

ummary

low among music teachers and their students: transfer of peak experiences

. Scheeres en A.B. Bakker, *Gedrag* © Organisatie, volume 16, nr.1, pp. 23-38.

This study examines the peak experience of flow (Csikszentmihalyi, 1990) among 178 music teachers and 605 students at sixteen different music schools. Based on the literature it is hypothesized that job resources, including autonomy, feedback, social support and coaching have a positive influence on the balance between teachers' challenges and skills, which in turn contributes to their experience of flow (absorption, work pleasure and intrinsic motivation). In addition, using emotional contagion theory, it is hypothesized that flow may transfer from teachers to their students. The results of structural equation modelling analyses support both hypotheses. Job resources have predictive value for the balance between challenges and skills, and this balance, in turn, is a predictor of flow among music teachers. Furthermore, a positive relationship is found between the extent to which teachers experience flow and the extent to which their students experience flow.

eywords: job, resources, flow, emotional contagion, motivation

Reeks 'Werk en privé'

Werk-thuisinterferentie bij mannelijke en vrouwelijke politiefunctionarissen

Josje S.E. Dijkers, Sabine A.E. Geurts, Michiel A.J. Kompier & Irene L.D. Houtman*

Vanuit het perspectief van het *Inspanning-Herstel-model* (Meijman, 1989; Meijman & Mulder, 1998) werd de relatie van werk-thuisinterferentie (WTI; negatieve invloed van werkeisen op het functioneren thuis) met enerzijds werkenmerken en anderzijds gezondheidsindicatoren bestudeerd. Het onderzoek werd uitgevoerd bij 2083 voltijds werkende mannelijke ($n=1800$) en vrouwelijke ($n=283$) politiefunctionarissen. Uit de resultaten bleek dat zowel mannelijke als vrouwelijke medewerkers meer WTI ervoeren, naarmate ze in het werk meer geconfronteerd werden met hoge werkdruk, hoge fysieke belasting en gebrek aan steun van de leiding. Ook bleek bij zowel mannelijke als vrouwelijke medewerkers WTI gepaard te gaan met een slechtere gezondheid. Op twee punten kwamen significante sekseverschillen naar voren. Ten eerste hadden alleen mannelijke medewerkers met relatief hoge scores op mentale en emotionele belasting ook relatief hoge scores op WTI. Ten tweede rapporteerden vrouwelijke medewerkers bij gebrek aan steun van de leiding meer WTI dan mannelijke medewerkers. Theoretische en praktische implicaties van deze bevindingen worden besproken.

Trefwoorden: arbeid, zorg, werk, privé, politie

1 Inleiding

De laatste decennia heeft er in Nederland een aantal veranderingen plaatsgevonden in de aard en context van werk. Zo blijkt uit onderzoek dat er sprake is van een toegenomen geestelijke werkbelasting (Geurts, 1999; Kompier & De Jonge, 1997). Ook is het werken op onregelmatige tijdstippen in samenhang met de beschikbaarheid van flexibele arbeidstijdsregelingen in opmars (Thierry & Jansen, 1997). Daarnaast is de demografische samenstelling van de Nederlandse beroepsbevolking veranderd door een sterk toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen. Bedroeg het percentage werkende vrouwen in 1975 nog 18, in 2001 was dit gestegen tot 49 procent (CBS, 2002). Recente gegevens laten zien dat inmiddels bijna de helft (47%) van de 20- tot 65-jarigen in de beroepsbevolking substantiële werkverplichtingen (≥ 12 uur per week) combineert met huishoudelij-

* Drs. J. Dijkers werkt als assistent-in-opleiding bij de sectie Arbeids- en Organisationspsychologie aan de Katholieke Universiteit Nijmegen (KUN). Alle correspondentie betreffende dit artikel kan aan mevrouw Dijkers gericht worden: Katholieke Universiteit Nijmegen, Sectie Arbeids- en Organisationspsychologie, Montessorilaan 3, 6525 HR Nijmegen. E-mail: j.dijkers@psych.kun.nl. Dr. S. Geurts en prof. dr. M. Kompier werken als respectievelijk universitair hoofddocent en hoogleraar bij dezelfde sectie.

Dr. I. Houtman werkt als senior onderzoeker en adviseur binnen TNO Arbeid in Hoofddorp.

ke en/of zorgtaken (≥ 8 uur per week) [SCP, 2001]. Mede als gevolg van deze ontwikkelingen ondervindt een groot aantal werkenden problemen bij het combineren van eisen die het werk stelt met verantwoordelijkheden in het privé-domein, ook wel aangeduid als werk-thuisinterferentie (Geurts, Kompier, Roxburgh & Houtman, in druk; Geurts, Taris, Demerouti, Dikkers & Kompier, 2002).

Er is naar aanleiding van dit actuele maatschappelijke vraagstuk de afgelopen decennia veel wetenschappelijke interesse uitgegaan naar mogelijke oorzaken van werk-thuisinterferentie (onder andere Burke, 1994; Greenhaus & Beutell, 1985; Higgins, Duxbury & Irving, 1992). Uit empirisch onderzoek blijkt onder andere dat werknemers meer werk-thuisinterferentie rapporteren naarmate ze minder taakvariëteit, minder autonomie in het regelen van het eigen werktempo en de eigen werkwijze en minder sociale steun op de werkplek ervaren. Ook zijn er empirische studies verricht naar de mogelijke gevolgen van werk-thuisinterferentie voor de gezondheid en het welbevinden van werknemers. Zo hebben Allen et al. (2000) een meta-analyse uitgevoerd, waaruit blijkt dat zowel werkgerelateerde (verlooptententive, carrièretevredenheid) als niet-werkgerelateerde (levenstevredenheid, problemen binnen het gezin) en stressgerelateerde uitkomsten (burn-out, depressie, fysieke klachten) met werk-thuisinterferentie geassocieerd zijn.

Hoewel onderzoek op dit terrein inzicht heeft geboden in zowel mogelijke oorzaken van werk-thuisinterferentie als eventuele gevolgen voor de gezondheid, moeten er ook enkele tekortkomingen worden geconstateerd (Frone, in druk; Geurts & Demerouti, 2003; Geurts et al., 2002; Lambert, 1990; Wagena & Geurts, 2000). Zo wijzen onder meer Geurts en collega's (Geurts & Demerouti, 2003; Geurts et al., 2002) op het ontbreken van een breed geaccepteerde definitie van werk-thuisinterferentie vanuit een goed onderbouwd theoretisch kader. Deze lacune komt onder meer tot uitdrukking in de grote variëteit aan instrumenten waarmee werk-thuisinterferentie gemeten wordt.

Daarnaast is er onvoldoende duidelijk of en in welke mate mannen en vrouwen verschillen in enerzijds het voorkomen (prevalentie) van werk-thuisinterferentie, en anderzijds de relatie van werk-thuisinterferentie met werk- en gezondheidscindicatoren. Zo wordt, in veelal wat oudere studies, wel verondersteld dat bij vrouwen de privé-situatie, vanwege zware gezinsverantwoordelijkheden, vooral zal interfereren met de werksituatie, terwijl bij mannen het omgekeerde het geval zal zijn (bijvoorbeeld Frone et al., 1992; Pleck, 1977). Een alternatieve hypothese is echter dat juist omdat vrouwen zozeer betrokken zijn bij het gezin, zij relatief vaak vinden dat het werk interfereert met hun gezinsituatie, terwijl mannen vanwege een sterke betrokkenheid bij het werk eerder zullen vinden dat de gezinsituatie interfereert met hun werk (Higgins, Duxbury & Lee, 1994). Er is echter nauwelijks empirische ondersteuning voor de stelling dat de prevalentie van werk-thuisinterferentie verschilt voor beide seksen (zie voor een uitgebreide bespreking Burke, 1988; Eagle et al., 1997; Frone et al., 1992; Geurts et al., 2002; Geurts & Demerouti, 2003). Bovendien wordt in studies naar werk-thuisinterferentie bij mannen en vrouwen onvoldoende rekening gehouden met aan seks gerelateerde verschillen in de werksituatie. Zo werken vrouwen veelal in deeltijd, terwijl het merendeel van de mannen voltijds werkt (CBS, 2002). Ook zijn mannen vaker dan vrouwen werkzaam in hogere (leidingsgevende) posities, waarin veelal sprake is van een betere kwaliteit van de arbeid (Lisv 2000). Zo komt uit jaarlijks door het CBS uitgevoerd Doorlopend Leefsituatie Onderzoek (DLO/POLS) naar voren dat vrouwelijke werknemers in hun werk vaker dan mannen te maken hebben met onder meer beperkte regel- en ontplooiingsmogelijkheden en een slechte beloning.

Het onderhavige onderzoek tracht aan deze tekortkomingen van eerdere studies tegemoet te komen door (1) werk-thuisinterferentie te bestuderen vanuit een arbeidspsychologisch perspectief, te weten het Inspanning-Herstel-Model (I-H-model; Meijman, 1989; Meijman & Mulder, 1998), en (2) de relatie van werk-thuisinterferentie met werkkenmerken en gezondheid te bestuderen in een homogene steekproef van mannelijke en vrouwelijke werknemers. Deze onderzoeksgroep bestaat uit Nederlandse politiefunctionarissen bij wie werkkenmerken en contractueel overeengekomen werken zoveel mogelijk constant zijn gehouden: uitsluitend voltijds werkende mannen en vrouwen in de basispolitie-zorg (dat wil zeggen, het 'blauw op straat') zijn in het onderzoek opgenomen.

