



Past Thuiswerken bij jou? Een Studie Naar  
Voorspellende Factoren van Houding Tegenover  
Thuiswerken Onder Nederlandse ICT'ers

*Kirsten I. Gringhuis*

Masterthese – Work, Organizational and Personnel Psychology

*s3867196*  
*februari 2023*  
Vakgroep Psychologie  
Rijksuniversiteit Groningen  
Thesebegeleider: *Prof. dr. Susanne Scheibe*

Een masterthese is een proeve van bekwaamheid voor studenten. De goedkeuring van de masterthese is het bewijs dat de student over voldoende onderzoeks- en rapportagevaardigheden beschikt om af te studeren, maar biedt geen garantie voor de kwaliteit van het onderzoek en de resultaten van het onderzoek als zodanig, en de masterthese is dan ook niet zonder meer geschikt om als academische bron te worden gebruikt om naar te verwijzen. Indien u meer wilt weten over het in deze masterthese besproken onderzoek en eventueel daarop gebaseerde publicaties, waarnaar u zou kunnen verwijzen, kunt u contact opnemen met de genoemde begeleider.

### Samenvatting

Met name door het toedoen van de COVID-19-pandemie is de hoeveelheid thuiswerken in de afgelopen jaren enorm gestegen, met in Nederland de ICT-sector als koploper. Echter, is thuiswerken wel voor iedereen even geschikt? Met Person-Environment fit (PE-fit) als theoretisch kader wordt in het huidige onderzoek gekeken naar voorspellende factoren voor houding tegenover thuiswerken onder Nederlandse ICT-medewerkers. In het specifiek wordt er onderzoek gedaan naar het persoonlijkheidskenmerk (P) introversie en het werkkenmerk (E) onderlinge taakafhankelijkheid in relatie tot houding tegenover thuiswerken. Er wordt verondersteld dat introversie positief gerelateerd is aan houding tegenover thuiswerken en onderlinge taakafhankelijkheid negatief verband houdt met houding tegenover thuiswerken. Daarbij verzwakt onderlinge taakafhankelijkheid naar verwachting het positieve verband tussen introversie en houding tegenover thuiswerken. In een cross-sectioneel worden deze relaties middels een online vragenlijst getoetst ( $N = 524$ ). De resultaten tonen geen significante verbanden aan tussen de veronderstelde relaties, echter als dieper wordt ingegaan op de facetten van de onderzoeksvariabelen worden er wel significante resultaten gevonden in verschillende richtingen met betrekking tot houding tegenover thuiswerken. In de discussie worden zowel theoretische en praktische implicaties als suggesties voor toekomstig onderzoek besproken.

*Sleutelwoorden:* thuiswerken (houding tegenover), person-environment fit, introversie, onderlinge taakafhankelijkheid, informatie- en communicatietechnologie (ICT)

### **Abstract**

Particularly due to the COVID-19 pandemic, the amount of working from home has increased enormously in recent years, with in the Netherlands the ICT sector at the forefront. However, is working from home equally suitable for everyone? Using Person-Environment fit (PE-fit) as a theoretical framework, the current study looks at predictive factors for attitude towards working from home among Dutch ICT employees. This research examined the personality trait (P) introversion and the work characteristic (E) task interdependence both in relation to attitude towards working from home. It is assumed that introversion is positively related to attitude towards working from home, while task interdependence is hypothesized to be negatively related to attitudes towards working from home. In addition, task interdependence is expected to weaken the positive relation between introversion and attitude towards working from home. These relationships are tested in a cross-sectional study using an online questionnaire (N = 524). The results do not show significant correlations between the assumed relationships, however, if the facets of the study variables are examined in more detail, significant results in different directions are found regarding attitude towards working from home. In the discussion, theoretical and practical implications, as well as suggestions for future research, are discussed.

*Keywords:* working from home (attitude towards), person-environment fit, introversion, task Interdependence, information and communication technology (ICT)

## **Past Thuiswerken bij jou? Een Studie Naar Voorspellende Factoren van Houding Tegenover Thuiswerken Onder Nederlandse ICT'ers**

“Thuiswerken is een blijvertje” wordt er gezegd, maar is thuiswerken wel voor iedereen even geschikt?

Door snelle ontwikkelingen in de informatie- en communicatietechnologie (ICT) is het voor veel medewerkers steeds gemakkelijker om hun werktaken vanuit de eigen woning te verrichten. Daarbij is door de COVID-19-pandemie het thuiswerken sterk toegenomen. Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) blijkt dat het de ICT'ers zijn die, zowel vóór als tijdens de pandemie, het meest (deels) vanuit huis werken (CBS, 2019, 2020). Door het dringende advies van de Nederlandse overheid om zoveel mogelijk thuis te werken – één van de vele maatregelen om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan (Ministerie van Algemene Zaken, 2020) –, is het aandeel thuiswerkers onder ICT-werknemers zelfs verdubbeld tot ruim 40 procent (CBS, 2020).

