

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/167577>

Please be advised that this information was generated on 2020-10-23 and may be subject to change.

Het effect van het gezinsleven op werkgerelateerde burnout

Lieke ten Brummelhuis, Tanja van der Lippe, Esther Kluwer en Henk Flap¹

Summary

The effect of family involvement on work-related burnout

We aimed to explain the influence of family involvement (family structure and family tasks) on feelings of burnout for employees who combine work and family tasks. The few previous studies that addressed family factors in explaining burnout only included general demographical characteristics, such as number of children, as explanatory factors. We used more informative proxies of family involvement: Number and age of children, characteristics of the partner, and the hours spend on care- and household tasks by the employee. We compared two opposing theoretical models on the work-family linkage, the conflict theory and the enrichment approach, and investigated how they affect feelings of work related burnout for different aspects of family life. Data were taken from a multi measurement survey held in the Netherlands among 1114 employees. The analysis resulted in a more precise view on the work-family linkage. We found that having more household tasks increased feelings of burnout, whereas having children protected employees from feelings of burnout. Moreover, we investigated interaction effects of gender and norms about gender role division. We conclude that family life can be beneficial for work related burnout and that the relation between family factors and burnout differs between employees with traditional and modern norms.

1. Inleiding

In toenemende mate hebben arbeidsorganisaties de laatste decennia te maken met werknemers met burnoutklachten. Het blijkt dat circa 10 procent van de Nederlandse werknemers regelmatig burnoutklachten heeft (Lautenbach, 2006). Burnout in het werk heeft vele nadelen voor zowel de werknemer als de werkgever; zo kan burnout leiden tot verlaagd welzijn, hogere afwezigheid, personeelsverloop en lagere werkprestatie (Hobfoll & Shirom, 1993). Om die redenen is veelvuldig onderzoek gedaan naar burnout. Burnout wordt gedefinieerd als een stressyndroom met als kenmerken emotionele uitputting, depersonalisatie en verminderde persoonlijke prestatie (Cordes & Dougherty, 1993). In deze bijdrage beperken wij ons tot ‘emotionele uitputting’, waarmee we doelen op de frequentie waarin gevoelens van emotionele uitputting bij

werknemers voorkomen. In onderzoek naar oorzaken van burnout wordt aangenomen dat dergelijke gevoelens ontstaan door een hoge werkbelasting (De Jonge & Kompier, 1997), de toegenomen mentale belasting die werk tegenwoordig met zich meebrengt, en werkkenmerken zoals een gebrek aan autonomie (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005b) en steun van collega's en leidinggevendenden (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Karasek, Triantis & Chaudhry, 1982).

Een andere oorzaak van burnoutklachten ligt mogelijk in de privé sfeer. Het aantal taken dat werknemers in de privé sfeer hebben, is de laatste decennia toegenomen, onder meer door het toegenomen aantal vrouwen op de arbeidsmarkt, het grotere aantal alleenstaande ouders en de grotere bijdrage van mannen aan huishoudelijke- en zorgtaken (SCP, 2004). Het combineren van werk- en gezinstaken resulteert vaak in tijdsdruk, stress en conflict (Greenhaus & Beutell, 1985), wat uiteindelijk weer tot burnout kan leiden. Onderzoek naar de effecten van gezinsverplichtingen op burnout is echter schaars (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005; Hill, 2005). Bestaande studies naar de relatie tussen werk en gezin hebben een viertal kenmerken gemeen.

Ten eerste blijven de concepten die in de werk-gezinsstudies worden gebruikt om het gezin en werkdomein te beschrijven nogal abstract. De theoretische studies naar mechanismen van wederzijdse invloed tussen werk en gezin (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2005a; Greenhaus & Powels, 2006; Hill, 2005; Voydanoff, 2002) beschrijven welk effect gezinskenmerken hebben op het conflict tussen werk en gezin of hoe deelname in het gezinsdomein het werk beïnvloedt. Werk-gezinconflict wordt hierbij gedefinieerd als *'een vorm van rolconflict waarbij de rollen van gezin en werk in een bepaald opzicht onverenigbaar zijn'* (Greenhaus & Beutell, 1985:77) en deelname in het gezinsdomein verwijst naar het hebben van een gezin op zich. Empirische studies definiëren gezin en werk overigens in meer detail. Zo wordt gezinsbelasting omschreven als de aanwezigheid van een partner en kinderen (Lautenbach, 2006; Rhodes and Steers, 1990) en de ervaren emotionele en mentale belasting van deze verplichtingen thuis (Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005). Met name de omvang van gezinstaken kan specifiek en objectiever worden gemeten.

Ten tweede zijn resultaten in empirische studies op dit terrein vaak onderling tegenstrijdig. Sommige studies vinden dat de aanwezigheid van kinderen en gezinstaken bijdragen aan gevoelens van burnout (Peeters, et al., 2005; Voydanoff, 1988), absentie (Erickson, Nichols & Ritter, 2000) en een lage commitment aan het werk (Campbell & Campbell, 1994). Ander onderzoek wijst echter op de voordelige effecten van het hebben van kinderen en een partner voor werkkomsten (Lautenbach, 2006; Rothbard, 2001).

Ten derde worden in werk-gezinstudies sekseverschillen veelal toegeschreven aan traditionele normen over rolverdeling. Vanwege die normen zouden vrouwen zich verantwoordelijker voelen voor het gezin in vergelijking tot mannen, waardoor het gezinsdomein een nadeliger effect heeft op werkkomsten van vrouwen dan die van mannen. In navolging van anderen (Honeycutt & Rosen, 1997) merken wij op dat de huidige samenleving wordt gekenmerkt door een stijgend aantal tweeverdieners en dat moderne normen over rolverdelingen tussen mannen en vrouwen steeds meer de overhand krijgen, zodat van zowel mannen als vrouwen deelname

aan werk- én gezinstaken te verwachten is (Cinamon & Rich, 2002). Daarom hebben we naast de invloed van sekse ook het effect van de norm over rolpatronen die werknemers hebben in ons onderzoek opgenomen.

Ten slotte noemen we de discussie die in het veld van werk-gezinsonderzoek gaande is over het al dan niet bestaan van een direct effect van gezin op werk. Verschillende auteurs veronderstellen dat gezinskenmerken alleen in combinatie met werkkenmerken een effect op werkuitkomsten hebben. Met andere woorden, zij achten een onafhankelijk effect van gezin op werkuitkomsten onwaarschijnlijk (Barnett, Marshall & Pleck, 1992; Hughes & Galinsky, 1994). In deze bijdrage zullen we onderzoeken of gezinskenmerken onafhankelijk van werkkenmerken samenhangen met gevoelens van werkgerelateerde burnout.

De centrale vraag in dit onderzoek is welke gezinskenmerken gevoelens van burnout verhogen of verlagen. Zijn bepaalde gezinsstructuren (bijvoorbeeld dat men tweeverdiener is of dat men kinderen heeft) een beschermende factor voor burnout? En doet het aantal gezinstaken van een werknemer gevoelens van burnout toenemen? Ons doel is ten eerste om na te gaan of de relatie tussen gezinskenmerken en burnout positief dan wel negatief is. Ten tweede zullen we onderzoeken of deze relatie verschilt voor een tweetal aspecten van het gezin: de gezinsstructuur (aanwezigheid van partner en kinderen) en gezinstaken (aantal uren besteed aan huishoudelijke en zorgtaken). Als overkoepelende term voor gezinsstructuur en -taken gebruiken we betrokkenheid bij het gezinsleven. Ten derde zullen we sekseverschillen in de relatie tussen betrokkenheid bij het gezinsleven en burnout meer in detail bestuderen. Ten slotte gaan we na of de relatie tussen betrokkenheid bij het gezinsleven en burnout onafhankelijk is van werkkenmerken.

2. Verrijking of uitputting?

De *conflicttheorie* is het dominante perspectief in het veld van werk-gezinsonderzoek (Eby e.a., 2005; Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Powell, 2006; Hill, 2005; Parasuraman & Greenhaus, 2002). De centrale aanname van deze theorie is dat tijd en energie beperkte hulpbronnen zijn. De relatie tussen gezin en werk wordt weergegeven door een *zero-sum* spel; tijd en energie die aan het gezin worden besteed, kunnen niet in werk worden geïnvesteerd en vice versa (Friedman, Christensen & De Groot, 1998). Volgens de conflicttheorie hebben werknemers met meer gezinstaken minder tijd en energie voor hun werktaken en riskeren zij burnout doordat ze qua tijd en energie worden overvraagd.