2 Theoretisch kader

Het op de inspanningsfysiologie gebaseerde I-H-model (Meijman, 1989; Meijman & Mulder, 1998) lijkt een vruchtbaar theoretisch kader te vormen voor de bestudering van werk-thuisinterferentie en van haar relatie met werkkenmerken en gezondheid (Geurts et al., in druk). In dit model wordt verondersteld dat het leveren van inspanning bij het uitvoeren van arbeidstaken gepaard gaat met twee soorten uitkomsten: het tastbare product (of de dienst die wordt geleverd) en de belastingseffecten (zoals vermoeidheid of psychosomatische klachten). Deze belastingseffecten kunnen worden beschouwd als normale 'kosten' van de geleverde inspanning in de werksituatie, die in principe omkeerbaar zijn. Noodzakelijk is hierbij wel dat er voldoende herstel optreedt, anders gezegd, dat de psychobiologische systemen waarop tijdens de taakuitvoering een beroep is gedaan weer voldoende tot rust komen. Dit herstel kan optreden zowel tijdens de werkperiode wanneer er bijvoorbeeld sprake is van voldoende regelruimte (zoals het kunnen afwisselen van complexe of zware taken met meer routinematige of lichte taken) en ondersteuningsmogelijkheden (zoals het kunnen inschakelen van anderen bij de taakuitvoering), alsook na *afloop* van de werkperiode (het mentaal en/of fysiek kunnen uitrusten in de privé-tijd). Het herstel tijdens de werkdag komt echter in het geding wanneer de werksituatie voortdurend hoge inspanning vergt en onvoldoende regelruimte en ondersteuning biedt, die de werknemer in staat stellen tussentijds even 'op adem te komen'. In een dergelijke werksituatie is het waarschijnlijk dat belastingseffecten zich gedurende de werkperiode opbouwen en voortduren na werkdag. We spreken in dit verband van 'spillover' van belastingseffecten van de werk-naar de thuisituatie.

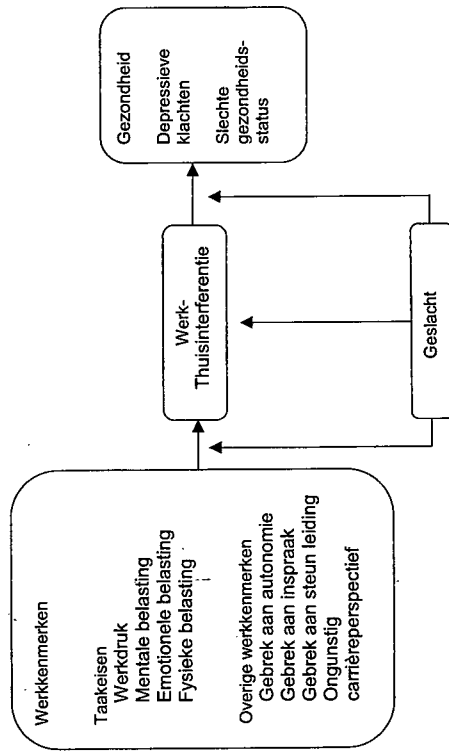
Deze situatie hoeft op zichzelf geen langdurige nadelige gezondheidseffecten te hebben, zolang men de privé-tijd effectief kan benutten voor herstel van de op het werk geleverde inspanning. Wanneer werknemers na werkdag echter opnieuw inspanning moeten leveren door nieuwe taken en verantwoordelijkheden in de thuisituatie worden psychobiologische systemen opnieuw geactiveerd, nog voordat ze de kans hebben gehad om zich op een bepaald rustniveau te stabiliseren. Dit heeft tot gevolg dat een werknemer in een suboptimale toestand aan de volgende werkperiode begint, waardoor steeds méér ('compensatoire') inspanning geleverd moet worden om het werk adequaat uit te voeren, wat een nog langduriger herstel vergt. De cumulatieve van belastingseffecten die het gevolg is van dagelijks terugkerende activiteiten die bij voortdurende inspanning vergen, kan op den duur resulteren in chronische klachten zoals vermoeidheid en spanningsklachten, slaap- en andere psychosomatische klachten (cf. Kompier, 1988; Sluiter, 1999; Ursin, 1980).

Op grond van het zojuist geschetste theoretische kader is werk-thuisinterferentie (WTI) in deze studie gedefinieerd als een proces waarbij het functioneren

van een persoon in de privé-situatie belemmerd wordt door hoge eisen die op het werk aan hem/haar worden gesteld (zie ook Wagena & Geurts, 2000). Deze definitie sluit aan bij het zojuist beschreven proces van 'spillover' van op het werk opgebouwde belastingseffecten naar de thuisituatie. Hierbij kan het functioneren in het privé-domein belemmerd worden door enerzijds een afgenomen handelingsbekwaamheid ('niet meer kunnen') en anderzijds een verminderde handelingsbereidheid ('niet meer willen').

De centrale vraag die vanuit dit perspectief in dit onderzoek beantwoord zal worden, is: hoe is WTI gerelateerd aan enerzijds werkkenmerken en anderzijds gezondheid bij (volrijds werkende) mannelijke en vrouwelijke politiefunctionarissen? Wat betreft de werkkenmerken wordt hierbij een onderscheid gemaakt tussen enerzijds 'taak-eisen' die aan de werknemer worden gesteld, en anderzijds 'overige werkkenmerken' die de werknemer goed of minder goed in staat stellen aan de gestelde taak-eisen te voldoen. Onder de eerste noemer worden de variabele werkdruk, mentale belasting, emotionele belasting en fysieke belasting bestudeerd. De variabelen gebrek aan autonomie, gebrek aan inspraak, gebrek aan steun van de leiding en ongunstig carrièrespectief worden beschouwd als overige werkkenmerken. Al eerder werd, op grond van het I-H-model, bevestigd dat regelruimte en sociale steun op de werkplek van belang zijn voor voldoende herstelmogelijkheden tijdens werkdag. Deze werkkenmerken staan tevens centraal in het invloedrijke Job-Demand Control Support Model (JD-C-S Model; Johnson & Hall, 1988; Karasek, 1979). Hierbij wordt in de spanningshypothese verondersteld dat stress- en belastingsverschijnselen vooral optreden in werksituaties die gekenmerkt worden door (te) hoge taakeisen ('high demands') en onvoldoende regel- en ondersteuningsmogelijkheden ('low control' en 'low support'). De andere twee werkkenmerken ('gebrek aan inspraak' en 'ongunstig carrièrespectief') worden bestudeerd omdat ze als relevante werkkenmerken worden beschouwd in andere gangbare stressmodellen in de arbeids- en organisatiepsychologie (zie Kompier, 2003). Depressieve klachten en algemene (slecht) gezondheidstatus worden bestudeerd als indicatoren van gezondheid.

Het onderzoeksmodel met daarin de bestudeerde variabelen staat weergegeven



Figuur 1 Schematische weergave van de onderzoeksvariabelen.

in figuur 1. Nagegaan zal worden in hoeverre de prevalentie van WTI verschilt voor mannelijke en vrouwelijke politiefunctionarissen en in hoeverre WTI gerelateerd is aan werkkenmerken en gezondheidsindicatoren voor beide seksen.

2.1 Verschilt de prevalentie van WTI bij mannelijke en vrouwelijke politiefunctionarissen?

Op basis van het I-H-Model (Meijman, 1989; Meijman & Mulder, 1998) werd eerder verondersteld dat een intensieve werkdag met onvoldoende herstelmogelijkheden gepaard gaat met de opbouw van belastingseffecten en verspreiding ('spillover') hiervan naar de thuisituatie. Aangezien mannen en vrouwen in de onafhange steekproef allen volrijds werkzaam zijn in een vergelijkbare functie, verwachten we dat de mate van 'spillover' van 'werk naar privé' eveneens vergelijkbaar zal zijn voor beide seksen. Met andere woorden, we verwachten dat vrouwelijke en mannelijke medewerkers niet significant van elkaar verschillen wat betreft de ervaren WTI (*hypothese 1*). Deze hypothese ligt ook in de lijn van eerder empirisch onderzoek waarin over het algemeen geen sekseverschillen werden gevonden in getrapteerde WTI (Geurts & Demerouti, 2003). Voor exploratieve doeleinden wordt tevens nagegaan of er eventuele sekseverschillen zijn in de prevalentie van gepercipieerde werkkenmerken en gezondheidsklachten.

2.2 Hoe zijn werkkenmerken gerelateerd aan WTI bij mannelijke en vrouwelijke politiefunctionarissen?

In empirisch onderzoek (Burke, 1988; Frone et al., 1992; Geurts et al., 1999; Grzywacz & Marks, 2000; Kinnunen & Mauno, 1998) komt consistent naar voren dat WTI gepaard gaat met hoge werkdruk, weinig autonomie in het werk, onvoldoende ondersteuning op de werkplek en gebrekkige loopbaanperspectieven (zie Geurts et al., 2002; Geurts & Demerouti, 2003 voor literatuuroverzichten). Op basis van het I-H-model kunnen deze bevindingen worden beschouwd als ondersteuning voor de assumptie dat 'spillover' van in het werk opgebouwde belastingseffecten naar de thuisituatie vooral plaatsvindt in een veeleisende werksituatie waarin sprake is van onvoldoende mogelijkheden voor herstel. Op grond van dit zelfde perspectief is er geen reden om aan te nemen dat dit proces verschillend zou verlopen voor mannelijke en vrouwelijke werknemers. We verwachten dan ook dat naarmate mannelijke en vrouwelijke politiefunctionarissen meer geconfronteerd worden met hoge taakeisen en ongunstige overige werkkenmerken (in casu weinig regel-, ondersteunings-, inspraak- en carrièremogelijkheden), ze meer WTI rapporteren (*hypothese 2*).