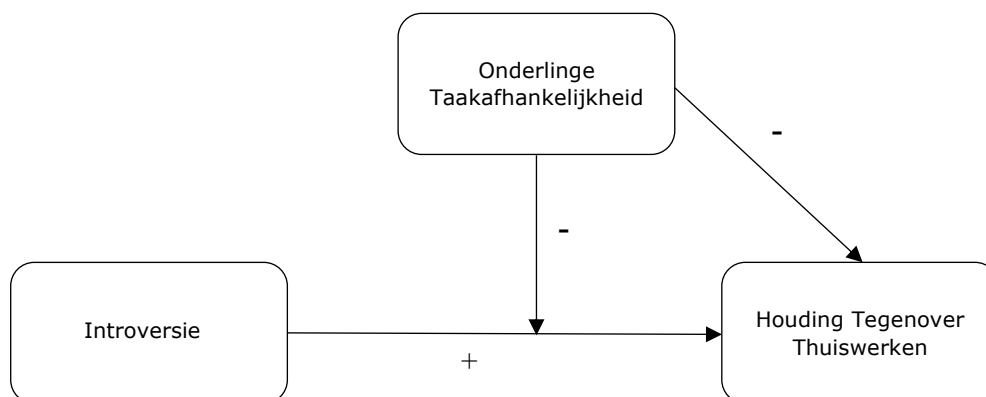
Ondanks dit hoge percentage blijkt thuiswerken niet voor iedereen even geschikt (Lamond et al., 2003). Niet iedere ICT'er is dan ook te spreken over het vele thuiswerken: de *houding tegenover thuiswerken* verschilt van persoon tot persoon. Waar de ene ICT-medewerker zich zorgen maakt over de sociale gevolgen van thuiswerken en niet kan wachten om weer volledig naar kantoor te gaan, benadrukt de andere ICT'er juist voordelen van het thuiswerken, zoals verhoogde productiviteit en verminderde reistijd (Lamond et al., 2003; Soetman, 2011; Weinert et al., 2014). De reden voor deze grote verschillen in ieders houding tegenover thuiswerken is echter grotendeels onbekend (Allen et al., 2015). Antwoord op de vraag welke factoren de houding tegenover thuiswerken voorspellen zal bijdragen aan de wetenschappelijke literatuur over thuiswerken. Aangezien thuiswerken een blijvend onderdeel lijkt te zijn op de werkvloer (Williamson, et al., 2020), kunnen organisaties leren van deze studie door iets meer inzicht te krijgen in wie en wanneer iemand goed gedijt in de context

van thuiswerken en hier vervolgens op in te spelen, bijvoorbeeld via een thuiswerkbeleid, trainingen of zelfs het ondersteunen van medewerkers via maatwerk.

Het centrale doel van dit onderzoek is dan ook te achterhalen wat *voorspellende* factoren zijn van houding tegenover thuiswerken. De huidige studie gebruikt de ‘Person-Environment fit’ (PE-fit) theorie om hypothesen hierover te ontwikkelen. PE-fit verwijst naar de mate waarin er een match is tussen persoonsfactoren en aspecten van de werkcontext (Kristof-Brown & Guay, 2011). Concreet wordt in deze studie onderzoek gedaan naar het persoonlijkheidskenmerk *introversie* (als onderdeel van P) en het werkkenmerk *onderlinge taakafhankelijkheid* (als onderdeel van E) in relatie tot houding tegenover thuiswerken onder Nederlandse ICT-medewerkers, een beroepsgroep waar in de huidige arbeidsmarktkrapte veel vraag naar is en die ervaring heeft met de tools en technieken die nodig zijn bij het thuiswerken. De voorspellende factoren uit het onderzoek zullen achtereenvolgens in de volgende paragrafen worden besproken samen met de veronderstelde relaties. Zie Figuur 1 voor een conceptueel model van de verwachte relaties.

### **Figuur 1**

*Conceptueel Model van de Verwachte Relaties in het Onderzoek Naar Houding Tegenover Thuiswerken*



## Houding Tegenover Thuiswerken

Thuiswerken kan worden gedefinieerd als het uitvoeren van werkzaamheden met behulp van ICT (o.a. laptop en mobiele telefoon) vanuit de eigen woning, deeltijds of voltijds (Taskin & Bridoux, 2010). *Houding tegenover thuiswerken* beschrijft de algehele aantrekkelijkheid van een persoon ten aanzien van thuiswerken (Marhadi & Hendarman, 2020; Soetman, 2011). Wanneer individuen goede ervaringen hebben met (aspecten van) hun werk – in dit geval het digitale werken vanuit huis – hebben zij de neiging hierop positief te reageren en visa versa (Judge et al., 2017; Zapf & Holz, 2006).

Houding tegenover thuiswerken betreft verschillende aspecten en is onder te verdelen in twee subcategorieën, namelijk *verbeterde werkuitkomsten* en *sociale voordelen* bij thuiswerken (Peters & Heusinkveld, 2010; Soetman, 2011). Met verbeterde werkuitkomsten wordt de toename in motivatie, concentratie en productiviteit bedoeld en met sociale voordelen de positieve gevolgen ten aanzien van de betrokkenheid van de organisatie, sociale isolatie, samenwerking en ‘learning-on-the-job’, beide subcategorieën in de context van thuiswerken (Peters & Heusinkveld, 2010). Het is bekend dat de positieve en negatieve ervaringen van medewerkers bij het thuiswerken verband houden met deze thuiswerkaspecten, zo blijkt uit onderzoeken naar bijvoorbeeld productiviteit (Baruch, 2000; Howe & Menges, 2022; Toscano & Zappalà, 2021), motivatie (O’Neill et al., 2009) en sociale isolatie (Allen et al., 2015; Gajendran & Harrison, 2007) bij thuiswerken. De som van deze voor- en nadelen per individu bepaalt de uiteindelijke houding tegenover thuiswerken van de medewerker (Silva-C et al., 2019).