Als reactie op de conflicttheorie stelt een toenemend aantal auteurs dat het te simplistisch is om werk en gezin slechts te zien als eenheden die tijd en energie consumeren (Crouter, 1984; Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Powell, 2006; Marks, 1977). Hoewel Marks (1977) en Crouter (1984) al enige decennia geleden hebben gewezen op een mogelijk verrijkende relatie tussen werk en gezin, is dit idee pas onlangs uitgewerkt in de vorm van de *enrichment approach*, ofwel de verrijkingsbenadering (Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Powell, 2006; Hill, 2005). Greenhaus en Powell (2006) beschrijven drie mechanismen waarlangs het gezinsleven werk positief beïnvloedt en vice versa. Ten eerste kan gezinsleven lonend zijn omdat

het voldoening, respect en energie op kan leveren, hetgeen vervolgens geïnvesteerd kan worden in werk. Ten tweede kan het gezinsleven bijdragen aan het ontwikkelen van vaardigheden, ervaringen en kennis die eveneens kunnen worden gebruikt in het werkdomein. Een voorbeeld is zelfbeheersing, een vaardigheid die wordt geleerd in de opvoeding van kinderen en vervolgens kan worden toegepast wanneer een werknemer moet samenwerken met collega's. Het gezinsleven kan dus als leeromgeving dienen waardoor het menselijk kapitaal van een werknemer groeit. Ten derde levert deelname in zowel het gezin als werk een groter sociaal netwerk op, ofwel sociaal kapitaal. Werknemers kunnen op het werk hun voordeel doen met de hulpbronnen die zij in hun privé-netwerk hebben, zoals vaardigheden van de partner en professionele contacten van de partner. In eerder onderzoek naar de invloed van partners op elkaars carrière en het verkrijgen van een baan werd het nut van privé-netwerken reeds aangetoond (Bernasco, De Graaf & Ultee, 1998; Podolny & Baron, 1997).

We gebruiken inzichten uit beide theorieën en gaan na welke theorie het beste voorspelt hoe het gezin van invloed is op gevoelens van burnout. Twee tegengestelde hypothesen dienen daarbij als leidraad. Hebben werknemers die meer betrokken zijn bij het gezinsleven (d.w.z. een gezin hebben en meer gezinstaken hebben) nu meer (H1a) of juist minder (H1b) gevoelens van burnout dan werknemers die minder betrokken zijn bij het gezinsleven?

3. Het gezin uitvergroet

In eerder werk-gezinsonderzoek wordt het gezin vaak beschreven in demografische termen, in het bijzonder aan de hand van het aantal kinderen en de leeftijd van kinderen (Erickson, Nichols & Ritter, 2000; Rhodes & Steers, 1990). Deze onderzoeken gebruiken het aantal en de leeftijd van kinderen als proxies voor de gezinsbelasting, waarbij meer en jongere kinderen wordt geassocieerd met een hogere gezinsbelasting en meer conflict (Crouter, 1984; Greenhaus & Beutell, 1985; Voydanoff, 1988). Wanneer we onderzoek binnen de conflicttheorie bezien, komen we tot de hypothese dat het hebben van meer, en jongere, kinderen leidt tot meer gevoelens van burnout (H2a).

Een verdere specificatie van gezinsbelasting wordt door Peeters, Montgomery, Bakker en Schaufeli (2005) gegeven. Zij meten de kwantitatieve, emotionele en mentale gezinsbelasting met de 'Home Demands Scale'. Kwantitatieve gezinsbelasting werd met een schaal van drie items gemeten door respondenten te vragen of zij zich thuis moeten haasten, of zij thuis veel taken hebben en of ze thuis veel dingen gehaast moeten doen. De resultaten van dit onderzoek bevestigen de conflicttheorie: een grotere gezinsbelasting leidt tot meer burnout. Hoewel de 'Home Demands Scale' bijdraagt aan een nauwkeurigere meting van gezinsverplichtingen, geeft dit instrument geen inzicht in de feitelijke tijd die wordt besteed aan gezinstaken. Twee andere onderzoeken hebben de 'echte' tijd gemeten die wordt besteed aan huishoudelijke taken (Erickson, Nichols & Ritter, 2000; Voydanoff, 1988). De te verklaren verschijnselen in deze onderzoeken waren respectievelijk absentie op het werk en werk-gezinconflict. De resultaten wijzen erop dat meer huishoudelijke taken schadelijk zijn voor werkkuitkomsten (hogere absen-

tie en meer werk-gezinsconflict). We verwachten een soortgelijk effect voor burnout: meer huishoudelijke taken leiden tot meer gevoelens van werkgerelateerde burnout (H3a).

In tegenstelling tot het hiervoor besproken onderzoek, is in andere onderzoeken bekeken in hoeverre het gezin het werk verrijkt. Volgens de verrijkingstheorie kan het vervullen van een gezinsrol de eigenwaarde van een werknemer verhogen en energie en andere hulpbronnen opleveren, waardoor burnout vermindert. In de empirische literatuur zijn drie gezinskenmerken genoemd die een voordelig effect hebben op werk. Ten eerste wordt vaak gewezen op het voordelige effect van de partner. Een partner kan de gezinstaken verlichten door mee te helpen in het huishouden, waardoor het werk-gezinsconflict vermindert (Friedman & Greenhaus, 2000; Hill, 2005; Voydanoff, 1988). Voydanoff (1988) gebruikt het aantal werkuren van de partner als een indicator voor de hulp in het huishouden die hij of zij kan bieden. In overeenstemming hiermee nemen wij aan dat partners die minder uren werken meer gezinstaken uit kunnen voeren. Daarnaast toont onderzoek aan dat partners elkaars carrière kunnen bevorderen. Het advies over de carrière, het inkomen en de status van de ene partner draagt bij aan het succes in de carrière van de andere partner (Bernasco, De Graaf & Ultee 1998). Tegelijkertijd verlagen deze kenmerken werk-gezinsconflict (Friedman & Greenhaus, 2000). We verwachten dat voor burnout een vergelijkbaar mechanisme geldt: werknemers die een partner hebben, zullen minder gevoelens van burnout ervaren dan werknemers zonder partner, en wanneer de partner over meer hulpbronnen beschikt voor het uitvoeren van gezinstaken (minder uren werkt, hogere opleiding, hoger inkomen) zal de werknemer minder gevoelens van burnout ervaren dan wanneer de partner meer uren werkt, een lagere opleiding heeft, en een lager inkomen heeft (H4).

Een tweede soort verrijking binnen het gezinsleven is de energie en voldoening die de aanwezigheid van kinderen op kan leveren, waardoor burnout vermindert. Opvallend zijn de resultaten van Lautenbachs onderzoek (2006) naar burnout, die laten zien dat vrouwen met een partner en kinderen minder vaak een burnout hebben dan alleenstaande en kinderloze vrouwen. Deze resultaten suggereren dat het hebben van een partner en kinderen energie en hulpbronnen oplevert wat gevoelens van burnout vermindert (H2b).

Ten slotte beargumenteren we dat gevoelens van burnout verschillend worden beïnvloed, afhankelijk van het soort gezinstaat. Voydanoff (1988) maakt een onderscheid in tijd die besteed wordt aan huishoudelijke taken en tijd die besteed wordt aan de verzorging van kinderen. Hoewel de resultaten niet significant zijn, laat haar onderzoek zien dat de twee taken een tegengesteld effect hebben op werk-gezinsconflict. Kinderverzorging verlaagt het conflict terwijl huishoudelijke taken tot meer conflict leiden. Bovendien laat eerder onderzoek zien dat mensen de verzorging van kinderen als plezieriger ervaren dan het uitvoeren van huishoudelijke taken zoals schoonmaken en wassen (Van Berkel & De Graaf, 1999). Op basis van deze inzichten verwachten we dat het uitvoeren van kinderverzorgtaken gevoelens van burnout vermindert terwijl het uitvoeren van huishoudelijke taken tot meer gevoelens van burnout leidt (H3b).

