstige effecten van het werken op afwijkende werktijden op WTI en TWI worden gebufferd door de sociale steun die werknemers van collega's ervaren.

4.1 Sterke en zwakke punten

Zoals elk onderzoek kent ook deze studie zijn beperkingen. Ten eerste zijn twee kernconcepten in deze studie, namelijk WTI en TWI, elk slechts met behulp van één item gemeten. Hoewel eerder onderzoek heeft laten zien dat het gebruik van één-itemmaten zinvol is wanneer éénduidige concepten gemeten worden (Wanous, Reichers & Hudy, 1997 voor werktevredenheid en Van Hooff, Geurts, Taris & Kompier, 2007 voor vermoeidheid), is het mogelijk dat deze items geen volledig beeld schetsen van alle diverse aspecten die aan WTI en TWI te onderscheiden zijn (zie Greenhaus & Beutell, 1985). Toekomstig onderzoek kan het inzicht in de relaties tussen afwijkende werktijden en WTI/TWI verder uitbreiden door gebruik te maken van meetinstrumenten die meerdere aspecten van WTI en TWI in zich bergen (bijvoorbeeld Frone et al., 1992a; 1992b; Geurts et al., 2005; Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983).

189

Een tweede punt van aandacht betreft de tijdsperiode tussen de twee metingen. Deze bedroeg in deze studie twee jaar. De vraag is of het proces, waarbij afwijkende tijden tot WTI/TWI leiden en omgekeerd, ook daadwerkelijk binnen dit tijdsinterval plaatsvindt. Wanneer het werkelijke causale interval kleiner is dan twee jaar, vormen de in dit onderzoek gevonden relaties een onderschatting van de werkelijke relaties tussen de concepten.

Naast deze mogelijke tekortkomingen kent deze studie ook een aantal sterke punten. Ten eerste werd in dit onderzoek gebruikgemaakt van een longitudinaal design, dat het niet alleen mogelijk maakte de relaties tussen afwijkende werktijden en WTI/TWI op een later tijdstip te onderzoeken, maar ook in kaart kon brengen hoe WTI/TWI gerelateerd zijn aan het werken op afwijkende tijden in de toekomst. De resultaten lieten inderdaad zien dat de relatie tussen afwijkende werktijden en WTI/TWI gedeeltelijk reciproof is. Ten tweede besteedde dit onderzoek aandacht aan mogelijke sekseverschillen in de relatie tussen het werken op afwijkende tijden en het ervaren van WTI en TWI en bleek uit de resultaten dat deze relaties inderdaad voor een deel verschillend zijn voor mannen en vrouwen.

4.2 Conclusie

Uit deze studie blijkt enerzijds dat voor vrouwen met kinderen het werken tijdens de avond leidt tot een toename in WTI en TWI. Het is mogelijk dat het werken tijdens de avond juist bij vrouwen interfereert met de zorgtaken waar zij vaker verantwoordelijkheid voor dragen dan mannen. Aangezien eerder onderzoek heeft laten zien dat WTI op den duur tot gezondheidsklachten kan leiden (Van Hooff, Geurts, Taris, Kompier, Dijkers et al., 2005), is aandacht voor deze 'dubbele belasting' van vrouwen van belang.

Anderzijds blijkt uit deze studie dat werkenden die WTI ervaren in de loop van de tijd eerder meer dan minder op afwijkende tijden gaan werken. Deze bevinding suggereert dat werken op afwijkende tijden (ook) als middel wordt aangewend om werk en privé beter te kunnen combineren.

Aanvullend onderzoek zou meer inzicht kunnen geven in de specifieke rol van het werken op afwijkende tijden bij het combineren van werk en privé. Mogelijk vormen de bevindingen van de huidige studie een ingang voor toekomstig onderzoek om de wederzijdse relaties tussen WTI/TWI en afwijkende werktijden verder in kaart te brengen.