Talrijke studies hebben gekeken naar de aspecten en consequenties van (houding tegenover) thuiswerken of telewerken – een vorm van werk dat op afstand wordt gedaan, meestal vanuit huis en met behulp van ICT –, echter blijven de determinanten van de houding tegenover thuiswerken veelal onbesproken (Allen et al., 2015). Allen et al. (2015),

Beauregard et al. (2019) en Peters en Heusinkveld (2010) benadrukken het belang van persoons- en werkkenmerken als voorspellers van houding tegenover thuiswerken. Een positieve houding tegenover thuiswerken is een typisch resultaat van een hoge PE-fit (Kreiner, 2006; Lashani & Zacher, 2021). Oftewel, in de context van het onderzoek: Wanneer past thuiswerken bij ICT'ers als persoon en wanneer bij het soort ICT-werk dat iemand doet?

### **Introversie**

In de afgelopen jaren hebben onderzoekers theorieën voorgesteld om persoonlijkheidskenmerken te categoriseren, waaronder de HEXACO- en Big-Five-persoonlijkheidstheorie. Van de HEXACO-persoonlijkheidstreken (integriteit, emotionaliteit, extraversie, verdraagzaamheid, consciëntieusheid en openheid voor ervaringen) is het continuüm introversie-extraversie misschien wel de meest bekende. Introversie-extraversie is te interpreteren als de mate waarin een persoon geneigd is betrokken te raken bij sociale inspanningen (Ashton & Lee, 2001; 2007). In dit continuüm is een extravert persoon iemand die meer sociaal, opgewekt en spraakzaam is, en een introvert persoon iemand die lager scoort op deze kenmerken, namelijk meer verlegen, teruggetrokken en stil (Ashton & Lee, 2007; Barrick & Mount, 1991). Deze schaal is op te delen in vier facetten, namelijk *sociale zelfwaardering*, *sociale durf*, *sociabiliteit* en *levendigheid*. Sociale zelfwaardering wordt omschreven als de mate van een positief zelfbeeld in sociale situaties en sociale durf beoordeelt iemands comfort of vertrouwen binnen een verscheidenheid aan sociale situaties (De Vries et al., 2009). Sociabiliteit omschrijft de neiging van een persoon om zich aan te sluiten bij anderen en liever bij anderen te zijn dan alleen te blijven (De Vries et al., 2009; Lee & Ashton, 2004). Tot slot beoordeelt levendigheid iemands typische enthousiasme en energie (De Vries et al., 2009; Lee & Ashton, 2004).

Introverte personen geven de voorkeur aan rustige (werk)omgevingen waar relatief weinig interactie plaatsvindt (Barry & Stewart, 1997; Hoffmann et al., 2021). Dit lijkt



voornamelijk verband te houden met de subschaal sociabiliteit en wordt logischerwijs op de proef gesteld in de solistische context van thuiswerken (Montreuil & Lippel, 2003; O'Neill et al., 2009; Peters & Heusinkveld, 2010). Personen die hoog scoren op introversie, scoren relatief laag op het kenmerk sociabiliteit (Ashton & Lee, 2007). Aangezien men tijdens het thuiswerken doorgaans (fysiek) alleen werkt, zou het bovenstaande pleiten voor een goede fit tussen houding tegenover thuiswerken en personen die hoog scoren op introversie. Bovendien worden ICT'ers veelal ingeschat introvert te zijn. Op grond van het bovenstaande, en het feit dat zij ervaring hebben met de tools en technieken die nodig zijn bij thuiswerken (Jamal et al., 2021), zou het kunnen dat ICT-medewerkers eveneens een positieve houding ervaren tegenover thuiswerken.

Verder ervaren thuiswerkers, vaker dan niet-thuiswerkers, het gevoel van sociale isolatie als gevolg van gebrek aan contact met collega's (Weinert et al., 2014). Volgens Peters en Heusinkveld (2010) is sociale isolatie – omgekeerd – een onderdeel van de sociale voordelen bij houding tegenover thuiswerken. Medewerkers worden gedurende het thuiswerken voor een groot deel afgeschermd van collega's en andere sociale contacten die normaal gesproken bij werk vanzelfsprekend zijn (Montreuil & Lippel, 2003). Met de kennis over het facet sociabiliteit zal mogelijk de ervaren sociale isolatie bij introverte medewerkers zich in mindere mate voordoen in vergelijking met de extraverte, hoog-sociale collega's. Om deze reden zullen naar verwachting introverte medewerkers een betere fit ervaren met thuiswerken en staan daarom positiever tegenover thuiswerken.

Tot slot: Er zijn talrijke studies die aantonen dat thuiswerken of telewerken individuele werkprestaties verbetert (o.a. Allen et al., 2015; Howe & Menges, 2022; Toscano & Zappalà, 2021). In sommige gevallen wordt dit zelfs gezien als meest prominente voordeel van werken vanuit huis (Baruch, 2000). Werkprestaties behoort tot de subcategorie verbeterde werkuitkomsten bij houding tegenover thuiswerken (Peters & Heusinkveld, 2010). Echter,

O'Neill et al. (2009) hebben empirische ondersteuning gevonden voor een negatieve correlatie tussen sociabiliteit en werkprestaties, en zelfs in grotere mate onder telewerkers. Hiermee tonen zij aan dat zeer sociale telewerkers significant lagere werkprestaties leveren (O'Neill et al., 2009). De algemeen verbeterde werkprestaties zullen mogelijk sterker worden bevonden onder introverte werknemers en ervaren daardoor wellicht een betere fit met thuiswerken dan extraverte personen. Alle argumenten over het persoonlijkheidskenmerk introversie bij elkaar genomen, leidt dit tot de volgende hypothese:

**Hypothese 1.** Het persoonlijkheidskenmerk introversie is positief gerelateerd aan de houding tegenover thuiswerken onder ICT-medewerkers.