4. Sekseverschillen

Het merendeel van het werk-gezinsonderzoek betreft mogelijke verschillen tussen mannen en vrouwen in de analyse van de relatie tussen gezin en werk (Greenhaus & Powell, 2006; Kossek & Ozeki, 1998). De gebruikelijkste theorie over sekseverschillen is de *sekserottheorie* (Cinamon & Rich, 2002; Voydanoff, 2002). Deze theorie voorspelt een sterker negatief effect van het gezin op werkkuitkomsten voor vrouwen dan voor mannen, omdat vrouwen verantwoordelijk worden gehouden voor het gezinsdomein (Beutell & Greenhaus, 1985), zij meer belang hechten aan gezinsrollen zoals 'ouder', 'partner' en 'zorgverlener' (Voydanoff, 2002) en zij meer schuldgevoelens ervaren wanneer ze tijd aan werk besteden ten koste van het gezin (Behson, 2002). Deze theorie voorspelt bovendien dat vrouwen die betaalde arbeid verrichten een sterker negatief effect van gezin op werk ervaren omdat de sociale omgeving hun deelname aan betaalde arbeid afkeurt. Op eenzelfde manier zullen mannen die huishoudelijke taken uitvoeren, maar dat niet gepast vinden volgens hun normen over rollenpatronen, een negatief effect ondervinden van deelname aan het gezinsleven op het werkdomein.

Een andere theorie die uitspraken doet over sekseverschillen is de *sociale identiteitstheorie* (Tajfel & Turner, 1985). Deze benadering stelt dat de samenleving de laatste jaren steeds minder doordrongen is van traditionele normen over rollenpatronen (Spade & Reese, 1991). Zowel mannen als vrouwen hechten steeds meer belang aan een gelijke rolverdeling, waarbij de man en de vrouw beiden deelnemen aan zowel betaalde arbeid als huishoudelijk werk. Volgens deze theorie is sekse op zich niet van invloed op de relatie tussen werk en gezin, maar gaat het om het belang dat werknemers hechten aan gezin en werk en de motivatie die zij hebben voor deelname aan het gezinsleven en werk. Deelname aan gezinstaken zal dus tot werkgerelateerde burnout leiden wanneer de werkrol onbelangrijk, ongepast of vervelend wordt gevonden door de werknemer, ongeacht of deze werknemer vrouw of man is (Cinamon & Rich, 2002).

Empirisch onderzoek kan tot nog toe geen van beide theorieën overtuigend bevestigen. Sommige onderzoeken vinden een sterker negatief effect van gezinskenmerken op de werkkuitkomsten van mannen dan van vrouwen (Duxbury, 1994; Dilworth, 2004; Keene & Reynolds, 2005), terwijl andere geen noemenswaardige sekseverschillen aantonen (Frone, Russell & Cooper, 1992; Grzywacz & Marks, 2000). Om die reden zullen we beide theorieën testen in deze studie. Ten eerste zullen we een mogelijk interactie-effect van sekse en gezinskenmerken testen, volgend uit de sekserot hypothese. We verwachten dat vrouwen in vergelijking met mannen een sterker positief dan wel negatief effect ervaren van betrokkenheid in het gezinsleven op gevoelens van burnout (H5), aangezien de familierol voor vrouwen meer van belang is dan voor mannen. Daarnaast testen we de aan de sociale identiteitstheorie ontleende hypothese dat werknemers die het gezinsleven prefereren boven werk een sterker effect van betrokkenheid in het gezinsleven op gevoelens van burnout ervaren dan werknemers die werk prefereren boven het gezin en werknemers die gezin en werk gelijk waarderen.

Een complicerende factor hierbij is dat traditionele normen over rollenpatronen voor mannen en vrouwen een andere voorkeur voor gezin en werk impliceren. Voor mannen houdt het hebben van traditionele normen in dat zij een voorkeur hebben voor werk, terwijl het uitvoeren

van gezinstaken als onbelangrijk of ongepast wordt gezien. Voor vrouwen is dit juist andersom: het gezin vormt het belangrijkste domein waarin zij verkeren terwijl betaalde arbeid ongepast wordt geacht (Diefenbach, 2003). We verwachten daarom verschillen tussen mannen en vrouwen in het interactie-effect van normen over rollenpatronen en gezinskenmerken. Omdat zij werk boven het gezin prefereren, zullen mannen met traditionele normen een sterker schadelijk effect van betrokkenheid in het gezinsleven op gevoelens van burnout ondervinden dan mannen met meer moderne normen over rollenpatronen (H6a). Voor vrouwen verwachten we dat betrokkenheid bij het gezin gevoelens van burnout vergroot onder vrouwen met modernere normen, terwijl dit schadelijk effect kleiner of afwezig is voor vrouwen met traditionelere normen over rollenpatronen (H6b).

5. Gezin als buffer of katalysator

In tegenstelling tot de hierboven beschreven onafhankelijke effecten van gezinskenmerken op gevoelens van burnout, gaan verschillende auteurs ervan uit dat gezinskenmerken alleen in combinatie met bepaalde werkkenmerken een effect hebben op werkkuitkomsten (Barnett, Marshall & Pleck, 1992; Hughes & Galinsky, 1994; Rhodes & Steers, 1990; Voydanoff, 1988). Wanneer werknemers een ondersteunend en lonend gezinsleven hebben, kunnen zij een hoge werkbelasting aan zonder dat deze tot burnout leidt (Greenhaus & Powell, 2006; Rothbard, 2001). Op eenzelfde manier veronderstellen enkele onderzoeken dat het schadelijke effect van werkstress op welzijn van werknemers kleiner is wanneer hun gezinsleven voldoening geeft (Barnett, Marshall & Pleck, 1992). Rhodes en Steers (1990) laten zien dat wanneer werknemers niet gemotiveerd zijn om aanwezig te zijn op het werk, deze lage aanwezigheidsmotivatie ook daadwerkelijk tot meer afwezigheid leidt wanneer werknemers meer gezinsverplichtingen hebben. Ten slotte vond Voydanoff (1988) dat het nadelige effect van werkkenmerken, zoals werkconflict en weekendwerk, op werk-gezinsconflict sterker is onder werknemers met meer gezinstaken dan onder werknemers met minder gezinstaken. Deze onderzoeken geven aanleiding om te onderzoeken of de relatie tussen gezinskenmerken en gevoelens van burnout onafhankelijk is van werkkenmerken, zoals wij hebben aangenomen in onze hypothesen. We testen daarbij twee tegengestelde hypothesen waarvan in de eerste de nadruk wordt gelegd op de extra last van gezinstaken en in de tweede juist de voldoening die het gezinsleven op kan leveren benadrukt. Hypothese 7a is dat een hoge mate van betrokkenheid bij het gezinsleven het schadelijke effect van werkbelasting op gevoelens van burnout vergroot. Hypothese 7b is dat een hoge mate van betrokkenheid bij het gezinsleven het schadelijke effect van werkbelasting op gevoelens van burnout verlaagt.

6. Methoden

6.1 Data

De data zijn afkomstig van het *Time Competition*-onderzoek, dat in 2003 is gehouden onder werknemers uit dertig Nederlandse arbeidsorganisaties. Dit onderzoek had tot doel om de oorzaken van en oplossingen voor werk-privé-interferentie te bestuderen (Van der Lippe & Glebbeek, 2004; NWO subsidie nr. 410-12-010). Het percentage dienstverlenende bedrijven in de steekproef lag iets hoger dan in de Nederlandse economie; het percentage bedrijven uit de industriële sector was representatief voor de Nederlandse economie, maar bedrijven uit de agrarische sector waren juist ondervertegenwoordigd. Vijf organisaties hadden honderd of minder werknemers, waarvan twee minder dan vijftig. Binnen de dertig organisaties waren 89 verschillende functiegroepen onderzocht. De informatie over iedere functiegroep werd verkregen van de verantwoordelijke manager met behulp van een schriftelijke vragenlijst. Uiteindelijk zijn bij 1114 werknemers en hun eventuele partner thuis interviews afgenomen (respons van 29%).