2.3 Hoe is WTI gerelateerd aan gezondheid bij mannelijke en vrouwelijke politiefunctionarissen?

We hebben eerder beargumenteerd dat, indien er dagelijks sprake is van onvoldoende herstel van in het werk opgebouwde belastingseffecten, de oorspronkelijk omkeerbare belastingsverschijnselen op den duur kunnen leiden tot (chronische) gezondheidsklachten. Dit risico bestaat vooral in een situatie waarin men in de privé-tijd onvoldoende tot rust komt door onder meer nieuwe taken en verantwoordelijkheden die inspanning vergen. Een algemeen gegeven is dat werkende vrouwen in de thuisituatie meer zorg- en huishoudelijke taken op zich nemen dan werkende mannen (SCP, 2001). Het is dan ook aannemelijk dat door dergelijke additionele taken in de privé-situatie, het herstelproces van vrouwelijke medewerkers meer wordt belemmerd dan dat van mannelijke medewerkers. Deze veronderstelling ligt in de lijn van eerder Zweeds onderzoek dat uitwees dat bij vrouwen (en dan met name bij moeders) het psychofysiologisch stressni-

veau na werktijd verhoogd bleef, terwijl dit bij mannen na een vergelijkbare werkdag niet het geval was [Lundberg, 1996; Frankenhaeuser et al., 1989]. We verwachten derhalve dat WTI bij vrouwelijke medewerkers sterker gepaard gaat met gezondheidsklachten dan bij mannelijke medewerkers (*hypothese 3*).

3 Methode

3.1 Onderzoeksgroep

Er is voor dit onderzoek gebruikgemaakt van een steekproef uit de Nederlandse politiepopulatie die ontleend is aan een studie die in 1999 is uitgevoerd in opdracht van de Nederlandse Politie Bond [Houtman et al., 2000]. De steekproef bestaat uit de gegevens van 2083 voltijds werkende politiefunctionarissen, die werkzaam zijn in uitvoerende functies in de basispolitiezorg. Er is voor deze specifieke politiefunctie gekozen om verschillende bevindingen voor mannen en vrouwen zo min mogelijk aan feitelijk bestaande variaties in de aard van het werk te hoeven toeschrijven. Daarnaast zijn alleen de voltijds werkende functionarissen geselecteerd, aangezien hiermee ook het contractueel overeengekomen aantal werkuren gelijk is voor beide seksen. Tot slot is ervoor gekozen om alleen de medewerkers in een beperkter bereik aan salarisschalen (schaal 1 tot en met 10, in plaats van schaal 1 tot en met 14 of hoger) te selecteren. Hierbij moet echter worden aangekend dat door deze selectie niet volledig kan worden uitgesloten dat er verschillen tussen mannen en vrouwen op feitelijke werkkenmerken blijven bestaan.

De steekproef bestaat uit 1800 mannelijke respondenten (86%) en 283 vrouwelijke respondenten (14%). De gemiddelde leeftijd en diensttijd zijn respectievelijk 39 en 17 jaar. Gemiddeld genomen is de hoogst afgemaakte opleiding het middelbaar onderwijs: 2% heeft de lagere school of lager beroepsonderwijs gevolgd, 87% heeft een vorm van middelbaar (beroeps)onderwijs afgerond en 11% heeft een hogere of andere opleiding gedaan. Van alle respondenten woont 89% samen met een partner en heeft 62% kinderen. Een vergelijking tussen mannelijke en vrouwelijke politiefunctionarissen op genoemde achtergrondvariabelen wordt besproken in de resultatensectie [zie 'voorbereidende analyses'].

Tabel 1 Beschrijvende gegevens

Variabelen	Aantal items	Bereik	M	SD	M _{vrouw}	M _{man}	α
Werkkenmerken							
Werkdruk ^a	5	0-1	.63	.4	.58	.64	.75
Mentale belasting	5	0-1	.77	.3	.75	.78	.65
Emotionele belasting	3	0-1	.76	.3	.76	.76	.71
Fysieke belasting	11	0-1	.14	.2	.14	.14	.77
Gebrek aan autonomie	9	0-1	.44	.4	.48	.43	.75
Gebrek aan inspraak ^a	1	0-1	.36	.6	.48	.34	.73
Gebrek aan steun leiding	4	0-1	.56	.6	.51	.56	.73
Ongunstig carrièreperspectief ^a	1	0-1	.64	.5	.36	.68	-
Werk-thuisinterferentie ^a	9	1-4	1.94	.5	1.83	1.95	.82
Gezondheid							
Depressieve klachten	9	1-3	1.31	.4	1.33	1.31	.80
Slechte gezondheidsstatus ^a	1	1-3	1.45	.7	1.35	1.46	-

a = significante verschillen in gemiddelden tussen mannen en vrouwen, $p < .05$.

3.2 Instrumenten

Er is voor de gegevensverzameling gebruikgemaakt van een vragenlijst bestaande uit schalen afkomstig van verschillende gevalideerde meetinstrumenten. Een overzicht van het aantal items per schaal, het scorebereik, gemiddelde scores, standaarddeviaties en betrouwbaarheden, staat weergegeven in tabel 1.

Werkkenmerken

Taakeisen zijn gemeten met behulp van vier afzonderlijke schalen. Elke schaal heeft per vraag twee antwoordmogelijkheden. Voor alle schalen geldt dat de schaalscore is verkregen door de gemiddelde score per schaal te berekenen.

Werkdruk. Deze uit de NOVA-WEBA [Dhondt & Houtman, 1992; Houtman, Bloemhoff, Dhondt & Terwee, 1994] afkomstige schaal is ontleend aan de 'Job Content Questionnaire' [JCO; Karasek, 1985] en geeft de ervaren kwantitatieve taakeisen aan, zoals het hard, snel, of veel moeten werken. Een voorbeeldvraag is: 'Is uw werk hectisch?' ('nee' = 0, 'ja' = 1).

Mentale belasting. Hoge scores op deze schaal, die eveneens uit de NOVA-WEBA [Dhondt & Houtman, 1992; Houtman, Bloemhoff, Dhondt & Terwee, 1994] afkomstig is, geven aan dat medewerkers hun werk als mentaal belastend ervaren. Men vindt het werk dan moeilijk omdat bijvoorbeeld veel oplettendheid of intensief nadenken vereist is. Een voorbeeldvraag is: 'Kunt u tijdens uw werk over andere dingen nadenken?' ('ja' = 0; 'nee' = 1).

Emotionele belasting. Deze nieuw ontworpen schaal meet de ervaring van emotioneel belastend en risicovol werk. Een voorbeeldvraag is: 'Moet u voortdurend beducht zijn voor gevaarlijke situaties?' ('nee' = 0, 'ja' = 1).

Fysieke belasting. Deze schaal, die afgeleid is van de Vragenlijst bewegingsaparaat van Hildebrandt en Douwes (1991), geeft de perceptie van medewerkers weer over de dynamische en statische belasting van het werk. Een voorbeeldvraag is: 'Heeft u in het werk veel hinder van tillen of sjouwen?' ('nee' = 0; 'ja' = 1).

De overige werkkenmerken zijn gemeten met behulp van de volgende vier schalen en items, waarbij de schaalcores op dezelfde wijze zijn berekend als bij de hiervoor omschreven taakeisen.

Gebrek aan autonomie. Deze uit de JCO [Karasek, 1985] afkomstige schaal meet de afwezigheid van mogelijkheden om het werk op een aantal aspecten zelf te kunnen indelen. Een voorbeeldvraag is: 'Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?' ('ja' = 0; 'nee' = 1).

Gebrek aan inspraak. Dit item is afkomstig uit de NOVA-WEBA [Dhondt & Houtman, 1992; Houtman, Bloemhoff, Dhondt & Terwee, 1994] en geeft het antwoord weer van werknemers op de volgende vraag: 'Heeft u invloed op de beslissingen van uw werkteam, taakgroep, of afdeling?' ('ja' = 0; 'nee' = 1).

Gebrek aan steun leiding. Hoge scores op deze op de Vragenlijst Arbeid en Gezondheid [VAG, Gründemann, Smulders & De Winter, 1993] gebaseerde schaal geven aan dat werknemers ontevreden zijn over de steun die ze van hun leiding krijgen. Een voorbeeldvraag is: 'Werkt u onder goede dagelijkse leiding?' ('ja' = 0; 'nee' = 1).

Ongunstig carrièreperspectief. Dit item komt uit de JCO [Karasek, 1985] en meet het antwoord van medewerkers op de volgende vraag: 'Verwacht u promotie te maken in de komende vijf jaren?' ('ja' = 0; 'nee' = 1)

Werk-thuisinterferentie

WTI is gemeten met een uit de Survey Werk-thuisInteractie Nijmegen [SWING; Wagena & Geurts, 2000] afkomstige schaal. Deze schaal geeft aan of werknemers vinden dat hun functioneren thuis belemmerd wordt door taakeisen op het werk. De schaal telt negen items, waaronder de volgende vier: 'Hoe vaak

komt het voor dat ... (1) 'u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten steeds met uw werk bezig bent?'; (2) 'uw werk tijd in beslag neemt die u liever aan uw partner, familie en/of vrienden zou besteden?'; (3) 'u zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?'; (4) 'de eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen? De antwoordcategorieën zijn 'nooit' (1), 'soms' (2), 'vaak' (3) en 'altijd' (4).