### **Onderlinge Taakafhankelijkheid**

Alleen een psychologisch type als voorspellende factor is niet voldoende om te achterhalen wanneer thuiswerken voor een individu geschikt is; het hangt eveneens af van het soort telewerk (Lamond et al., 2003). Dit is in lijn met de E-factor (environment) in de PE-fit theorie (Kristof-Brown & Guay, 2011).

Functies en werkzaamheden binnen de ICT-sector kunnen enorm van elkaar verschillen: van softwareontwikkelaar tot ICT-projectmanager en van bedrijfsanalist tot systeembeheerder. Net als bij introversie-extraversie het geval is, zijn er eveneens onderlinge verschillen in deze doelgroep wat betreft het soort ICT-werk; ieder werk heeft een ander *werk-design* (Morgeson & Humphrey, 2006). Werk-design is volgens Morgeson en Humphrey (2006) op te delen in vier hoofdkenmerken: taak-werkkenmerken, kennis-werkkenmerken, contextuele werkkenmerken en sociale werkkenmerken. In het verlengde van de sociale eigenschappen bij introversie, en op basis van suggesties voor vervolgonderzoek naar telewerken (Gajendran & Harrison, 2007; Golden & Gajendran, 2019), richt het huidige onderzoek zich op een subonderdeel van sociale werkkenmerken: *onderlinge taakafhankelijkheid*.

Onderlinge taakafhankelijkheid wordt omschreven als de mate waarin werknemers van elkaar afhankelijk zijn om hun taken effectief te kunnen uitvoeren (Morgeson & Humphrey, 2006). Banen met een hoge mate van onderlinge taakafhankelijkheid vereisen dan ook een hoog niveau van coördinatie en interactie met anderen (Allen et al., 2015). In de thuiswerkomgeving waarin werknemers fysiek gescheiden zijn van hun collega's lijkt dit van groot belang, omdat zij ondanks deze afstand hun werk goed moeten blijven coördineren en op elkaar moeten vertrouwen om de werkzaamheden te voltooien (Golden & Gajendran, 2019). Eerder onderzoek heeft vaak benadrukt dat het lastig is onderling afhankelijke taken te coördineren en uit te voeren wanneer men niet fysiek bij elkaar zit en dat dit positieve werkuitkomsten lijkt te verminderen (o.a. Biron & van Veldhoven, 2016; Golden & Veiga, 2005; Jamal et al., 2021). Dit houdt vervolgens negatief verband met de houding tegenover thuiswerken (Peters & Heusinkveld, 2010). Bijvoorbeeld: Werkprestaties en samenwerking kunnen bij thuiswerken worden belemmerd door een slechte internetverbinding, wat nog nadrukkelijker het geval is bij een hoge mate van wederzijdse afhankelijkheid tussen thuiswerkers (Gajendran & Harrison, 2007). Gajendran en Harrison (2007) betogen dat dit in de loop van de tijd tot interpersoonlijke problemen onder collega's kan zorgen. Verder tonen Turetken et al. (2011) een negatief verband tussen onderlinge taakafhankelijkheid en productiviteit onder telewerkers, waarbij telewerkers met een hoge mate van onderlinge taakafhankelijkheid een lagere productiviteit rapporteerden. Concluderend wordt telewerken gezien als ongeschikt voor dergelijke, afhankelijke taken (Jamal et al., 2021; Kaplan et al., 2018), wat duidt op een mindere fit tussen hoge onderlinge taakafhankelijkheid en thuiswerken.

Meer specifiek laten enkele studies zien dat de mate waarin thuiswerkers wederzijdse afhankelijkheid ervaren, daadwerkelijk correleert aan het wel of niet op kantoor willen werken (o.a. Gajendran & Harrison, 2007; Shao et al., 2021). Zo blijkt uit recent onderzoek

van Shao et al. (2021) dat medewerkers die op een bepaalde thuiswerkdag coördinatiestressoren ervaren, de volgende dag liever op kantoor werken. Omgekeerd laat een andere studie zien dat individuen die weinig face-to-face interactie en een lage onderlinge taakafhankelijkheid ervaren in hun werk, liever vanuit huis werken (Fana et al., 2020). Eveneens is in onderzoek onderscheid gemaakt tussen managers en werknemers, waarbij Kaplan et al. (2018) ontdekten dat managers minder geneigd zijn om op afstand te werken als hun baan hoog onderling taakafhankelijk wordt bevonden en werknemers eveneens thuiswerken prefereren bij een lage onderlinge taakafhankelijkheid. Al het bovenstaande in acht genomen, leidt dit tot de volgende hypothese:

**Hypothese 2.** Het werkkenmerk onderlinge taakafhankelijkheid is negatief gerelateerd aan de houding tegenover thuiswerken onder ICT-medewerkers.