De werknemers werden eerst op hun werk gebeld met behulp van telefoonlijsten die via de organisatie waren verkregen. Werknemers werden verzocht om deel te nemen aan het onderzoek en wanneer zij toezegden, werden zij gevraagd om hun privéadres te geven. Deze benadering was nodig omdat de organisaties vanwege privacybeleid geen inzicht konden geven in de privéadressen van werknemers. Van de 3970 werknemers die werden benaderd, stemde 39 procent in om deel te nemen. Vervolgens werd contact opgenomen met iedere werknemer om een afspraak te maken voor het interview. In de periode tussen de twee contactmomenten vroegen de werknemers met een partner hun partner om eveneens deel te nemen. Van alle werknemers die thuis werden benaderd, nam 28 procent uiteindelijk geen deel aan het onderzoek, meestal omdat de partner medewerking weigerde. In Nederland varieert de respons van nationale steekproeven tussen 25 en 45 procent (Kalmijn, Bernasco & Weesie, 1999). Een responspercentage van bijna 30 is redelijk, zeker wanneer rekening wordt gehouden met de twee-stapscontactprocedure. Analyses van de benaderde huishoudens laten zien dat huishoudens die niet bereid waren om deel te nemen vrijwel niet verschillen op achtergrondkenmerken van de huishoudens die wel bereid waren om deel te nemen aan het onderzoek. De achtergrondkenmerken die opgenomen zijn in deze analyse betreffen het geslacht van de werknemer, het opleidingsniveau, het aantal werkuren en de familiestatus.

De werknemers werden zowel mondeling als schriftelijk geïnterviewd. Daarnaast hielden zij gedurende een week een dagboek bij waarin zij dagelijks noteerden hoeveel uur ze die dag besteedden aan bijvoorbeeld koken, schoonmaken, kinderopvang en werken. Van de respondenten met een partner werd de partner eveneens zowel mondeling als schriftelijk geïnterviewd en vulde deze ook een tijdsdagboek in (Van der Lippe & Glebbeek, 2004).

Voor de onderhavige studie hebben we respondenten die 25 procent of meer van de vragen onbeantwoord hebben gelaten buiten de analyse gelaten ($n=27$), evenals respondenten die minder dan twaalf uur per week werken ($n=3$). De steekproef bevat werknemers die vermeldden met ziekteverlof te zijn, maar sluit werknemers uit met een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsver-

klaring ($n=38$). We hebben zodoende informatie over familie- en werkkenmerken van 1046 werknemers. Zowel werknemers met een partner ($n=785$) als zonder partner ($n=261$) zijn in het huidige onderzoek opgenomen. Hoewel we werknemers die met ziekteverlof waren in de analyse betrekken, wordt het aantal werknemers met een burnout mogelijk onderschat in deze steekproef, aangezien we werknemers via het werk hebben benaderd. Mogelijk hebben werknemers die vanwege burnout voor langere periode afwezig waren niet aan het onderzoek deelgenomen.

6.2 Meting van de variabelen

In het huidige onderzoek hebben we gevoelens van werkgerelateerde burnout geoperationaliseerd als 'emotionele uitputting', aangezien deze dimensie als de kenmerkendste component van burnout wordt beschouwd (Burke & Richardsen, 1993). *Emotionele uitputting* is gemeten met een subschaal van de Nederlandse versie (Schaufeli & Van Dierendonck, 1993) van de Maslach Burnout Inventory – General survey (MBI_GS; Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996). De MBI_GS is het meest gebruikte zelfrapportage-meetinstrument van werkgerelateerde burnout en is vaak beoordeeld als een valide en betrouwbaar meetinstrument van burnout (Enzmann, Schaufeli, Janssen & Rozeman, 1998; Koeske & Koeske, 1989; Malach-Pines, 2005; Schaufeli & Van Dierendonck, 1993). Emotionele uitputting is gemeten met drie items: 'Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk', 'Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg' en 'Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt' (Cronbach's $\alpha = 0,86$). De respondenten is gevraagd hoe vaak zij deze gevoelens van burnout hebben op een schaal van 1 (*nooit*) tot 7 (*dagelijks*). De emotionele uitputtingsschaal is normaal verdeeld met een scheefheid van 0,317 (standaardfout 0,076) en kurtose van -0,759 (standaardfout 0,151).

Gezinsstructuur is met twee variabelen gemeten: de aanwezigheid van een partner en het aantal kinderen. Voor de partner is een dummyvariabele gebruikt (0=partner, 1=single). Het aantal kinderen is continu gemeten en varieert in deze steekproef van 0 tot 6 kinderen (gemiddeld 1,02).

De tijd besteed aan gezinstaken is uitgesplitst in het aantal uren dat men besteedt aan huishoudelijke taken en kinderverzorging. De respondenten hielden gedurende een week in een dagboekje bij hoeveel uur zij dagelijks besteedden aan boodschappen doen, koken, schoonmaken, opruimen, administratie, klussen in en om het huis (opgeteld = huishoudelijke taken), verzorgen van kinderen en begeleiding van kinderen (opgeteld = kinderverzorgingstaken). Het gebruik van tijddagboeken resulteert in een betrouwbare maat van de feitelijke tijd die men besteedt aan gezinstaken (Brandon & Temple, 2006).

Normen over rollenpatronen zijn gemeten met een 5-item Likertschaal (1 = *helemaal mee eens* tot 5 = *helemaal mee oneens*; Cronbach's $\alpha = 0,70$), die bestond uit items zoals 'Een vrouw is geschikter om kinderen op te voeden dan een man' en 'Ik vind het normaal wanneer vrouwen leiding geven aan mannen op het werk'.

Geslacht is gemeten met een dummyvariabele waarbij we 0 als man en 1 als vrouw hebben gecodeerd.

Verscheidende *werkkenmerken* zijn betrokken in de analyse. Ten eerste hebben we gecontroleerd voor de *werkbelasting*, gemeten als het absolute aantal uren dat een respondent per week werkt. Ten tweede is *werkdruk* gemeten met een 3-item Likertschaal (Cronbach's $\alpha = 0,89$) met antwoordcategorieën van 1 (nooit) tot 5 (dagelijks). De items zijn 'Ik heb altijd veel werk te doen', 'Ik moet snel werken' en 'Ik werk onder tijdsdruk'. *Steun van de leidinggevende* is met een 5-item Likertschaal gemeten (Cronbach's $\alpha = 0,86$). De respondenten moesten reageren op verschillende stellingen over de sympathie, interesse, aandacht en waardering die zij van hun leidinggevende ontvingen. Het vierde werkkenmerk is *werkmotivatie*, gemeten met een 14-item 7-punts Likertschaal (1 = *altijd* tot 7 = *nooit*; Cronbach's $\alpha = 0,78$), waarin items waren opgenomen als 'Ik werk omdat ik het leuk vind en niet omdat ik er voor betaald word' en 'Ik voel me gelukkig tijdens mijn werk'. *Werkautonomie* is gemeten met een 3-item Likertschaal (Cronbach's $\alpha = 0,69$). Voorbeelden van deze items zijn: 'Ik kan mijn werkzaamheden zelf plannen' en 'Ik kan mee beslissen over de uitvoering van mijn taken'. *Steun van de leidinggevende* en *werkautonomie* zijn gemeten op een schaal van 1 (helemaal oneens) tot 5 (helemaal eens).

Daarnaast hebben we enkele achtergrondkenmerken van de respondent gemeten. *Leeftijd* van de respondent is continu opgenomen en *opleidingsniveau* is gemeten met een 11-puntschaal van 'geen afgeronde opleiding of lager onderwijs' tot 'hoger wetenschappelijk onderwijs'.

Ten slotte hebben we verschillende kenmerken van de *partner* en *kinderen* in de analyse opgenomen. Een dummy is gemaakt voor de aanwezigheid van jonge kinderen (0 tot 6 jaar). Van de partner is het inkomen, opleidingsniveau en aantal werkuren per week gemeten. Het inkomen van de partner is gemeten als het persoonlijk nettoloon dat per maand door de partner verdiend wordt. Het opleidingsniveau is op dezelfde manier gemeten als bij de werknemer. Het aantal werkuren van de partner is gemeten als het feitelijk aantal gewerkte uren per week, inclusief overwerk.

6.3 Analysetechnieken

De hypothesen zijn getest met behulp van OLS-regressiemodellen. Om de interactie-effecten van sekse en werkbelasting op de relatie tussen gezinskenmerken en emotionele uitputting te testen, hebben we het gecentreerde product van alle acht gezinskenmerken (bijvoorbeeld aantal kinderen, uren huishoudelijke taken) en respectievelijk sekse en werkbelasting berekend en deze vervolgens in de oorspronkelijke regressieanalyse opgenomen. Deze werkwijze resulteerde in zestien interactietermen. Alleen de significante interactie-effecten zijn in de tabel opgenomen.