Gezondheid

Depressieve klachten. Deze variabele is geoperationaliseerd door het afnemen van de verkorte versie van de CES-D voor niet-klimische populaties (Kohout et al., 1995; Radloff, 1977). Hoe hoger de scores van medewerkers op deze lijst, des te meer depressieve klachten ze ervaren. Depressieve gevoelens geven aan dat men zich extreem droevig of wanhopig voelt gedurende ten minste twee aangegloten weken, waardoor het uitvoeren van dagelijkse activiteiten bemoeilijkt wordt. Een voorbeeld van een klacht, waarvan werknemers moeten aangeven hoe vaak ze deze de afgelopen twee weken hebben ervaren, is: 'Ik voelde me triest' ('zelden' = 1; 'soms' = 2; 'meestal' = 3).

(Slechte) gezondheidsstatus. Het betreft hier één item: 'Hoe is over het algemeen uw gezondheid?' ('heel goed' = 1; 'redelijk' = 2; 'niet zo goed' = 3).

3.3 Procedure en ontwerp

De gegevens van deze studie zijn door middel van de afname van een vragenlijst onder 10.000 politiebambtenaren verzameld. De steekproef werd op aselecte wijze getrokken door en uit het adresbestand van de gezamenlijke zorgverzekeraar. De etiketten met adressen, waarmee de vragenlijsten naar het thuisadres van de politiemedewerkers werden verzonden, werden ook door de verzekeraar aangeleverd. Twee weken na het versturen van het meetinstrument werd de geselecteerde politiefunctionarissen een herinneringsbrief gestuurd. Het responspercentage was 53 (N = 5.277). Uit deze steekproef is voor het huidige onderzoek een selectie gemaakt van de voltijds werkende medewerkers van de basispolitie-zorg in salarisschaal 1 tot en met 10 (N = 2083).

3.4 Analyseplan

Voorbereidende analyses

Een eerste voorbereidende analyse bestond uit een toets op de betrouwbaarheid van de geselecteerde schalen met behulp van Cronbach's alfa. Een tweede voorbereidende analyse werd gevormd door de berekening van correlaties tussen de onderzoeksvariabelen.

Vervolgens is met behulp van factoranalyse nagegaan of de variabelen die sterk met elkaar correleerden, empirisch wel te onderscheiden waren. Tot slot zijn in een laatste voorbereidende analyse mannen en vrouwen met een T-toets vergeleken op een aantal achtergrondvariabelen.

Analyses

Analyses bij vraag 1. Onafhankelijke T-toetsen zijn uitgevoerd om na te gaan of mannelijke en vrouwelijke (voltijds werkende) politiefunctionarissen significant verschillen in hun gemiddelde scores op WTI, evenals op de bestudeerde werk- en gezondheidsindicatoren. Vervolgens is met behulp van uni- en multivariate covariantie-analyses (respectievelijk ANCOVA en MANCOVA) nagegaan of eerder gevonden sekseverschillen bleven bestaan wanneer gecorrigeerd werd voor mogelijke sekseverschillen op achtergrondvariabelen.

Analyses bij vraag 2. Om vraag twee te beantwoorden is gebruikgemaakt van hiërarchische multipele lineaire regressieanalyse. In een eerste stap werden

de vijf achtergrondvariabelen waarop mannelijke en vrouwelijke respondenten verschillen als controlevariabelen en WTI als afhankelijke variabele ingevoerd. In een tweede en derde stap werden respectievelijk de taakeisen en de overige werkkenmerken opgenomen. Zo kon de proportie verklaarde variantie in WTI per stap worden nagegaan en vergeleken. Gezien de grote steekproefomvang is besloten om niet alle significante regressiegewichten als betekenisvol te beschouwen, maar alleen de regressiegewichten van .10 of hoger (Cohen, 1977).

De analyses zijn voor mannelijke en vrouwelijke medewerkers apart uitgevoerd. Om na te gaan of er in de relatie tussen de werkkenmerken en WTI sekseverschillen bestonden, is er gebruikgemaakt van de T-toets voor ongestandaardiseerde betagewichten. Indien de resulterende T-waarde een significantie van $p < .05$ had ($|T| \geq 1.96$), werd het sekseverschil significant genoemd. Vervolgens is met behulp van covariantie-analyse (ANCOVA) nagegaan of een bepaalde combinatie van werkkenmerken voor één van beide seksen sterker gepaard ging met WTI dan voor de andere sekse.

Analyses bij vraag 3. Wederom is hier gebruikgemaakt van hiërarchische multipele regressieanalyse. In een eerste stap werden depressieve klachten of gezondheidsstatus als afhankelijke variabele en de achtergrondvariabelen als controlevariabelen ingevoerd. In een tweede stap werd WTI in de analyse opgenomen. Ook hier werden alleen regressiegewichten van .10 of hoger als betekenisvol beschouwd (Cohen, 1977).

Om sekseverschillen in de relatie tussen WTI en gezondheid te onderzoeken, is opnieuw een T-toets voor ongestandaardiseerde betacoëfficiënten uitgevoerd ($p < .05$).

4 Resultaten

4.1 Voorbereidende analyses

Betrouwbaarheden van de gebruikte schalen staan vermeld in tabel 1 en varieerden van $\alpha = .65$ tot $\alpha = .82$. De intercorrelaties tussen de onderzoeksvariabelen staan weergegeven in tabel 2.

Opvallend is de relatief hoge correlatie ($r = .46$, $p < .01$) tussen de variabelen WTI en depressieve klachten. Om er zeker van te zijn dat het hier gaat om twee empirisch te onderscheiden constructen werd een 'Principal Axis Factoring' (PAF)-analyse uitgevoerd op de negen WTI-items en de negen items van de depressieve klachten schaal. Uit de resultaten bleek dat met een varimaxrotatie twee factoren konden worden getrokken, waarbij de negen items van de depressieve klachten schaal laadden op de eerste factor (eigenwaarde = 5.26; percentage verklaarde variantie = 17.7%; ladingen varieerden van .42 tot .74). De negen WTI-items laadden op de tweede factor (eigenwaarde = 2.16; percentage verklaarde variantie = 16.5; ladingen varieerden van .44 tot .65). Deze resultaten duiden erop dat de variabelen WTI en depressieve klachten twee aan elkaar gerelateerde, maar empirisch te onderscheiden constructen zijn.

Uit een vergelijking tussen beide seksen op enkele achtergrondkenmerken kwamen diverse verschillen tussen de mannelijke en vrouwelijke respondenten naar voren: mannen waren aanzienlijk (gemiddeld zo'n 11 jaar) ouder, $T(1, 2.046) = 26.6$, $p < .001$, wel minder hoog opgeleid, $T(1, 2.079) = -2.5$, $p < .05$, vaker samenwonend met een partner, $T(1, 2.077) = 9.6$, $p < .001$, hadden vaker thuiswonende kinderen, $T(1, 2.071) = 23.7$, $p < .001$, waren werkzaam in hogere salarisschalen, $T(1, 2.081) = 16.2$, $p < .001$, en werkten aanzienlijk langer (gemiddeld zo'n 12 jaar) bij de politie dan hun vrouwelijke collega's, $T(1, 2.079) = 30.5$, $p < .001$. Voor deze verschillen op achtergrondkenmerken zal in verdere analyses

Tabel 2 Correlatiematrix van de onderzoeksvariabelen

Variables	(1) Sekse	(2) Leeftijd	(3) Opleidingsniveau	(4) Samenwonen	(5) Kinderen	(6) Salaris	(7) Werkdruk	(8) Mentale belasting	(9) Emotionele belasting	(10) Fysieke belasting	(11) Gebrek aan autonomie	(12) Gebrek aan steun leiding	(13) Gebrek aan carrièreperspectief	(14) Werk-thuisinterferentie	(15) Depressieve klachten	(16) Slechte gezondheidstatus
(1) Sekse																
(2) Leeftijd	-.46*															
(3) Opleidingsniveau	.06*	-.09*														
(4) Samenwonen	-.29*	.32*	-.05													
(5) Kinderen	-.39*	.33*	-.03	.38*												
(6) Salaris	-.28*	.55*	.09*	.20*	.22*											
(7) Werkdruk	-.06*	.05	.07*	.05	.07*	.19*										
(8) Mentale belasting	-.03	.09*	-.00	.04	.02	.16*	.39*									
(9) Emotionele belasting	.01	-.16*	-.06*	.04	-.00	-.27*	.17*	.13*								
(10) Fysieke belasting	-.00	.06*	.00	.01	.03	.01	.19*	.16*	.07*							
(11) Gebrek aan autonomie	.05	-.07*	-.06*	-.01	-.00	-.15*	.17*	.11*	.15*	.12*						
(12) Gebrek aan steun leiding	.08*	-.12*	-.04	-.04	-.08*	-.26*	-.04	-.04	.03	.05	.23*					
(13) Gebrek aan carrièreperspectief	-.03	.01	-.03	.04	.06*	-.01	.15*	.02	.11*	.11*	.19*	.14*				
(14) Werk-thuisinterferentie	-.21*	.44*	-.12*	.19*	.20*	.24*	.00	-.02	.06*	-.01	.04	.10*	.18*	.12*		
(15) Depressieve klachten	-.09*	.09*	.04	.09*	.12*	.17*	.35*	.27*	.17*	.25*	.14*	.01	.16*	.14*	.46*	
(16) Slechte gezondheidstatus	.03	.06*	-.03	-.05	-.03	.02	.15*	.09*	.09*	.20*	.13*	.09*	.16*	.14*	.26*	.43*
(17) Slechte gezondheidstatus	-.05	.18*	-.06*	.07*	.03	.07*	.08*	.05	.02	.19*	.12*	.03	.12*	.16*	.26*	.43*

N.B. * = p < .01.

worden gecontroleerd door leeftijd, opleidingsniveau, het al of niet samenwonend zijn, het wel of geen kinderen hebben en salarisschaal op te nemen als controlevariabelen. Vanwege de sterke samenhang tussen salarisschaal en het aantal jaren dat men werkzaam is bij de politie ($r = .66, p < .001$) is ervoor gekozen alleen salarisschaal als controlevariabele op te nemen.