Bovendien blijkt uit onderzoek naar telewerken dat onderlinge taakafhankelijkheid naast hoofd- ook interactie-effecten toont (Allen et al., 2015; Golden & Veiga, 2005; Rico et al., 2011). Afgezien van het verwachte verschil in ervaren sociaal isolement onder introversie-extraversie bij thuiswerken, blijkt de thuiswerkomgeving voor iedereen in bepaalde mate sociaal isolement te bevorderen vanwege het algemeen verminderde face-to-face contact met collega's (Weinert et al., 2014). Onderzoek toont aan dat de gevolgen van sociaal isolement het meest catastrofaal kunnen zijn voor medewerkers die hoge niveaus van onderlinge taakafhankelijkheid ervaren (Chung & van der Lippe, 2020; Jamal et al., 2021). Jamal et al. (2021) ondervinden dat als een werknemer zich sociaal geïsoleerd voelt en de coördinatie van werktaken wordt belemmerd door de digitale werkomgeving, dit de productiviteit en werkprestaties voor dergelijke personen kan verslechteren en dat in sterkere mate bij meer onderlinge taakafhankelijkheid. Bovendien, uit onderzoek van Rico et al. (2011) blijkt dat hogere prestaties geassocieerd zijn met hoog virtuele teams en lage onderlinge taakafhankelijkheid. Zij suggereren dat dit toegeschreven kan worden aan de magere sociale

context die wordt gecreëerd door deze combinatie (hoge virtualiteit, lage onderlinge taakafhankelijkheid; Rico et al., 2011).

In de context van de huidige studie zou het denkbaar zijn dat als ICT-werk grote coördinatie en veel interactie (hoge onderlinge taakafhankelijkheid) vereist, zowel introverte als extraverte personen in deze functies meer geïnteresseerd zijn in werken op kantoor in plaats van thuis, dan wanneer hun banen weinig taak-afhankelijkheid inhouden. Met andere woorden zou een hoge mate van onderlinge taakafhankelijkheid de verwachte relatie tussen introversie en een positieve houding tegenover thuiswerken verminderen. De bovenstaande beredenering leidt tot de volgende hypothese:

**Hypothese 3.** Het werkkenmerk onderlinge taakafhankelijkheid verzwakt de positieve relatie tussen het persoonlijkheidskenmerk introversie en de houding tegenover thuiswerken onder ICT'ers.

## **Methode**

### **Procedure en Participanten**

Om de hypothesen te toetsen, is een cross-sectioneel veldonderzoek uitgevoerd. De doelgroep van het onderzoek betrof ICT'ers die werkzaam zijn in Nederland. De participanten zijn geworven via het netwerk van de overheidsorganisatie Samenwerking Rijk Noord (SRN) – de opdrachtgever van het onderzoek – en het persoonlijke netwerk van de onderzoekers. Aan de hand van netwerkgesprekken, presentaties, interne nieuwsberichten, e-mails en sociale media (LinkedIn) is het wervingsproces uitgevoerd. Voorafgaand aan het verzamelen van de gegevens voor het onderzoek is goedkeuring van de Ethische Commissie van Psychologie (ECP) van de Rijksuniversiteit Groningen verkregen (code: PSY-2122-S-0252).

Voor het verkrijgen van onderzoeksdata is een online vragenlijst ontwikkeld met behulp van het programma Qualtrics. Via een link kregen participanten toegang tot de vragenlijst. Om deel te kunnen nemen aan het onderzoek, moesten de deelnemers werken in

een ICT-baan, wat direct na de geïnformeerde toestemming werd uitgevraagd. Zonder deze toestemming of werkzaam te zijn in de ICT werden de deelnemers doorverwezen naar het einde van de enquête. Bij het volledig afronden van de vragenlijst kregen deelnemers de mogelijkheid mee te doen aan de loting van 20 ICT-gerelateerde boeken t.w.v. €20,00. Met 500 deelnemers was de winkans daarbij 1 op 25. Om de privacy van de deelnemers te waarborgen, werden zij via een link naar een aparte Qualtrics-enquête gestuurd om hun e-mailadressen te verzamelen. De deelname van de participanten was vrijwillig en met de gegevens is vertrouwelijk omgegaan.

In het onderzoek zijn, na de toestemmings- en de ICT-vraag, eerst enkele demografische gegevens uitgevraagd. Meer specifiek ging het hier om gegevens als geslacht, leeftijd en daarnaast het aantal uur (thuis)werken. Verder zijn in de vragenlijst persoonlijkheids- en werkkenmerken opgenomen als variabelen, evenals de houding tegenover thuiswerken. Binnen de gehele vragenlijst wordt de Nederlandse taal gehanteerd. In de sectie ‘meetinstrumenten’ zullen alleen de schalen worden besproken die relevant zijn voor voorliggend onderzoek.

### ***Steekproef***

Een totaal van 624 personen namen deel aan deze studie. Uit de dataset zijn 100 deelnemers verwijderd: 18 participanten vanwege het niet werkzaam zijn in de ICT-sector, twee participanten vanwege ‘tijdsduur’ (<326 seconden; bij deze participanten was zichtbaar sprake van response bias) en 80 participanten op basis van te veel missende antwoorden bij de hypothese-variabelen (meer dan de helft van de items per variabele). Dit maakt een effectieve steekproef van in totaal 524 ICT’ers.