Om de hypothesen te kunnen toetsen zijn alle regressiemodellen geschat voor de totale steekproef en voor mannen en vrouwen apart. Daarnaast hebben we in de afzonderlijke analyses voor mannen en vrouwen het interactie-effect van normen over rollenpatronen en gezinskenmerken opgenomen. Op deze manier is te testen of het effect van betrokkenheid in het gezinsleven op emotionele uitputting verschilt tussen traditionele versus moderne mannen en tussen traditionele versus moderne vrouwen.

De kenmerken van de partner (opleiding, inkomen en werkuren) bleken geen effect te hebben op de emotionele uitputting van de werknemer. De modellen voor mannen en vrouwen

apart en de interactiemodellen zijn zowel met als zonder de partnervariabelen geschat. Omdat de partnerkenmerken in geen enkel model een significant effect hadden, rapporteren we de man/vrouwmodellen en de interactiemodellen zonder partnervariabelen. De reden hiervoor is dat we de methodologische vuistregel volgen om statistische modellen met een zo gering mogelijk aantal variabelen te gebruiken.

6.4 Beschrijvende analyses

De beschrijvende analyses voor de totale steekproef laten zien dat de steekproef uit meer mannelijke dan vrouwelijke werknemers bestaat (565 mannen versus 481 vrouwen) en meer hoger opgeleide werknemers bevat. In de steekproef hebben 785 respondenten een partner en 556 respondenten kinderen. De lengte van de werkweek is gemiddeld 37,6 uur. Gemiddeld genomen werken mannen in Nederland 37,2 uur per week en vrouwen 24,9 uur (SCP, 2006). De hier gerapporteerde 'lange' werkweek kan komen, doordat we alleen werknemers met een werkweek van twaalf en meer uren hebben opgenomen in de analyse. De scores op de emotionele uitputtingsschaal liggen onder het schaal midden.

Alle analyses zijn eveneens voor mannen en vrouwen als aparte groepen uitgevoerd. Tabel 1 laat de gemiddelden en standaarddeviaties voor mannen en vrouwen zien. Mannelijke werknemers zijn iets hoger opgeleid, maken een langere werkweek (Δ circa acht uur), hebben meer kinderen en hebben banen met meer autonomie en steun van de leidinggevende dan vrouwelijke werknemers. Het aantal uren dat wordt besteed aan huishoudelijke taken is hoger onder vrouwen (Δ circa 7,5 uur), en hoewel het verschil tussen mannen en vrouwen in de uren die worden besteed aan kinderverzorging kleiner is (circa twee uur), is dit eveneens hoger onder vrouwen dan onder mannen. De totale tijdsbesteding aan werk en gezinstaken ligt iets hoger voor vrouwen (65 uur) dan voor mannen (64 uur). Dit is in overeenstemming met de cijfers die gerapporteerd worden door Nederlandse tijdsbestedingonderzoeken (SCP, 2006). Ten slotte laat de beschrijvende statistiek zien dat mannen en vrouwen in vergelijkbare mate emotionele uitputting ervaren.

7. Resultaten

7.1 Werkeffecten

Het basisregressiemodel (tabel 2), waarin alleen demografische- en werkkenmerken zijn opgenomen, laat zien dat werkkenmerken sterke voorspellers van emotionele uitputting zijn. Werkdruk, aantal werkuren, werkmotivatie en werkautonomie vormen significante voorspellers van emotionele uitputting. Steun van de leidinggevende heeft geen statistisch significant effect op emotionele uitputting. Deze resultaten bevestigen de gebruikelijke organisatietheorieën die emotionele uitputting verklaren aan de hand van werkbelasting (werkuren), werkdruk, -motivatie en -autonomie.

Tabel 1: Beschrijvende statistiek van de gebruikte variabelen voor de gehele steekproef, voor mannen en voor vrouwen

Variabelen	Min.	Max.	Totale steekproef (n = 1046)		Mannen (n = 565)		Vrouwen (n = 481)	
			Gem.	SD	Gem.	SD	Gem.	SD
Burnout	1	7	3,00	1,39	2,98	1,37	3,02	1,41
Opleiding	1	11	8,04	2,19	8,20	2,27	7,84	2,08
Leeftijd	22	60	39,91	8,99	40,38	8,74	39,34	9,27
Werkuren	12	60	37,63	8,68	41,38	6,70	33,15	8,66
Werkdruk	1	5	2,57	1,06	2,55	1,02	2,60	1,10
Werkmotivatie	1	7	3,52	1,25	3,55	1,22	3,48	1,28
Werkautonomie	1	5	2,06	0,77	1,97	0,74	2,17	0,79
Steun supervisor	1	5	2,32	0,70	2,38	0,72	2,24	0,68
Partner	0	1	0,74	0,44	0,79	0,41	0,68	0,47
Kinderen	0	6	1,02	1,13	1,13	1,18	0,90	1,07
Huishoudelijke taken	0	55	18,72	9,82	15,33	7,95	22,77	10,30
Kinderzorgtaken	0	45	7,98	10,26	7,03	9,08	9,12	11,41
Kinderen < 6 jaar	0	1	0,21	0,41	0,22	0,42	0,19	0,40
Werkuren partner	0	99	31,93	11,53	27,28	11,30	37,74	8,87
Opleiding partner	0	11	7,52	2,07	7,56	1,98	7,46	2,17
Inkomen partner	0	12.000	2.450,72	7.829,51	1.860,94	6.982,99	3.154,25	8.687,97
Moderne normen rollenpatronen	1	5	3,89	0,65	3,74	0,65	4,06	0,61

BRON: Time Competition Onderzoek, 2004.

7.2 Gezinsseffecten

Hoewel de extra verklaarde variantie gering is ($\Delta R^2 = 0,015$, $p < 0,010$), laat de analyse van het gezinsmodel zien dat gezinskenmerken daadwerkelijk van invloed zijn op emotionele uitputting. De aanwezigheid van (meer) kinderen leidt tot minder emotionele uitputting, terwijl tijd besteed aan huishoudelijke taken emotionele uitputting juist vergroot. De leeftijd van kinderen blijkt er ook toe te doen: de aanwezigheid van kinderen onder de zes jaar is gerelateerd aan meer emotionele uitputting. Deze eerste analyse laat eveneens zien dat het hebben van een partner geen effect heeft op emotionele uitputting. Bovendien blijken de kenmerken van de partner, inkomen, opleiding en aantal werkuren, geen invloed te hebben op de emotionele uitputting van de werknemer.

Onze resultaten van het gezinsmodel geven voor de conflicttheorie (H1a), noch voor de verrijkingstheorie (H1b) eenduidige ondersteuning. Onze resultaten laten zien dat sommige aspecten van betrokkenheid bij het gezinsleven emotionele uitputting verhogen, terwijl andere juiste emotionele uitputting verlagen. Gelet op de specifieke gezinskenmerken kunnen we meer zeggen over de bevestiging van de verrijking- of conflicttheorie. Ten eerste vinden we ondersteuning voor hypothese 2b, dat werknemers met (meer) kinderen minder emotionele uitputting ervaren dan werknemers met minder of geen kinderen. Deze bevinding doet vermoeden

dat de aanwezigheid van kinderen energie, voldoening en vaardigheden oplevert. Echter, de aanwezigheid van kinderen jonger dan 6 jaar verhoogt emotionele uitputting juist, waarmee hypothese 2a gedeeltelijk wordt ondersteund. Deze resultaten wijzen erop dat kinderen aanvullende hulpbronnen op kunnen leveren, maar dat verzorging van jonge kinderen veel tijd en energie kost, wat niet opweegt tegen het voordelige effect van het hebben van kinderen op zich.