4.2 Hoe verschildt de prevalentie van WTI bij mannelijke en vrouwelijke politiefunctionarissen?

Tabel 1 laat zien dat mannelijke medewerkers gemiddeld hoger scoorden op WTI ($M = 1.95$) dan vrouwelijke medewerkers ($M = 1.83$), $T(1, 2.077) = 4.1, p < .001$.

Dit resultaat is op het eerste gezicht in tegenspraak met onze veronderstelling (hypothese 1) dat er geen sekseverschillen zouden bestaan in ervaren WTI. Wanneer we echter met behulp van een ANCOVA (met WTI als afhankelijke variabele, sekse als factor en de achtergrondkenmerken als covariaten) corrigeren voor sekseverschillen op de achtergrondkenmerken, blijkt het eerder gevonden sekseverschil in ervaren WTI te verdwijnen, $F(1, 2.033) = .93, ns$. Van de achtergrondkenmerken blijken vooral een hoger salarisniveau, $F(1, 2.033) = 32.2, p < .001$, en het hebben van kinderen, $F(1, 2.033) = 6.85, p < .001$, gepaard te gaan met meer WTI. Dit duidt erop dat het eerder gevonden sekseverschil op WTI feitelijk een gemaskeerd verschil in salaris- of functie-niveau en het al of niet hebben van kinderen tussen beide sekse blijkt te zijn.

Daarnaast bleken de mannen gemiddeld ongunstiger te scoren op werkdruk, $T(1, 2.076) = 2.7, p < .01$, carrièreperspectief, $T(1, 2.069) = 9.9, p < .001$, en gezondheidstatus, $T(1, 2.039) = 2.9, p < .01$. De vrouwen ervoeren gemiddeld genomen minder inspraak in hun werk, $T(1, 2.066) = -3.4, p < .001$. Met behulp van een MANCOVA (met de zojuist genoemde werkenmerken en gezondheidstatus als afhankelijke variabelen, sekse als factor en de achtergrondkenmerken als covariaten) is wederom nagegaan in hoeverre de verschillen in gepercipieerde werkenmerken en gezondheidstatus zijn toe te schrijven aan sekseverschillen op achtergrondkenmerken. Na correctie voor sekseverschillen op de achtergrondkenmerken, blijken de eerder gevonden sekseverschillen in zowel de werkenmerken als ervaren gezondheid te verdwijnen, $F = 1.33, ns$. Zo blijkt de hoger waargenomen werkdruk van de mannelijke respondenten in vergelijking met hun vrouwelijke collega's voornamelijk te kunnen worden toegeschreven aan het hogere salarisniveau van de mannen, $F(1, 1.970) = 63.68, p < .001$, en in mindere mate aan hun hogere leeftijd, $F(1, 1.970) = 12.55, p < .001$. Ook de minder gunstig waargenomen carrièrekansen van de mannen kunnen worden toegeschreven aan vooral hun hogere leeftijd, $F(1, 1.970) = 207.46, p < .001$, en in mindere mate aan hun lagere opleidingsniveau, $F(1, 1.970) = 14.98, p < .001$, en het vaker hebben van kinderen, $F(1, 1.970) = 4.76, p < .05$. Het gegeven dat de vrouwelijke respondenten de inspraak in hun werk als lager ervaren dan hun mannelijke collega's, wordt vooral verklaard door het lagere salarisniveau van vrouwen, $F(1, 1.970) = 98.35, p < .001$. De slechtere gezondheidstatus van de mannen in vergelijking met de vrouwen wordt vooral verklaard door de hogere leeftijd van de eerste groep, $F(1, 1.970) = 44.70, p < .001$. Deze resultaten duiden erop dat de eerder gevonden sekseverschillen op de drie werkenmerken en op gezondheidstatus in feite gemaskeerde verschillen op de achtergrondkenmerken (vooral in salarisniveau en leeftijd) zijn.

4.3 Hoe zijn werkenmerken gerelateerd aan WTI bij mannelijke en vrouwelijke politiefunctionarissen?

In tabel 3 zien we dat de achtergrondvariabelen weinig van de variantie in WTI

Tabel 3 Hiërarchische multiple regressieanalyse op werk-thuisinterferentie

Onafhankelijk	Mannen			Vrouwen		
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 1	Model 2	Model 3
Leeftijd	-.04	-.01	-.03	.05	.04	.03
Opleidingsniveau	.03	.02	.03	.07	.06	.09
Samenwonen	.03	.02	.01	.08	.05	.05
Kinderen	.07**	.05*	.04	.01	.01	.02
Salaris	.15***	.11***	.13***	.11	.12*	.12*
Werkdruk		.21***	.18***		.16*	.11
Mentale belasting		.13***	.14***		.04	.06
Emotionele belasting		.15***	.14***		.04	.04
Fysieke belasting		.16***	.15***		.29***	.24***
Gebrek aan autonomie			.07**			.02
Gebrek aan inspraak			.03			.03
Gebrek aan steun leiding			.10***			.23***
Ongunstig carrièreperspectief			.05*			.07
R ²	.03	.19	.21	.01	.16	.21
R ² (verandering)	.03	.16	.02	.01	.15	.05
F (verandering)	10.8***	89.2***	11.2***	1.7	11.9***	5.7***

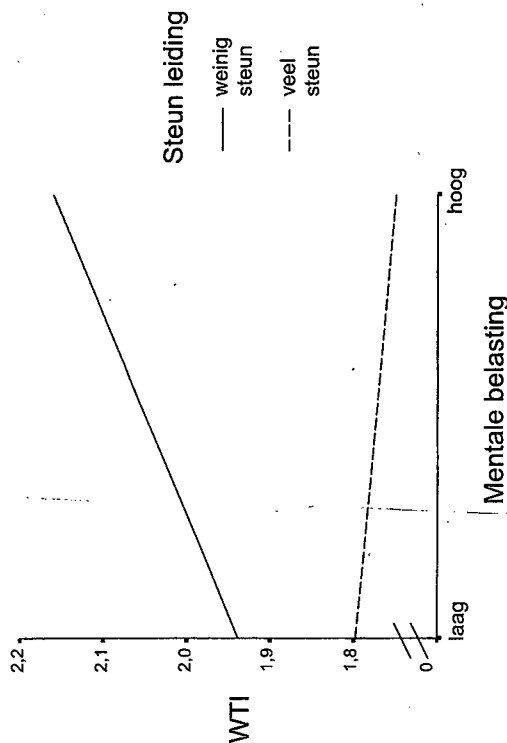
N.B. * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$.

a = een significant seksverschil ($T = -2.38, p < .05$) is gevonden in de relatie tussen gebrek aan steun van de leiding en werk-thuisinterferentie.

verklaarden ($R^2 = 3\%$ voor de mannen, en $R^2 = 1\%$ voor de vrouwen). De proportie verklaarde variantie nam echter aanzienlijk toe (van 3% naar 19% voor de mannen, en van 1% naar 16% voor de vrouwen) na toevoeging van de taakeisen aan de regressieanalyse. Voor mannen bleken alle vier de onderzochte taakeisen positief gerelateerd te zijn aan WTI. Voor de vrouwelijke medewerkers waren alleen werkdruk en fysieke belasting significant en positief geassocieerd met WTI.

Tot slot steeg de proportie verklaarde variantie nog na toevoeging van de vier overige werkkenmerken naar 21% voor zowel de mannen als de vrouwen. Voor beide seksen was alleen gebrek aan steun van de leiding in voldoende mate positief geassocieerd met WTI, waarbij deze relatie voor de vrouwen significant sterker was dan voor de mannen, $T = -2.38, p < .05$. Deze bevindingen ondersteunen deels onze verwachting (hypothese 2) dat naarmate medewerkers op hun werk meer geconfronteerd worden met hoge taakeisen en ongunstige overige werkkenmerken, ze tevens meer WTI rapporteren. Dit geldt echter vooral voor hoge werkdruk, hoge fysieke belasting en gebrek aan steun van de leiding. De overige werkkenmerken (weinig autonomie, weinig inspraak en ongunstig carrièreperspectief) lijken van minder betekenis te zijn voor het ervaren van WTI.

Emotionele belasting, mentale belasting en gebrek aan steun van de leiding lijken bovendien een sekspecifieke relatie te hebben met WTI, waarbij emotionele en mentale belasting alleen bij mannen gepaard gaan met WTI, en steun van de leiding sterker bij vrouwen dan bij mannen gerelateerd is aan WTI. Met behulp van een ANCOVA is nagegaan of een specifieke combinatie van deze werkkenmerken voor één van beide seksen sterker gepaard ging met WTI. Hierbij is, gezien de samenhang tussen mentale en emotionele belasting en tussen emotionele belasting en gebrek aan steun van de leiding bij de mannen (respec-



Figuur 2 Tweeweginteractie van mentale belasting en gebrek aan steun van de leiding op werk-thuisinterferentie bij vrouwelijke politiefunctionarissen.

tievelijk $r = .16, p < .01$ en $r = .11, p < .01$), alleen mentale belasting meegenomen in de analyses. Met behulp van een mediaansplit is een onderscheid gemaakt in hoge ($M = 2.00$ voor zowel de mannen als de vrouwen) en lage ($M = 1.62$ voor de mannen en $M = 1.61$ voor de vrouwen) niveaus van mentale belasting, evenals in veel steun ($M = 1.99$ voor zowel de mannen als de vrouwen) en weinig steun ($M = 1.18$ voor de mannen en $M = 1.17$ voor de vrouwen) van de leiding. Vervolgens is met behulp van een ANCOVA voor beide seksen afzonderlijk het interactie-effect van mentale belasting en gebrek aan steun van de leiding op WTI getoetst. Bij mannelijke politiefunctionarissen bleek dit interactie-effect niet significant te zijn, $F(1, 1749) = .74, n.s.$, en was er alleen sprake van een hoofdeffect van zowel mentale belasting, $F(1, 1749) = 117.65, p < .001$, als gebrek aan sociale steun, $F(1, 1749) = 54.60, p < .001$. Bij vrouwelijke politiefunctionarissen daarentegen was het onderzochte significant interactie-effect wel significant, $F(1, 273) = 7.1, p < .01$. Dit interactie-effect is grafisch weergegeven in figuur 2.