Deze ICT’ers hadden een leeftijd van 22 tot 66 jaar ( $M_{leeftijd} = 46.51$ ,  $SD = 10.35$ ) en het overgrote deel was man (man = 82.1%, vrouw = 17.9%). Van alle respondenten had 80.3% een studie afgerond in het hoger onderwijs (bachelor-niveau of hoger). Over het

algemeen werkte de meerderheid van de respondenten (78.5%) in Noord-Nederland (respectievelijk: Groningen [39.7%], Friesland [23.7%] en Drenthe [15.1%]). Daarbij werkten de meeste ICT-medewerkers gedurende de studie voor non-profit organisaties (84.9%), waarvan 81.9% voor de Rijksoverheid. Wat betreft de thuissituatie van de deelnemers woonde 435 (83.0%) van de ICT'ers met anderen – zoals familieleden – en 56.1% van deze groep had thuiswonende kinderen jonger dan 16 jaar oud. Een klein deel hiervan droeg alleen zorg voor de thuiswonende kinderen (3.8%). Verder werkten de ICT'ers gemiddeld 36.53 uur per week ( $SD = 3.92$ ), waarvan gemiddeld 27.40 uur per week thuis ( $SD = 8.63$ ), wat 75% is van hun totale werkuren. De functie 'development & testing' werd het meest bekleed door de ICT'ers (35.7%), gevolgd door 'beheer' (17.7%) en 'infrastructuur' (8.8%). De optie 'anders' (19.7%) betrof voornamelijk managementfuncties en het bekleden van meerdere ICT-functies tegelijkertijd. De respondenten werkten gemiddeld 9.57 jaar ( $SD = 8.53$ ) bij hun huidige werkgever met een range van 1 tot 43 jaar. Tot slot gaf ongeveer een zesde deel (15.5%) van de ICT'ers leiding aan vijf personen of meer.

### **Meetinstrumenten**

Alle variabelen zijn aan de hand van zelfbeoordeling gemeten en deelnemers zijn gevraagd de afhankelijke variabele alleen te beantwoorden wanneer zij in het afgelopen jaar vanuit huis hebben gewerkt.

### ***Introversie***

Introversie is gemeten aan de hand van 16 items, namelijk vier items per subschaal (i.e., sociale zelfwaardering, sociale durf, sociabiliteit en levendigheid), van de Nederlandse HEXACO-100 Persoonlijkheidsvragenlijst (De Vries et al., 2009). Dit is de verkorte versie van de HEXACO-PI-R (De Vries et al., 2009) en de vertaling van de Engelse versie van de vragenlijst (Ashton & Lee, 2006). ICT-medewerkers gaven op een 5-punts Likertschaal (1 = *helemaal mee oneens*, 5 = *helemaal mee eens*) aan in hoeverre zij het eens waren met de

uitspraken. Twee voorbeelditems zijn: “Alles bij elkaar heb ik wel een tevreden gevoel over mijzelf” en “Ik geef zelden mijn mening in groepsbijeenkomsten (omgekeerd)”. De interne consistentie van de overkoepelende introversie-schaal is goed ( $\alpha = .81$ ). Van de subschalen is de interne consistentie voldoende tot goed (sociale zelfwaardering:  $\alpha = .68$ ; sociale durf:  $\alpha = .72$ ; sociabiliteit:  $\alpha = .67$ ; levendigheid:  $\alpha = .75$ ).

### ***Onderlinge Taakafhankelijkheid***

Om het werkkenmerk onderlinge taakafhankelijkheid te meten, is gebruik gemaakt van de zes-item-schaal van de Nederlandse Work Design Questionnaire (WDQ) van Gorgievski et al. (2016), die gebaseerd is op de Engelse versie van de WDQ (Morgeson & Humphrey, 2006). De respondenten gaven op een 7-punts Likertschaal (1 = *zeer mee oneens*, 7 = *zeer mee eens*) aan in hoeverre zij het eens waren met de stellingen. Een voorbeeld van zo'n uitspraak is: “Mijn baan vereist dat ik mijn werk gedaan heb voordat anderen hun werk kunnen doen”. De interne consistentie van deze schaal is goed ( $\alpha = .82$ ).

### ***Houding Tegenover Thuiswerken***

De ICT'ers werden gevraagd hun houding tegenover thuiswerken te beoordelen op een 5-punts Likertschaal (1 = *helemaal mee oneens*, 5 = *helemaal mee eens*) aan de hand van de zeven Nederlandse items van Soetman (2011), gebaseerd op de ‘attitude towards teleworking’-schaal van Peters en Heusinkveld (2010). Hiervan hebben drie items betrekking tot het facet verbeterde werkuitkomsten en de overige vier tot het facet sociale voordelen. Twee voorbeelditems zijn: “Thuiswerken verbetert mijn concentratie” en “Thuiswerken vermindert mijn wederzijds leren met collega's (omgekeerd)”. De interne consistentie van de totale schaal is goed ( $\alpha = .88$ ). Ook van de subschaal verbeterde werkuitkomsten is de interne consistentie goed ( $\alpha = .83$ ), evenals van de subschaal sociale voordelen ( $\alpha = .84$ ).



### ***Controle Variabelen***

In dit onderzoek is gecontroleerd voor leeftijd. Voorgaand onderzoek stelt dat het persoonlijkheidskenmerk introversie daalt over tijd en is dus leeftijdsafhankelijk (o.a. Atherton et al., 2022; Graham et al., 2020; Wortman et al., 2012). Verder toont onderzoek aan dat oudere werknemers een beter werk-privébalans hebben dan jonge werknemers en wordt er gesuggereerd dat dit het gevolg is van succesvoller grensbeheer met de leeftijd (Spieler et al., 2018). In de context van thuiswerken, waarbij de lijn tussen werk en privé dunner is dan op kantoor, is het denkbaar dat leeftijd van invloed kan zijn op houding tegenover thuiswerken. Tot slot, wat betreft onderlinge taakafhankelijkheid is het aannemelijk dat werknemers die aan het begin van hun carrière staan, meer afhankelijk zijn in hun taken dan oudere, meer ervaren werknemers, ongeacht het soort ICT-werk.