De analyse van gezinstaken laat een vergelijkbare tegenstelling zien. Meer huishoudelijke taken leiden tot meer emotionele uitputting waarmee de conflicttheorie (H3a) wordt bevestigd. Dit ondersteunt het idee dat het uitvoeren van huishoudelijke taken meer tijd en energie kost dan dat het oplevert waardoor de totale tijd- en energievoorraad van een werknemer uitgeput raakt en emotionele uitputting ontstaat. Voor zorgtaken geldt dit schadelijke effect echter niet. In plaats daarvan laat de analyse een negatieve relatie zien tussen aantal zorgtaken voor kinderen en emotionele uitputting. Hoewel deze relatie niet significant is, duidt het er op dat verschillende soorten gezinstaken niet allemaal bijdragen aan emotionele uitputting. We kunnen de hypothese dat kinderverzorgingstaken emotionele uitputting verlagen terwijl huishoudelijke taken gevoelens van emotionele uitputting verhogen, aan de hand van non-significante resultaten echter niet bevestigen (H3b).

Tabel 2: *Multipel regressies van werk-, gezinskenmerken en interacties met sekse op emotionele uitputting (N = 1046)*

Variabele	Werkmodel β	Gezinsmodel β	Interactie met sekse β
Vrouw	0,069*	0,062+	0,155**
Opleiding	0,063*	0,089**	0,093**
Leeftijd	-0,071*	-0,065*	-0,076*
Werkuren	0,149***	0,161***	0,150***
Werkdruk	0,309***	0,308***	0,307***
Werkmotivatie	-0,203***	-0,203***	-0,200***
Werkautonomie	-0,097**	-0,082**	-0,079**
Steun supervisor	-0,020	-0,025	-0,026
Partner		-0,047	0,019
Kinderen		-0,070*	-0,082*
Huishoudelijke taken		0,080*	0,087**
Kinderzorgtaken		-0,008	0,004
Kinderen < 6		0,064+	0,066
Moderne normen rolpatronen		-0,100**	-0,102**
Partners werkuren		-0,013	
Partners opleiding		0,010	
Partners inkomen		-0,018	
Sekse*partner			-0,127*
Adjusted R ²	0,187***	0,202***	0,205***

*** $p < 0,001$ ** $p < 0,01$ * $p < 0,05$ + $p < 0,10$

BRON: Time Competition Onderzoek, 2004.

Er blijkt geen effect te zijn van het hebben van een partner, het aantal werkuren van de partner en de hulpbronnen 'inkomen' en 'opleiding' van de partner op emotionele uitputting van de werknemer. Hypothese 4 is dus niet bevestigd.

Ten slotte laat de analyse van het gezinsmodel een opvallend effect van normen over rollenpatronen zien. Werknemers met traditionelere normen over rollenpatronen ervaren meer emotionele uitputting dan werknemers met modernere normen over rollenpatronen.

Samenvattend wijzen de resultaten erop dat een onderscheid te maken is in verschillende gezinskenmerken wanneer we een antwoord willen geven op de vraag of gezinsbetrokkenheid tot meer of minder emotionele uitputting leidt (H1a en 1b). Aan de ene kant verlagen de aanwezigheid van kinderen en de tijd besteed aan kinderverzorging emotionele uitputting, waarmee de verrijkingstheorie ondersteund wordt. Huishoudelijke taken en de aanwezigheid van jonge kinderen verhogen daarentegen emotionele uitputting, waaruit juist ondersteuning voor de conflicttheorie blijkt.

7.3 Interacties

Interactie-effecten van sekse

Van de interacties van sekse en de gezinskenmerken blijkt alleen de interactie van sekse en het hebben van een partner een significant effect op emotionele uitputting te hebben ($\Delta R^2 = 0,003$, $p < 0,050$). Dit suggereert dat mannen en vrouwen verschillen in het effect van het hebben van een partner op emotionele uitputting. In de interactieanalyse heeft 'vrouw' een positief effect op emotionele uitputting, wat aangeeft dat vrouwen meer emotionele uitputting ervaren. Het interactieproduct is negatief gerelateerd met emotionele uitputting waaruit we opmaken dat het hebben van een partner emotionele uitputting bij vrouwen verlaagt, terwijl dit effect bij mannen afwezig is. Dit resultaat is in overeenstemming met onze verwachting dat de effecten van gezinskenmerken op emotionele uitputting sterker zijn voor vrouwen dan voor mannen. We hebben de relaties tussen gezinskenmerken en emotionele uitputting voor mannen en vrouwen nader bestudeerd door de modellen voor mannen en vrouwen apart te schatten. Tabel 3 laat de resultaten van het werk- en gezinsmodel zien voor mannen en vrouwen. Deze resultaten bevestigen onze verwachting dat voor vrouwen het hebben van een partner emotionele uitputting vermindert, terwijl dit effect niet gevonden werd voor mannen.

In de resultaten van het basismodel zien we dat onder mannen meer werkuren, een hogere werkdruk en minder werkautonomie en -motivatie belangrijke voorspellers zijn van emotionele uitputting, terwijl steun van de leidinggevende geen significant effect blijkt te hebben op emotionele uitputting. Opleiding is positief gerelateerd aan emotionele uitputting. Voor vrouwen leiden meer werkuren, een hogere werkdruk en minder werkmotivatie eveneens tot meer gevoelens van emotionele uitputting. Voor vrouwen is een jongere leeftijd ook een risicofactor voor emotionele uitputting.

Wanneer we het gezinsmodel voor de mannelijke groep analyseren, blijkt dat dit model weliswaar significant is maar weinig extra toevoegt aan het basismodel in de verklaring van emotionele uitputting ($\Delta R^2 = 0,021$, $p < 0,050$). Normen over rollenpatronen lijken verantwoordelijk

te zijn voor de toegevoegde verklaarde variantie: mannen met traditionele normen ervaren meer emotionele uitputting dan mannen met modernere normen over rollenpatronen. Voor vrouwen verklaart het model met de gezinskenmerken een extra 3,5 procent van de variantie in burnout ($p = 0,001$). De analyse laat zien dat voor vrouwen betrokkenheid bij het gezinsdomein verschillende significante effecten heeft op emotionele uitputting. De aanwezigheid van een partner en kinderen verlaagt emotionele uitputting, terwijl meer uren besteed aan huishoudelijke taken tot meer emotionele uitputting leiden bij vrouwen.

Interactie-effecten van normen over rollenpatronen

Tabel 3 laat eveneens het interactie-effect van normen over rollenpatronen met gezinskenmerken zien, uitgesplitst naar mannen en vrouwen. Bij mannen is de interactie van normen over rollenpatronen en uren besteed aan kinderverzorging op burnout significant. Mannen met traditionele normen ervaren meer emotionele uitputting wanneer ze betrokken zijn bij kinderverzorging dan mannen met modernere normen. Dit resultaat is geheel in overeenstemming met hypothese 6a, die hogere emotionele uitputting voorspelt onder mannen met traditionele normen dan mannen met moderne normen wanneer zij deelnemen aan gezinstaken. Voor de overige gezinskenmerken vinden we geen significante interactie-effecten met normen over rollenpatronen.

Tabel 3: *Multipel regressie van werk- en gezinskenmerken en interacties met normen over rollenpatronen op emotionele uitputting voor mannen en vrouwen*

Variabele	MANNEN (n=565)			VROUWEN (n=481)		
	Werk-model β	Gezins-model β	Interactie met normen β	Werk-model β	Gezins-model β	Interactie met normen β
Opleiding	0,098*	0,135**	0,135**	0,018	0,047	0,049
Leeftijd	-0,047	-0,052	-0,047	-0,094*	-0,116**	-0,111*
Werkuren	0,104*	0,090*	0,084*	0,162***	0,160**	0,155**
Werkdruk	0,278***	0,288***	0,300***	0,344***	0,333***	0,332***
Werkmotivatie	-0,201***	-0,195***	-0,200***	-0,198***	-0,196***	-0,204***
Werkautonomie	-0,127**	-0,114**	-0,105*	-0,074+	-0,061	-0,059
Steun supervisor	-0,052	-0,063	-0,069+	0,020	0,009	0,006
Partner		0,009	0,001		-0,102*	-0,107*
Kinderen		-0,037	-0,039		-0,142*	-0,145**
Huishoudelijke taken		0,048	0,044		0,149**	0,593*
Kinderzorgtaken		-0,033	0,710**		0,032	0,034
Leeftijd kinderen < 6		0,064	0,075		0,058	0,058
Modern normen rollpatronen		-0,141**	-0,042		-0,041	0,110
Normen*kinderzorgtaken			-0,779**			
Normen*huishoudtaken						-0,447+
Adjusted R ²	0,156***	0,169***	0,182***	0,219***	0,245***	0,248***

*** $p < 0,001$ ** $p < 0,01$ * $p < 0,05$ + $p < 0,10$

BRON: Time Competition Onderzoek, 2004.