Dit figuur laat zien dat bij vrouwelijke politiefunctionarissen steun van de leiding als buffer fungeert tegen hoge niveaus van mentale belasting. Alleen onder de conditie van weinig steun van de leiding gaat hoge mentale belasting veel sterker gepaard met WTI dan lage mentale belasting, onder de conditie van veel ervaren steun van de leiding, is er geen samenhang tussen mentale belasting en WTI. Bij mannelijke politiefunctionarissen daarentegen is mentale belasting direct en positief aan WTI gerelateerd, ongeacht het niveau van steun van de leiding. Steun lijkt dus voor de mannen geen buffer te vormen tegen hoge niveaus van mentale belasting.

4.4 Hoe is WTI gerelateerd aan gezondheid bij mannelijke en vrouwelijke politiefunctionarissen?

In tabel 4 en 5 staan de resultaten van de regressieanalyses van WTI op respectievelijk depressieve klachten en gezondheidsstatus. De vijf achtergrondvariabelen verklaarden vrijwel geen variantie in depressie ($R^2 = 1\%$ voor zowel de mannen

Tabel 4 Hiërarchische multiple regressieanalyse op depressieve klachten

Onafhankelijk	Mannen		Vrouwen	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
Leeftijd	.11***	.13***	.08	.06
Opleidingsniveau	-.05	-.06**	.13*	.09
Samenwonen	-.08**	-.10***	-.03	-.07
Kinderen	-.01	-.04	-.09	-.09
Salaris	.00	-.07**	-.05	-.09
Werk-thuisinterferentie		.48***		.48***
R ²	.01	.24	.01	.23
R ² (verandering)	.01	.23	.01	.22
F (verandering)	5.8***	518.3***	1.3	77.5***

N.B. * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$.

als de vrouwen). Na toevoeging van WTI steeg de proportie verklaarde variantie echter aanzienlijk naar 24% voor de mannelijke functionarissen en naar 23% voor de vrouwelijke functionarissen. WTI bleek voor mannen en vrouwen even sterk positief gerelateerd te zijn aan depressieve klachten.

In tabel 5 zien we dat de achtergrondvariabelen eveneens nauwelijks bijdroegen aan de proportie verklaarde variantie in (slechte) gezondheidsstatus ($R^2 = 3\%$ voor de mannen en $R^2 = 1\%$ voor de vrouwen). Het hebben van kinderen ging echter bij vrouwen wel gepaard met een significant betere algemene gezondheid, $\beta = -0.13$, $p < .05$, terwijl dit bij mannen niet het geval was, $\beta = -0.03$, $p > .05$.

De proportie verklaarde variantie nam toe na opname van WTI in de vergelijking (naar 17% voor de vrouwen en naar 9% voor de mannen). Hoge scores op WTI waren voor beide seksen significant en positief gerelateerd aan de ervaring van een slechtere gezondheid. De bevindingen met betrekking tot beide gezondheidsindicatoren zijn niet in overeenstemming met onze verwachting (*hypothese 3*) dat het ervaren van WTI bij vrouwen sterker dan bij mannen gepaard zou gaan met een verminderde gezondheidstoestand. Wel zien we dat de proportie verklaarde variantie in algemene gezondheid door WTI (en de achtergrondvariabelen) bij de vrouwelijke respondenten hoger ligt (17%) dan bij de mannelijke respondenten (9%).

Tabel 5 Hiërarchische multiple regressieanalyse op slechte gezondheidsstatus

Onafhankelijk	Mannen		Vrouwen	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
Leeftijd	.17***	.18***	.13*	.12*
Opleidingsniveau	-.06*	-.07**	.05	.04
Samenwonen	.01	.01	.08	.06
Kinderen	-.03	-.05	-.13	-.13*
Salaris	.01	-.03	.01	-.04
Werk-thuisinterferentie		.25***		.40***
R ²	.03	.09	.01	.17
R ² (verandering)	.03	.06	.01	.16
F (verandering)	12.9***	113.9***	1.8	49.8***

N.B. * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$.

5 Discussie

In dit onderzoek werd de relatie van WTI met eenzijdig werkkenmerken en anderzijds gezondheidsindicatoren bestudeerd bij voltijds werkende mannelijke en vrouwelijke politiefunctionarissen in uitvoerende functies. Hoewel deze groep op het eerste oog vergelijkbaar leek, bleek uit een nadere vergelijking op achtergrondkenmerken dat er toch wezenlijke verschillen waren tussen mannen en vrouwen. Zo waren de mannen gemiddeld gezien 11 jaar ouder, aanzienlijk langer werkzaam bij de politie, zaten ze in hogere salarisschalen (en vermoedelijk dus ook in hogere functies) en hadden ze vaker de zorg voor kinderen dan de vrouwen. Kortom, mannen en vrouwen binnen deze specifieke steekproef zaten ten tijde van het onderzoek in verschillende levens- en loopbaanfasen.

Vanuit het perspectief van het Inspanning-Herstel model (Meijman, 1989; Meijman & Mulder, 1998) werden drie vragen beantwoord. Met betrekking tot de eerste vraag naar seksverschillen in *prevalentie* van WTI kan worden geconstateerd dat, na correctie voor seksverschillen op achtergrondkenmerken (vooral verschillen in salarisniveau en het hebben van kinderen), mannelijke en vrouwelijke medewerkers niet langer verschillen in de mate van ervaren WTI. Deze bevinding sluit aan bij onze eerste hypothese, evenals bij bevindingen uit eerdere empirische studies (voor een overzicht, zie Geurts & Demerouti, 2003). Ogenshijnlijke seksverschillen op werkdruk, inspraak, carrièreperspectief en gezondheidsstatus bleken, nadat gecorrigeerd werd voor verschillen op de achtergrondvariabelen (vooral verschillen in salarisniveau en leeftijd), niet langer significant. De conclusie is derhalve dat mannelijke en vrouwelijke politiefunctionarissen *niet* verschillen in ervaren WTI, noch in gepercipieerde werkkenmerken en ervaren gezondheid, indien gecorrigeerd wordt voor verschillen tussen mannen en vrouwen op thuiskenmerken (wel of geen kinderen), op salarisniveau en op leeftijd.

Met betrekking tot de tweede vraag naar de relatie tussen werkkenmerken en WTI werd gevonden dat naarmate mannelijke en vrouwelijke politiefunctionarissen een hogere werkdruk, een zwaardere fysieke belasting en meer gebrek aan steun van de leiding ervoeren, ze meer WTI rapporteerden. In tegenstelling tot onze verwachting vonden we hierbij een aantal sekspecifieke relaties. Zo bleken alleen bij de mannelijke medewerkers mentale en emotionele belasting in het werk gepaard te gaan met WTI. Bij de vrouwen daarentegen ging gebrek aan steun van de leiding significant sterker gepaard met ervaren WTI dan bij de mannen. Deze seksverschillen kunnen niet worden toegeschreven aan het vaker voorkomen van één of meer van deze arbeidsrisico's in het werk van één van beide seksen. Immers, mannelijke en vrouwelijke politiefunctionarissen in deze studie verschilden niet wat betreft de ervaren emotionele en mentale belasting, noch in de ervaren steun van de leiding. Een mogelijke op het I-H-model gestoelde verklaring is dat voor mannen en vrouwen deels dezelfde, maar deels ook andere arbeidsrisico's gepaard gaan met belastingseffecten en dus met de 'spillover' hiervan naar de privé-situatie (WTI). Zo kunnen we niet uitsluiten dat bij mannen, meer dan bij vrouwen, mentale en emotionele belasting gepaard gaat met opgebouwde belastingseffecten (WTI), terwijl bij vrouwen, meer dan bij mannen, gebrek aan steun een risico vormt voor het optreden van WTI.

Deze laatste bevinding komt overeen met eerder onderzoek van onder meer Van der Giezen (1998). Hieruit bleek dat voor vrouwelijke werknemers een slechte werksfeer een risicofactor was voor langdurige uitval uit het werk, terwijl dit bij mannen niet het geval was. Van der Giezen concludeerde op grond hiervan dat vrouwen wellicht gevoeliger zouden zijn voor de werksfeer dan

mannen. Ook kwam uit recent onderzoek van Bültmann, Kant, Schröder en Kasl (in druk) onder bijna 27.000 werknemers uit diverse organisaties en bedrijfssectoren naar voren, dat bij mannelijke werknemers emotionele taakeisen sterker gepaard gingen met vermoeidheidsklachten dan bij vrouwen, terwijl bij vrouwen gebrek aan steun van de leiding een hoger risico vormde voor het optreden van vermoeidheid dan bij mannen.