Tevens wijst uit onderzoek dat adequate werkcondities belangrijke voorspellers zijn voor positieve werkuitkomsten omtrent thuiswerken (Mihalca et al., 2021). Om deze reden is eveneens gecontroleerd voor de aanwezigheid van een geschikte werkomgeving, hier gedefinieerd als afleidingsvrije werkruimte en geschikt thuiswerkmateriaal. Dit is uitgevraagd aan de hand van twee stellingen, namelijk “In hoeverre bent u het ermee eens dat u een ruimte in uw huis heeft waar u zonder afleiding kunt werken?” en “In hoeverre bent u het ermee eens dat u over de apparatuur en middelen beschikt die u nodig heeft om effectief vanuit huis te kunnen werken (bijv. een geschikt bureau, stoel, computer, internet, enz.)?”. Deze items zijn gemeten op een 5-punts Likertschaal (1 = *sterk mee oneens*, 5 = *sterk mee eens*) en hebben samen een goede interne consistentie ( $\alpha = .73$ ).

### **Analyseprocedure**

De statistische analyse van de gegevens is uitgevoerd met behulp van SPSS-software (versie 28). Wanneer een deelnemer een minderheid aan vragen binnen een schaal niet had beantwoord, is voor de missende waarden het gemiddelde van de bestaande items gehanteerd.

Voorafgaand aan de analyses is getest of aan de aannames voor de moderatie-analyse is voldaan middels QQ-plots, residuen-plots en histogrammen.

Om de hypothesen de toetsten, is PROCESS Macro voor SPSS door Hayes (2013) gebruikt om een regressieanalyse uit te voeren met één moderator (model 1). De voorspellende variabele (introversie) en moderatorvariabele (onderlinge taakafhankelijkheid) zijn vooraf gestandaardiseerd. Houding tegenover thuiswerken is opgenomen als afhankelijke variabele. Eerst is de analyse uitgevoerd zonder de controlevariabelen en vervolgens zijn de controlevariabelen leeftijd, afleidingsvrije werkomgeving en fysiek-geschikte werkomstandigheden meegenomen in de analyse.

Voor exploratief onderzoek is eveneens model 1 van PROCESS Macro (Hayes, 2013) gebruikt om de regressieanalyses uit te voeren. Binnen het exploratieve gedeelte is in het bestaande hypothesemodel gekeken naar de subschalen verbeterde werkuitkomsten en sociale voordelen van houding tegenover thuiswerken als afhankelijke variabelen, evenals de onderliggende facetten van introversie (i.e., sociale zelfwaardering, sociale durf, sociabiliteit en levendigheid) als voorspellende factoren. De exploratieve analyses zijn eerst uitgevoerd zonder controlevariabelen. Vervolgens zijn de controlevariabelen leeftijd en geschikte werkomgeving meegenomen in het exploratieve onderzoek.

### **Resultaten**

De variabelen houding tegenover thuiswerken en introversie leken geen schendingen van de assumpties voor een moderatie-analyse te tonen. Onderlinge taakafhankelijkheid liet echter een lichtelijk linksscheve verdeling zien, wat inhoudt dat respondenten zichzelf enigszins als afhankelijk van anderen achten in hun werk. Desondanks leken de gegevens een goede benadering te zijn om de statistieken redelijk te schatten en waren er geen onverklaarbare uitschieters in de data te ontdekken. De multicollineariteit binnen dit onderzoek lijkt goed te zijn ( $VIF's < 2$ ).

De gemiddelden, standaarddeviaties en intercorrelaties van de onderzoeksvariabelen zijn weergegeven in Tabel 1. Van de twee controle variabelen lieten alleen geschikte werkomgeving ( $r = .30, p < .01$ ) significante, positieve correlaties zien met de afhankelijke variabele houding tegenover thuiswerken.

### **Hypothesetoetsing**

De resultaten van de hypothesetoetsing worden gepresenteerd in Tabel 2. Hypothese 1 stelde dat er een positieve relatie is tussen introversie en de afhankelijke variabele houding tegenover thuiswerken. De resultaten laten echter geen significant effect zien tussen deze onderzoeksvariabelen ( $b = -.04, p = .63$ ). Hypothese 2 stelde dat er een negatieve relatie is tussen onderlinge taakafhankelijkheid en houding tegenover thuiswerken. Hypothese 2 wordt eveneens niet bevestigd: Er is geen significant hoofdeffect aangetoond tussen onderlinge taakafhankelijkheid en de afhankelijke variabele houding tegenover thuiswerken ( $b = .05, p = .17$ ). Dienovereenkomstig wordt Hypothese 3, die verwachtte dat onderlinge taakafhankelijkheid de relatie tussen introversie en houding tegenover thuiswerken zou matigen, niet ondersteund. Er was geen significant interactie-effect van onderlinge taakafhankelijkheid op introversie ( $b = .01, p = .94$ ). Tot slot lieten één van de twee controle variabelen een significant hoofdeffect zien (geschikte werkomgeving:  $b = .30, p < .001$ ; leeftijd:  $b = -.00, p = .74$ ). Het resultatenpatroon van het hypothesemodel bleef met controle variabelen onveranderd.