Praktijkbox

190

- Het is van belang dat vrouwen met kinderen, die avond- of nachtwerk verrichten, zich ervan bewust zijn dat dit problemen kan opleveren in de werk-privébalans. Hierdoor kunnen zij bijvoorbeeld tijdig maatregelen treffen, zoals het uitbesteden van huishoudelijke taken.
- Gezien de negatieve gevolgen van problemen in de werk-privébalans, zoals stress, burnout, depressie en verloop, zijn ook werkgevers erbij gebaat om de negatieve consequenties van avond- en nachtwerk bij vrouwen met kinderen te beperken. Werkgevers zouden bijvoorbeeld regelingen kunnen treffen, zoals het aanbieden van flexibele werktijden, waardoor vrouwen de werktijden zodanig kunnen inrichten dat de privésituatie geen/beperkte hinder ondervindt.
- De bevinding dat vrouwen wel problemen met de werk-privébalans ervaren door het werken in de avonduren, maar mannen niet, zou erop kunnen wijzen dat er in de privésfeer vaak meer van vrouwen wordt gevraagd dan van mannen. Beleid zou zich daarom kunnen richten op het stimuleren van een meer egalitaire taakverdeling binnen gezinnen, zodat de dubbele belasting bij vrouwen wat wordt teruggedrongen.

Literatuur

- Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Bentler, P.M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246.
- Bohle, P. & Tilley, A. (1989). The impact of night work on psychological well-being. *Ergonomics*, 32, 1089-1099.
- Breedveld, K. & Van den Broek, A. (2001). *Trends in de tijd. Een schets van recente ontwikkelingen in tijdsbesteding en tijdsordening*. Den Haag: SCP; 2001.
- Byrne, B.M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications and programming*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Byron, K. (2005). A Meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Cinamon, R.G. & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47, 531-541.
- Demerouti, E., Geurts, S.A.E., Bakker, A. & Euwema, M. (2004). The impact of shiftwork on work-home conflict, job attitudes and health. *Ergonomics*, 47, 987-1002.

- Duxbury, L., Higgins, C.A. & Lee, C.M. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15, 449-466.
- Eagle, B.W., Miles, E.W. & Icenogle, M.L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50, 168-184.
- Frone, M.R., Russell, M. & Cooper M.L. (1992a). 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. & Cooper, M.L. (1992b). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.
- Frone, M.R., Russell, M. & Cooper M.L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- Geurts, S.A.E., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Dijkers, J.S.E., Van Hooff, M.L.M. & Kinnunen, U.M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire. *Work & Stress*, 19, 319-339.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., Granrose, C.S., Rabinowitz, S. & Beutell, N.J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 133-143.
- Gutek, B.A., Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Houtman, I.L.D., Goudswaard, A., Dhondt, S., Van der Grinten, M., Hildebrandt, V. & Kompier, M. (1995). Evaluatie van de monitorstudie naar stress en lichamelijke belasting. Den Haag: VUGA.
- Jansen, N.W.H., Kant, I., Nijhuis, F.J.N., Swaen, G.M.H. & Kristensen, T.S. (2004). Impact of worktime arrangements on work-home interference among Dutch employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment, & Health*, 30, 139-148.
- Jöreskog, K.G. & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: User's Reference Guide*. Chicago: Scientific Software International.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. & Amick B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 322-355.
- Kelloway, E.K., Gottlieb, B.H. & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 337-346.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157-177.
- Kinnunen, U., Geurts, S. & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work and Stress*, 18, 1-22.
- Klein Hesselink, J., Houtman, I., Hoofman, W. & Bakhuys Roozeboom, M. (2010). *Arbobalans 2009. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. TNO: Hoofddorp.
- Kopelman, R., Greenhaus, J.H. & Connolly, T.F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Koppes, L., Klein Hesselink, J., Mol, M. & Van den Bossche, S. (2009). *Vinger aan de pols van werkend Nederland*. TNO: Hoofddorp.
- La Valle, I., Arthur, S., Millward, C., Scott, J. & Clayden, M. (2002). *Happy families? Atypical work and its influence on family life*. Bristol (UK): The Policy Press.
- Lundberg, U. & Frankenhaeuser, M. (1999). Stress and workload of men and women in high- ranking positions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 142-151.