De sekspecifieke relaties van mentale en emotionele belasting en sociale steun met WTI worden verder inzichtelijk door de resultaten van een aanvullende variantieanalyse. Hieruit blijkt dat hoge mentale belasting voor de vrouwelijke werknemers alleen risicovol is in termen van WTI onder de conditie van weinig steun van de leiding. Steun van de leiding lijkt voor de vrouwen dus als een buffer te functioneren in de relatie tussen mentale belasting en WTI. Voor de mannen daarentegen is mentale belasting risicovol in termen van WTI, ongeacht het niveau van steun van de leiding. Concluderend kunnen we stellen dat sommige werkkenmerken (zoals hoge fysieke belasting) op een voor beide seksen vergelijkbare wijze gepaard gaan met WTI, terwijl andere werkkenmerken (hoge mentale en emotionele belasting, gebrek aan steun en combinaties van deze werkkenmerken) voor beide seksen op een verschillende wijze met WTI geassocieerd zijn.

In antwoord op de derde vraag naar de relatie tussen WTI en gezondheid werd voor zowel mannelijke als vrouwelijke politiefunctionarissen gevonden dat naarmate zij meer WTI ervoeren, ze meer depressieve klachten en een slechtere gezondheidsstatus rapporteerden. Hierbij verklaarde WTI voor beide seksen ruim 20 procent van de variantie in depressieve klachten, minder variantie in gezondheidsstatus werd verklaard door WTI. Een verklaring voor deze laatste bevinding ligt mogelijk in de beperkte manier waarop gezondheidsstatus is gemeten (name-lijk door middel van één algemene vraag met drie antwoordcategorieën).

Onze verwachting dat vanwege meer beperkte herstelmogelijkheden in de thuishuistatue voor vrouwen, WTI bij deze groep sterker gepaard zou gaan met gezondheidsklachten dan bij mannelijke medewerkers, werd onvoldoende ondersteund. Wel vonden we dat WTI bij de vrouwen 17% van de variantie in (slechte) gezondheidsstatus verklaarde, terwijl dit bij de mannen slechts 9% was. Al met al kunnen we concluderen dat bij zowel de mannelijke als de vrouwelijke politiefunctonarissen het ervaren van WTI op een vergelijkbare wijze gepaard gaat met meer depressieve klachten en een slechtere gezondheidsstatus.

5.1 Theoretische en praktische implicaties

De bevindingen van deze studie duiden erop dat een werkomgeving die gekenmerkt wordt door hoge taakeisen en weinig ondersteunende overige werkkenmerken gepaard gaat met WTI, die op haar beurt weer gepaard gaat met een slechtere gezondheid. Meer specifiek blijken hoge werkdruk, hoge fysieke belasting en gebrek aan steun van de leiding voor beide seksen op een vergelijkbare wijze gepaard te gaan met WTI en dus met veronderstelde belastingseffecten die het functioneren in de thuishuistatue belemmeren. Naast deze voor beide seksen vergelijkbare bevindingen, zijn er aanwijzingen voor sekspecifieke relaties met WTI die erop duiden dat voor mannen en vrouwen mogelijk ook verschillende combinaties van werkkenmerken belastend zijn en via 'spillover' het functioneren in de thuishuistatue belemmeren.

Een praktische implicatie die uit deze studie volgt, is de ondersteuning voor 'functie-(her)ontwerp'-theorieën. In deze modellen (voor een overzicht, zie Kompier, 2003) wordt gesteld dat een verbetering in de gezondheid en prestaties van werknemers bewerkstelligd kan worden door het optimaliseren van relevante werkkenmerken. De resultaten van deze studie suggereren bijvoorbeeld dat

door het reduceren van werkdruk en fysieke belasting en/of door het vergroten van de ondersteuningmogelijkheden, het werk voor zowel mannelijke als vrouwelijke politiefunctonarissen gepaard zal gaan met minder belastingseffecten en meer ruimte voor herstel. Dit kan bevorderlijk zijn voor het leren en ontwikkelen en daarmee voor de prestaties in de werksituatie.

5.2 Methodologische beperkingen en suggesties voor verder onderzoek

Ondanks het feit dat we in deze studie getracht hebben om aan de tekortkomingen in eerder empirisch onderzoek op het gebied van WTI tegemoet te komen, is er een aantal zwaktes te noemen waarmee rekening gehouden moet worden bij de interpretatie van de resultaten.

Ten eerste is het met het cross-sectioneel ontwerp van dit onderzoek niet mogelijk om conclusies omtrent causaliteit te trekken. Een richtlijn voor toekomstig onderzoek is het gebruik van een longitudinaal ontwerp met meerdere theoretisch gekozen meetmomenten op grond waarvan men veranderingen in de tijd in werksituaties, ervaren WTI, gezondheid en in relaties hiertussen voor groepen werknemers zichtbaar zou kunnen maken.

Een tweede beperking is dat in deze studie de mogelijk negatieve invloed van een belastende thuishuistatue op het functioneren van een persoon op het werk buiten beschouwing is gebleven. Uit een aantal empirische studies (Frone et al., 1992; Frone et al., 1997; Grandey & Cropanzano, 1999; Grzywacz & Marks, 2000; Parasuraman et al., 1996) blijkt dat mensen die veel zorgtaken hebben en/of de steun van een partner missen, minder goed presteren op hun werk dan mensen in minder belastende thuishuistatues. Hiernaast is uit eerder onderzoek gebleken dat 'werk' en 'privé' elkaar ook wederzijds positief kunnen beïnvloeden, waarbij het functioneren van een persoon in het ene domein (bijvoorbeeld thuis) gunstig wordt beïnvloed door het andere domein (bijvoorbeeld werk) [zie voor een overzicht Geurts & Demerouti, 2003]. Ook het bestuderen van de prevalentie en mogelijk antecedenten en gevolgen van positieve werktuistatue zijn wenselijk in toekomstig onderzoek.

Een direct hierbij aansluitende derde tekortkoming van het huidige onderzoek is het ontbreken van belangrijke kenmerken uit de thuishuistatue die met WTI gepaard zouden kunnen gaan. In deze studie zijn slechts twee thuiskenmerken opgenomen als controlevariabelen (in casu het al of niet hebben van kinderen en het al dan niet samenwonen). Een indeling in taakeisen en in overige belangrijke kenmerken is in empirisch onderzoek voor de thuishuistatue nog zelden gemaakt. In toekomstig onderzoek zou een dergelijke indeling een betere vergelijking mogelijk maken tussen antecedenten van werktuistatue in enerzijds de werk- en anderzijds de thuishuistatue. Bij eisen in de thuishuistatue zou men dan bijvoorbeeld kunnen denken aan het daadwerkelijk uitvoeren van zorg- en huishoudelijke taken. De overige, ondersteunende werkkenmerken zou men onder andere kunnen operationaliseren door het al dan niet ervaren van (emotionele en instrumentele) steun van een partner, of door het al dan niet uitbesteden van huishoudelijke en zorgtaken.

Een vierde en laatste tekortkoming van deze studie wordt gevormd door het ontbreken van psychofysiologische gezondheidsindicatoren waarmee minder subjectief bewijs geleverd kan worden voor de effecten van WTI op de gezondheid. Uit eerder psychofysiologisch onderzoek bleek namelijk dat vrouwen en mannen niet verschillen in hun beleving van stress op het werk, maar dat vrouwen wel, in tegenstelling tot mannen, een psychofysiologisch verhoogd stressniveau te zien gaven na werktijd (Bekker, 2002; Frankenhaeuser et al., 1989). Gebruik van dergelijke, minder subjectieve gezondheidsindicatoren is derhalve gewenst in toekomstig onderzoek.

Dankwoord

Het onderzoek van Houtman et al. (2000) is uitgevoerd in opdracht van de Nederlandse Politie Bond, ondersteund door Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, het Nederlands Politie Instituut en de korpsen.

De in dit onderzoek gehanteerde Survey Werk-thuis Interactie Nijmegen (SWING) is ontwikkeld in het kader van het NWO-Prioriteit programma PVA (Psychische Vermoedheid in de Arbeidsituatie) [no. 580-02.104] en Aspasia.

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.

Bekker, M.H.J. (2002). Leiden man-vrouw-verschillen in participatie in werk en zorg tot sekseverschillen in gezondheid, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid? *TSG: Tijdschrift voor Gezondheidswetenschappen*, 80, 247-253.

Bültmann, U., Kant, Y., Schröter, A.P., & Kasl, S.V. (in druk). The relationship between psychosocial work characteristics and fatigue and psychological distress. *International Archives of Occupational and Environmental Health*.

Burke, R.J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 287-302.

Burke, R.J. (1994). Stressful events, work-family conflict, coping, psychological burnout, and well-being among police officers. *Psychological Reports*, 75, 787-800.

CBS [Centraal Bureau voor de Statistiek, 2002]. *Statistisch jaarboek 2002*. Voorburg/Heerlen: CBS.

Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioural sciences*. New York: Academic Press.

Dhondt, S., & Houtman, I.L.D. (1992). *NIPG Onderzoeksvragenlijst Arbeidsinhoud-WEBA (NOVA-WEBA): Constructie en eerste toets op betrouwbaarheid en validiteit*. Leiden: NIPG-TNO.

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.

Frankenhaeuser, M., Lundberg, U., Fredrikson, M., Melin, B., Thomisto, M., & Myrsten, A.L. (1989). Stress on and off the job as related to sex and occupational status in white-collar workers. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 321-346.

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

Frone, M.R. (in druk). Work-family balance. In: J.C., Quick, & L.E., Tetrick (Red.), *Handbook of occupational health psychology*. Washington DC: American Psychological Association.