We kunnen daarom slechts gedeeltelijk onze hypothese bevestigen en meer specifiek stellen dat niet betrokkenheid bij het gezin op zich, maar het uitvoeren van kinderzorgtaken tot meer emotionele uitputting leidt wanneer mannen meer traditionele normen over rollenpatronen hebben.

Bij vrouwen blijkt de relatie tussen huishoudelijke taken en emotionele uitputting eveneens af te hangen van de normen over rollenpatronen. Vrouwen met traditionele normen ervaren meer gevoelens van emotionele uitputting wanneer zij huishoudelijke taken uitvoeren dan vrouwen die meer moderne normen hebben. Dit is in tegenspraak met hypothese 6b, waarin we juist een sterker nadelig effect van betrokkenheid bij het gezin onder vrouwen met meer moderne normen verwachtten.

Interactie-effecten van werkbelasting

Van de interacties van werkbelasting en de gezinskenmerken blijkt geen enkele interactie een significant effect op emotionele uitputting te hebben. We hebben daarom geen ondersteuning gevonden voor hypothese 7a en b, dat betrokkenheid bij het gezinsleven alleen in combinatie met werkbelasting een effect heeft op emotionele uitputting. In plaats daarvan tonen onze resultaten aan dat gezinskenmerken een direct effect hebben op emotionele uitputting, onafhankelijk van werkkenmerken.

8. Discussie

Het doel van dit onderzoek was te onderzoeken of de invloed van betrokkenheid bij het gezinsleven op gevoelens van burnout het beste verklaard kan worden door de conflicttheorie of de verrijkingstheorie. Anders gezegd: verhoogt of verlaagt betrokkenheid bij het gezin gevoelens van burnout op het werk? Uit dit onderzoek blijkt dat het gezin onafhankelijk van werkkenmerken gevoelens van burnout beïnvloedt. Aangezien het interactie-effect van gezins- en werktaken op gevoelens van burnout niet significant is, concluderen we ten eerste dat gezinskenmerken een direct en onafhankelijk effect hebben op gevoelens van werkgerelateerde burnout. De tweede conclusie die uit onze resultaten volgt, is dat beide theorieën geldig zijn, maar voor verschillende gezinskenmerken. Vooral huishoudelijke taken en de aanwezigheid van jonge kinderen verhoogt de gevoelens van burnout. Mogelijk positieve hulpbronnen (energie, menselijk en sociaal kapitaal), die het uitvoeren van huishoudelijke taken en de zorg voor jonge kinderen op kan leveren, wegen niet op tegen de tijd en energie die deze gezinsaspecten kosten. Daar staat tegenover dat de aanwezigheid van kinderen, en voor vrouwen ook de aanwezigheid van een partner, gevoelens van burnout verlagen. Dit impliceert dat de hulpbronnen die het hebben van een gezin werknemers oplevert, opwegen tegen de tijd en energie die het hebben van een gezin van de werknemer vraagt.

Onze resultaten tonen aan dat de verbinding tussen gezin en werk als een uitkomst van twee tegengestelde processen gezien kan worden: de productie én consumptie van hulpbronnen zoals tijd, energie, menselijk- en sociaal kapitaal. Elk aspect van het gezin, of dit nu de aanwezigheid

van kinderen is of het uitvoeren van klussen in huis, omvat zowel positieve als negatieve aspecten. Van de conflicttheorie leren we dat gezinsbetrokkenheid tijd en energie kost, terwijl de verrijkingstheorie toevoegt dat het gezin ook energie, hulpbronnen en eigenwaarde oplevert. We hebben aangetoond dat voor huishoudelijke taken en de aanwezigheid van jonge kinderen de balans negatief uitpakt, waardoor gevoelens van burnout toenemen. Voor de aanwezigheid van kinderen en een partner daarentegen blijken de toegevoegde hulpbronnen en energie die zij opleveren op te wegen tegen de tijd en energie die ze kosten, waardoor gevoelens van burnout afnemen. Dit onderzoek bevestigt daarmee het belang van het maken van onderscheid tussen verschillende gezinskenmerken wanneer onderzoek gedaan wordt naar de mechanismen die familie en werk verbinden. We hebben aangetoond dat betrokkenheid bij het gezinsleven niet per se tot meer gevoelens van burnout hoeft te leiden.

Ten derde lijkt er enige aanwijzing voor sekseverschillen in de relatie tussen gezin en gevoelens van werkgerelateerde burnout. Zo is het opvallend dat voor vrouwen een statistisch significant effect van gezinskenmerken op gevoelens van burnout werd aangetoond, terwijl voor mannen deze relaties afwezig waren. De resultaten doen sterk vermoeden dat vrouwen zowel een sterker voordelig als nadelig effect van respectievelijk het hebben van een gezin en huishoudelijke taken ondervinden op gevoelens van burnout.

Naast het ontrafelen van de gezinskenmerken die gevoelens van burnout doen toe- en afnemen, hebben we twee condities gespecificeerd die de relatie tussen familie en gevoelens van burnout beïnvloeden. Ten eerste blijkt uit onze resultaten dat sekse slechts in beperkte mate de sterkte van de relatie tussen gezinsbetrokkenheid en gevoelens van burnout beïnvloedt. De aanwezigheid van een partner fungeert voor vrouwen als een buffer terwijl dit voor mannen niet het geval is. Hiermee geven we enige ondersteuning voor de sekseroltheorie, die stelt dat de grens van gezin naar werk voor vrouwen meer doorlaatbaar is dan voor mannen. Onze resultaten laten daarnaast zien dat normen over rollenpatronen in zekere mate bepalen of de relatie tussen gezin en gevoelens van burnout verrijkend dan wel conflicterend is. Meer uren besteden aan gezinstaken leidt tot meer gevoelens van burnout onder mannen en vrouwen met traditionele normen over rollenpatronen in vergelijking met mannen en vrouwen met modernere normen. Een verklaring voor deze bevinding is dat zowel mannen als vrouwen met traditionele normen over rollenpatronen een voorkeur hebben voor specialisatie in respectievelijk het werken en gezinsdomein. Wanneer zij dan toch gezinstaken met werk combineren, blijken meer gezinstaken tot meer gevoelens van burnout te leiden. We leiden hieruit af dat het belangrijk is om de motivatie van werknemers voor deelname in het werk- en gezinsdomein in ogenschouw te nemen om een zo accuraat mogelijk beeld te krijgen van de omstandigheden die bepalen of het gezin een positief of een negatief effect heeft op gevoelens van burnout.

We noemen hier enkele beperkingen van dit onderzoek. Ten eerste betreft het een cross-sectioneel onderzoek, waardoor het moeilijk is om conclusies te trekken over de causale relatie tussen gezin en werk. Een longitudinale studie zou deze beperking kunnen reduceren, hoewel ook deze methode methodologische beperkingen heeft en geen uitsluitel geeft omtrent causaliteit (Zapf, Dormann & Frese, 1996). Ten tweede is onze meting van gevoelens van burnout beperkt tot de dimensie 'emotionele uitputting'. Hoewel emotionele uitputting het centrale

kenmerk van burnout is, zou een betrouwbaardere analyse kunnen worden verkregen door ook de andere dimensies van burnout, namelijk 'depersonalisatie' en 'verminderde persoonlijke prestatie', van de Maslach Burnout Inventory op te nemen. Sterke punten van dit onderzoek daarentegen zijn het relatief grote aantal respondenten (>1000) en het gebruik van dagboeken om de tijd die werknemers besteden aan gezinstaken en andere activiteiten in kaart te brengen.