- Major, V.S., Klein, K.J. & Ehrhart, M.G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87, 427-436.
- Nieuwenbroek, N. & Slootbeek, G. (1996). Documentatie bij de cursus wegen met Bascula 2.0, Research paper nr. 9636. Voorburg/Heerlen: CBS.
- O'Driscoll, M.P., Poelmans, S., Spector, P.E., Kalliath, T., Allen T.D. & Cooper, C.L. (2003). Family responsive interventions, perceived organizational and supervisor support, work-family conflict, and psychological strain. *International Journal of Stress Management* 10, 326-344.
- Peeters, M. & Heiligers, Ph. (2007). Werk-thuisinterferentie. In W. Schaufeli, A. Bakker & J. de Jonge (Red.), *De Psychologie van Arbeid en Gezondheid*. Houten/Mechelen: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Portegijs, W., Hermans, B. & Lalta, V. (2006). *Emancipatiemonitor 2006: Veranderingen in de leefsituatie en levensloop*. Den Haag: SCP.
- Shamir, B. (1983). Some antecedents of work-nonwork conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 23, 98-111.
- Smulders, P.G.W., Andries, F. & Otten, F. (2001). *Hoe denken Nederlanders over hun werk: Opzet, kwaliteit en eerste resultaten van de TNO Arbeidsituatie Survey*. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Smulders, P.G.W. (2003). *Nederlanders over hun werk: Methodologie en tabellenboek TNO Arbeidsituatie Surveys 2000 en 2002*. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Staines, G. & Pleck, J. (1984). Nonstandard work schedules and family life. *Journal of Applied Psychology*, 69, 515-523.
- Strazdins, L., Korda, R.J., Lim, L.L.Y., Broom, D.H. & D'Souza, R. M. (2004). Around-the-clock: Parent work schedules and children's well-being in a 24-h economy. *Social Science and Medicine*, 59, 1517-1527.
- Van Daalen, G., Willemsen, T.M. & Sanders, K. (2006). Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 462-476.
- Van Hooff, M.L.M., Geurts, S.A.E., Taris, T.W. & Kompier, M.A.J. (2007). 'How fatigued do you currently feel?' Convergent and discriminant validity of a single-item fatigue-measure. *Journal of Occupational Health*, 49, 224-234.
- Van Hooff, M.L.M., Geurts, S.A.E., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Dijkers, J.S.E., Houtman, I.L.D. & van den Heuvel, F.M.M. (2005). Disentangling the causal relationships between work-home interference and employee health. *Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health*, 31, 15-29.
- Wallace, J.E. (1999). Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 797-816.
- Wanous, J.P., Reichers, A.E. & Hudy, M.J. (1997). Overall job-satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82, 247-252.
- Williams, K.J. & Alliger, G.M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37, 837-868.
- Wilson, M., Polzer-Debruyne, A., Chen, S. & Fernandes, S. (2007). Shift work interventions for reduced work-family conflict. *Employee Relations*, 29, 162-177.

The influence of working at non-standard working hours on the work-home situation

M.L.M. van Hooff, M.C. Bakhuys Roozeboom, E.M.M. de Vroome & P.G.W. Smulders, *Gedrag & Organisatie*, volume 23, September 2010, nr. 3, pp. 175-193.

The present study was designed to map the causal relationships between non-standard working hours and work-home interference (WHI) and home-work interference (HWI). To this purpose, a longitudinal full-panel design was employed. Using such a design, we examined both the causal effects of non-standard working hours on WHI /HWI and the causal effects of WHI /HWI on non-standard

working hours. We also investigated the moderating effect of gender in these relationships.

Data were collected in two waves (2002 and 2004) among 337 Dutch employees and self-employed persons who lived together with a partner and had at least one child living in the household. We included evening work and weekend work as types of non-standard working hours. Data were analyzed by means of structural equation modeling.

Results showed that, among women with children, evening work was related to elevated levels of WHI and HWI two years later. A comparable relationship for men with children was not found. A possible explanation for this finding is that for women working at non-standard hours appears to cause WHI and HWI, as working at non-standard hours interferes with their responsibilities at home, which they are still more often accountable for than men.

Furthermore, WHI turned out to be related to an increase in evening work and weekend work two years later for both men and women. A possible explanation for this finding is that workers try to reduce WHI by means of working at non-standard hours.

193

Key words: non-standard working hours, evening work, weekend work, work-home interference, home-work interference