Geurts, S.A.E. (1999). De groeiende geestelijke belasting op het werk. *Psychologie Magazine*, 9, 37-39.

Geurts, S.A.E., Kompier, M.A.J., Roxburgh, S., & Houtman, I.L.D. (in druk). Does work-home interference mediate the relationship between workload and well-being? *Journal of Vocational Behavior*.

Geurts, S.A.E., Rutte, C.G., & Peeters, M.C.W. (1999). Antecedents and consequences of work-home interference among medical residents. *Social Science & Medicine*, 48, 1135-1148.

Geurts, S.A.E., Taris, T.W., Demerouti, E., Dikkers, J.S.E., & Kompier, M.A.J. (2002). Waar werk en privé elkaar raken: De stand van zaken. *Gedrag & Organisatie*, 15 (3), 163-183.

Geurts, S.A.E., & Demerouti, E. (2003). The work/nonwork interface: A review of theories and findings. In M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst & C.L. Cooper (red.), *Handbook*

of work and health psychology (pp. 279-313). Chichester: John Wiley & Sons Ltd.

Giezen, A.M., van der Cuelenaere, B., Prins, R., & Molenaar-Cox, F. (1998). *Vrouwenzaken in de WAO? Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Voorlichting's Gravenhage: Elsevier bedrijfsinformatie*.

Grandey, A.A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370.

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

Gründemann, R.W.M., Smulders, C.R., & de Winter, C.R. (1993). *Vragenlijst Arbeid en Gezondheid: Handleiding*. Lisse: Swets & Zeitlinger.

Grzywacz, J.G., & Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.

Higgins, C.A., Duxbury, L.E., & Irving, R.H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75.

Higgins, C.A., Duxbury, L.E., & Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15, 449-466.

Hildebrandt, V.H., & Douwes, M. (1991). *Lichamelijke belasting en arbeid: Vragenlijst bewegingsapparatuur*. Voorburg: Ministerie van SZW. S122-3.

Houtman, I.L.D., Bloemhoff, A., Dhondt, S., & Terwee, T. (1994). *WEBA en NOVA-WEBA in relatie tot gezondheid en welbevinden van werknemers*. Leiden: TNO-PG.

Houtman, I.L.D., Bosch, C.M., Jettlinghof, K., & Berg, R. v. d. (2000). *Werkstress bij de politie*. Hoofddorp: TNO Arbeid.

Johnson, J.V., & Hall, E.M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336-1342.

Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.

Karasek, R.A. (1985). *Job Content Instrument: Questionnaire and user's guide*. Los Angeles: Department of Industrial and Systems Engineering, University of Southern California.

Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157-177.

Kohout, F. J., Berkman, L.F., Evans, D.A., & Cornoni-Huntley, J. (1995). Two shorter forms of the CES-D depression symptom index. *Journal of Aging and Health*, 5, 179-193.

Kompier, M.A.J. (1988). *Arbeid en gezondheid van stadsbuschauffeurs*. Delft: Eburon.

Kompier, M.A.J., & de Jonge, J. (1997). Trends in en rondom arbeid: Een arbeids- en organisatiepsychologisch perspectief. *Tijdschrift voor Ergonomie*, 22, 134-140.

Kompier, M.A.J. (2003). Job design and well-being. In: M.J. Schabracq, J.A.M., Winnubst, & C.L., Cooper, (red.), *Handbook of work and health psychology* (pp. 429-455). Chichester: John Wiley & Sons Ltd.

Lambert, S.J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257.

Lisv [Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen, 2000]. *Vrouwen. (werk)omstandigheden en arbeidsongeschiktheid*. Amsterdam: Lisv.

Lundberg (1996). Influence of paid and unpaid work on psychophysiological stress responses of men and women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 117-130.

Meijman, T.F. (1989). Belasting en herstel: Een begrippenkader voor het arbeidspsychologisch onderzoek van werkbelasting. In T.F. Meijman (red.), *Mentale belasting en werkstress: Een arbeidspsychologische benadering* (pp. 5-20). Assen: Van Gorcum.

Meijman, T.F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P.J.D. Drenth, H. Thierry & C.J. de Wolff (red.), *Handbook of work and organizational psychology* (pp. 5-33). Hove, England UK: Psychology Press.

Parasuraman, S., Purohit, Y.S., & Godschalk, V.M. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.

Pleck, J.H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24, 417-427.

Radtloff, L.S. (1977). The CES-D scale: A self-report depression scale for research in the general population. *Applied Psychological Measurement*, 1, 385-401.

Sluiter, J.K., Beek, van der, A.J., & Frings-Dresen, M.H.W. (1999). The influence of work characteristics on the need for recovery and experienced health: a study on coach dri-

vers. *Ergonomics*, 42, 573-583.
 Sociaal Cultureel Planbureau (2001). *Trends in de tijd: Een schets van recente ontwikkelingen in tijdsbesteding en tijdsordening*. Den Haag: SCP.
 Thierry Hk., & Jansen, B. (1997). Arbeidstijd en arbeidsgedrag. In P.J.D. Drenth, Hk. Thierry & Ch.J. de Wolff (red.), *Nieuw handboek arbeids- en organisatiepsychologie* (pp. 653-704). Houten/Diegem: Bohn Stafleu van Loghum.
 Ursin, H. (1980). Personality activation and somatic health: A new psychosomatic theory. In S. Levine & H. Ursin (Red.), *Coping and health* (pp. 259-279). New York: Plenum Press.
 Wagena, E., & Geurts, S.A.E. (2000). SWING: Ontwikkeling en validering van de 'Survey Werk-thuisInterferentie-Nijmegen'. *Gedrag & Gezondheid*, 28, 138-158.

Summary

Work-home interference among male and female police officers

Josje S.E. Dijkers, Sabine A.E. Geurts, Michiel A.J. Kompier, & Irene L.D. Houtman, *Gedrag & Organisatie*, volume 16, nr. 1, pp. 39-58

From an Effort-Recovery model perspective (Meijman, 1989; Meijman & Mulder, 1998), the current study examined the relationship between work-home interference (WHI) and job characteristics on the one hand, and WHI and health indicators on the other. The study was conducted among 2083 fulltime working male (n = 1800) and female (n = 283) police officers. The results showed that both male and female employees experienced more WHI when confronted with higher work pressure, higher physical workload and lower supervisor support. For both sexes, higher scores on WHI were associated with increased health complaints. The results revealed two significant gender differences. First, only male officers who scored relatively high on emotional and mental workload had relatively high scores on WHI. Second, when lacking supervisor support, female police officers reported more WHI than male police officers. Theoretical and practical implications of these results are discussed.

Keywords: work, family, police personnel, work-non work interface

Reeks 'Teams en teamgewijs organiseren'

Oorzaken en gevolgen van sociale vergelijkingsgedachten in taakgroepen

Aukje Nauta, Eric Molleman en Bram P. Buunk*

Hoe hangen gedachten na sociale vergelijking samen met groepsprocessen en -uitkomsten, persoonlijkheid en competentie? Mediëren deze gedachten tussen persoonlijkheid en competentie enerzijds en groepsfunctioneren anderzijds? Onderzoek bij 316 bedrijfskundestudenten, die in groepjes van vier onderwijs kregen, toonde dat neerwaarts contrasterende gedachten negatief samenhangen met vrouwen. Opwaarts identificatie hing positief samen met het behalen van leerdoelen, maar opwaarts contrast en neerwaarts identificatie hing hiermee negatief samen. Intellectuele autonomie correleerde positief met opwaarts identificatie, emotionele stabiliteit correleerde negatief met opwaarts contrast en neerwaarts identificatie, en vriendelijkheid correleerde negatief met neerwaarts contrast. Hoe competentier men zichzelf vond, hoe meer opwaarts identificatie en neerwaarts contrast, en hoe minder opwaarts contrast en neerwaarts identificatie. Neerwaarts contrast medieerde tussen vriendelijkheid en competentie enerzijds en vrouwen anderzijds. Opwaarts identificatie, opwaarts contrast en neerwaarts identificatie medieerden tussen intellectuele autonomie en competentie enerzijds en het behalen van leerdoelen anderzijds. We concluderen dat socialevergelijkingsgedachten aandacht verdienen bij het invoeren van teamwerk, vanwege hun invloed op groepsfunctioneren.

Trefwoorden: taakgroepen, teams, sociale vergelijking, groepsdynamiek, prestatie

1 Inleiding

Veel werkzaamheden worden tegenwoordig in groepsverband uitgevoerd. Groepswerk komt zowel in organisaties als in het onderwijs veel voor, omdat aangenomen wordt dat groepswerk voordelen heeft boven individueel werk. Zo heeft een groep mensen doorgaans meer kennis dan een enkel individu, waardoor een groep beter in staat is om complexe taken uit te voeren. Werken in groepen is motiverend omdat het de behoefte aan sociaal contact bevredigt, terwijl studenten meer leren als ze opdrachten in groepsverband maken in plaats van alleen, omdat ze in groepen actief kennis uitwisselen (Molleman, 1998; West, Borill & Unsworth, 1998).

Maar groepswerk heeft ook nadelen (Steiner, 1972; Wilke & Meertens, 1994). Groepen kunnen ten prooi vallen aan destructieve groepsprocessen zoals con-

* A. Nauta, E. Molleman en B. Buunk zijn alle drie verbonden aan de Rijksuniversiteit Groningen. A. Nauta is tevens verbonden aan TNO Arbeid. Correspondentieadres: Aukje Nauta, TNO Arbeid, Postbus 718, 2130 AS Hoofddorp, Tel. 023-554 95 48; Fax 023-554 93 03; E-mail: a.nauta@arbeid.tno.nl