Tot slot geven we enkele aanbevelingen voor toekomstig onderzoek. In ons onderzoek naar de relatie tussen gezin en werk hebben we ons in het gezinsdomein beperkt tot gezinsstructuur en gezinstaken, terwijl we op het werkdomein slechts gevoelens van burnout hebben onderzocht. We hebben aangetoond dat huishoudelijke taken samengaan met een stijging van gevoelens van burnout terwijl kinderverzorgingstaken gevoelens van burnout verminderen. Een volgende stap is te onderzoeken of hulp bij deze taken, zoals een hulp in de huishouding of gebruik van kinderopvang, gevoelens van burnout respectievelijk doet toe- of afnemen. Daarnaast is het interessant om een mogelijk wederzijds effect tussen partners in kaart te brengen door bijvoorbeeld het effect van het aantal uren dat de ene partner besteedt aan gezinstaken op de werkprestatie van de andere partner te onderzoeken. Een laatste aanbeveling voor toekomstig onderzoek betreft de werkuitkomsten. Aangezien ons onderzoek interessante resultaten heeft laten zien van het effect van het gezin op gevoelens van burnout is het nuttig om te onderzoeken of gezinsbetrokkenheid een vergelijkbaar effect heeft op andere werkuitkomsten zoals absentie, werkprestatie en personeelsverloop.

Noot

1. Lieke ten Brummelhuis, Tanja van der Lippe en Henk Flap zijn verbonden aan de vakgroep Sociologie/ICS, Esther Kluwer aan de vakgroep Organisatie psychologie/KLI van de Universiteit

Utrecht. Correspondentie: Lieke ten Brummelhuis, Sociologie/ICS, Heidelberglaan 2, 3584 CS Utrecht, l.tenbrummelhuis@uu.nl.

Literatuur

- Bakker, A.B., Demerouti, E. & W.B. Schaufeli (2005a). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58, 661-689.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. & M.C. Euwema (2005b). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170-180.
- Barnett, R.C., Marshall, N.L. and J.H. Pleck (1992). Men's multiple roles and their relationship to men's psychological distress. *Journal of Marriage and the Family*, 54, 358-367.
- Behson, S.J. (2002). Coping with family-to-work conflict: the role of informal work accommodations to family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 324-341.
- Berkel, van, M. & N. de Graaf (1999). By virtue of pleasantness? Housework and the effects of education revisited. *Sociology*, 33, 785-808.
- Bernasco, W., De Graaf, P.M. & W.C. Ultee (1998). Coupled careers: the effect of spouse's

- resources on occupational attainment in the Netherlands. *European Sociological Review*, 14, 15-31.
- Brandon, P.D. & J.B. Temple (2006). Determinants of time allocation combinations among non-employed older persons: evidence from Australian Time Use Diaries. *Australian Journal of Social Issues*, 41, 7-20.
- Burke, R.J. & A.M. Richardsen (1993). Psychological burnout in organizations. In R.T. Golembiewski (red.), *Handbook of Organizational Behavior* (pp. 263–299). New York: Marcel Dekker.
- Campbell, D.J., & K.M. Campbell (1994). The effects of family responsibilities on the work commitment and job performance of non-professional women. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 283-14.
- Cinamon, R.G. and Y. Rich (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47, 531.
- Cordes, C. & T. Dougherty (1993). A review and an integration of research on burnout. *The Academy of Management Journal*, 18, 621-656.
- Crouter, A.C. (1984). Spillover from family to work: the neglected side of the work family interface. *Human Relations*, 37, 425-442.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & W.B. Schaufeli (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Diefenbach, H. (2003). Gender ideologies, relative resources and the division of housework in intimate relationships: a test of Human Rodman's theory of resources in cultural context. *International Journal of Comparative Sociology*, 43, 45-64.
- Dilworth, J. (2004). Predictors of negative spillover from family to work. *Journal of Family Issues*, 25, 241-261.
- Duxbury, L. (1994). Work-family conflict: a comparison by gender, family type and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15, 449-467.
- Eby, L.T., Casper, W.J., Lockwood, A., Bordeaux, C. & A. Brinley (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Edwards, J. & N. Rothbard (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relation between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Erickson, R.J., Nichols, L. & C. Ritter (2000). Family influences on absenteeism: Testing an expanded process model. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 246-272.
- Enzmann, D., Schaufeli, W. B., Janssen, P., & A. Rozeman (1998). Dimensionality and validity of the Burnout Measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 331-351.
- Friedman, S.D. & J.H. Greenhaus (2000). *Work and Family-Allies Or Enemies?: What Happens When Business Professionals Confront Life Choices*. New York, NY: Oxford University Press.
- Friedman, S.D., Christensen, P., & J. DeGroot (1998). Work and life: The end of the zero-sum game. *Harvard Business Review*, 76, 119-129.
- Frone, M.R., Russell, M. & M.L. Cooper (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.

- Greenhaus J.H. & N.J. Beutell (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. & G. Powell (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Grzywacz, J.G. & N.F. Marks (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.
- Halbesleben, J. & M. Buckley (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30, 859-879.
- Hill, E.J. (2005). Work family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26, 793-819.
- Hobfoll, S. & A. Shirom (1993). Stress and burnout in the workplace. In R.T. Golembiewski (red.), *Handbook of Organizational Behavior* (pp. 41-61). New York, Dekker, Inc.
- Honeycut, T.L. & B. Rosen (1997). Family friendly human resource policies, salary levels, and salient identity as predictors of organizational attraction. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 271-290.
- Hughes, D.L., & E. Galinsky (1994). Work experiences and marital interactions: Elaborating the complexity of work. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 423-438.
- Jonge de, J. & M. Kompier (1997). A critical review of the demand-control-support model from a work psychological perspective. *International Journal of Stress Management*, 4, 253-258.
- Kalmijn, M., Bernasco, W. & J. Weesie (red.) (1999). *Huwelijks- en samenwoonrelaties in Nederland: De Organisatie van Afhankelijkheid*. Assen: Van Gorcum.
- Karasek, R.A., Triantis, K.P. & S.S. Chaudhry (1982). Coworker and supervisor support as moderations of associations between task characteristics and mental strain. *Journal of Occupational Behaviour*, 3, 181-200.
- Keene, J. R. & J.R. Reynolds (2005), The job costs of family demands. *Journal of Family Issues*, 26, 275-299.
- Koeske, G.F. & R.D. Koeske (1989). Construct validity of the Maslach Burnout Inventory. A critical review and conceptualization. *Journal of Applied Behavioral Science*, 25, 131-144.
- Kossek, E.E., & C. Ozeki (1998). Work- family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior-human resource research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149.
- Lautenbach, H. (2006). Working mothers do not suffer more burnout. *CBS Webmagazine*. Geraadpleegd op 16 mei 2006.
- Lippe, T. van der & A. Glebbeek (2004). Time Competition Survey. (Machine readable data set). Utrecht/Groningen: ICS.
- Malach-Pines, A. (2005). The Burnout measure: short version (BMS). *International Journal of Stress Management*, 12, 78-88.
- Marks, S.R. (1977). Multiple roles and role strain: some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.

- Parasuraman, S. & J.H. Greenhaus (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12, 299-312.
- Peeters, M., Montgomery, A., Bakker, A. & W. Schaufeli (2005). Balancing work and home: how job demands and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12, 43-61.
- Podolny, J. & J. Baron (1997). Resources and relationships: social networks and mobility in the workplace. *American Sociological Review*, 62, 673-693.
- Rhodes, S.R. & R.M. Steers (1990). *Managing employee absenteeism*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Rothbard, N. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Schaufeli, W.B. & D. Enzmann (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W.B. & D. Van Dierendonck (1993). The construct validity of two burnout measures. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 631-647.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Maslach, C. & S.E. Jackson (1996). The Maslach Burnout Inventory – General Survey. In Maslach, C., Jackson, S.E. & M.P. Leiter (red.), *Maslach Burnout Inventory Manual* (pp. 22-26). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- SCP (2004). *Emancipatie monitor 2004*. Den Haag: Mantext Moerkapelle.
- SCP/CBS (red.) (2006). *Emancipatiemonitor 2006. Veranderingen in de leefsituatie en levensloop*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Textcetera.
- Spade, J. Z. & C.A. Reese (1991). We've come a long way, maybe: College students' plans for work and family. *Sex Roles*, 24, 309-321.
- Tajfel, H. and J.C. Turner (1985). The social identity theory of intergroup behaviour. In S. Worcher & W.G. Austin (red.), *Psychology of Intergroup Relations* (pp. 7-24). Chicago: Nelson-Hall.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work family interface and work. *Journal of Family Issues*, 23, 138-27.
- Zapf, D., Dormann, C. & M. Frese (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 145-169.