Het model, bestaande uit de twee predictoren en één interactieterm, verklaarde voor 0.40% de variantie van houding tegenover thuiswerken. Inclusief de controle variabelen leeftijd, afleidingsvrije werkomgeving en fysiek-geschikte werkomstandigheden werd 11.12% van de variantie verklaard.

### Exploratief Onderzoek

De resultaten van het exploratieve onderzoek worden weergegeven in Tabel 3-8. De eerste verkennende analyse is uitgevoerd om te onderzoeken of de facetten van houding tegenover thuiswerken – verbeterde werkuitkomsten en sociale voordelen – significante relaties laten zien in hetzelfde onderzoeksmodel, in tegenstelling tot de volledige houdingschaal. In het model met sociale voordelen zijn geen significante verbanden aangetoond (alle  $p$ s > .05). Dit exploratieve model verklaart 0.05% zonder controle variabelen en 6.98% met controle variabelen van het facet sociale voordelen (bij thuiswerken). Daarentegen was er wel een significant effect gevonden in de regressieanalyse met verbeterde werkuitkomsten als afhankelijke variabele. De resultaten tonen een positief-significant hoofdeffect van het werkkenmerk onderlinge taakafhankelijkheid en het facet verbeterde werkuitkomsten ( $b = .09, p = .01$ ). Dit impliceert dat hoe hoger de onderlinge afhankelijkheid van medewerkers is om de taken effectief te kunnen uitvoeren, hoe positiever de werkuitkomsten bij thuiswerken zullen zijn. Introversie liet echter geen hoofd- of interactie-effect zien in relatie tot verbeterde werkuitkomsten ( $p > .05$ ). Dit exploratieve model verklaart 1,26% van de variantie van verbeterde werkuitkomsten bij thuiswerken zonder controle variabelen. Met controle variabelen is dit 14.65% verklaarde variantie. Daarbij bleef met controle variabelen het resultatenpatroon onveranderd.

Eveneens is in exploratief onderzoek onderscheid gemaakt in de HEXACO-subschalen van introversie (i.e., sociale zelfwaardering, sociale durf, sociabiliteit en levendigheid) om te achterhalen of onderliggende facetten van introversie mogelijk een trend laten zien met houding tegenover thuiswerken. Drie subschalen tonen een significant hoofdeffect met houding tegenover thuiswerken, namelijk sociale zelfwaardering ( $b = .27, p < .001$ ), sociabiliteit ( $b = -.42, p < .001$ ) en levendigheid ( $b = .25, p < .001$ ). Dit impliceert dat zowel een hoge mate van sociale zelfwaardering als een hoge mate van levendigheid samengaat met

een positieve houding tegenover thuiswerken. Daarentegen zullen personen die hoog scoren op sociabiliteit eerder een negatieve houding ervaren tegenover thuiswerken. Het facet sociale durf was niet significant gerelateerd aan houding tegenover thuiswerken ( $b = -.02, p = .73$ ). Verder, wanneer de controle variabelen werden opgenomen de verkennende analyse, toonde onderlinge taakafhankelijkheid zowel een positief hoofdeffect ( $b = .06, p = .04$ ) als positief een interactie-effect ( $b = .08, p = .05$ ) in het model met sociabiliteit (onafhankelijke variabele) en houding tegenover thuiswerken (afhankelijke variabelen). Dit houdt in dat hoe hoger de mate van onderlinge taakafhankelijkheid bij medewerkers, hoe positiever zij staan tegenover thuiswerken en dat de mate van onderlinge taakafhankelijkheid de positieve relatie tussen sociabiliteit en houding tegenover thuiswerken versterkt.

De verklaarde variantie van de modellen per subschaal is op volgorde: 13,13% voor sociabiliteit, 4.25% voor levendigheid, 3.34% voor sociale zelfwaardering en 0.41% voor sociale durf. Met controle variabelen zijn deze waarden respectievelijk 21.45% (sociabiliteit), 14.25% (levendigheid), 13.16% (sociale zelfwaardering) en 10.96% (sociale durf).

### **Discussie**

Ondanks het grote aandeel ICT-medewerkers dat vanuit huis werken, lijkt niet iedereen tevreden te zijn met het vele thuiswerken: de houding tegenover thuiswerken verschilt van persoon tot persoon. Met de recente verschuiving van werken op kantoor naar veelal thuiswerken is het grotendeels nog onbekend wie goed gedijt in de context van thuiswerken. Het is daarom van belang om een beter begrip te krijgen wat ten grondslag ligt aan de houding van medewerkers tegenover thuiswerken. Met het huidige, cross-sectionele veldonderzoek is geprobeerd een bijdrage te leveren aan de bestaande literatuur over thuiswerken door te kijken naar mogelijk voorspellende factoren van houding tegenover thuiswerken in de context van het ICT-werkveld. Met PE-fit als theoretisch kader is er gekeken naar de effecten van de persoonlijkheidsfactor (P) introversie en het werkkenmerk

(E) onderlinge taakafhankelijkheid op ICT-medewerkers' houding tegenover thuiswerken.

Echter is er geen evidentie gevonden voor de vooronderstellingen dat zowel introversie (Hypothese 1, positief verband), als onderlinge taakafhankelijkheid (Hypothese 2, negatief verband) gerelateerd zijn aan houding tegenover thuiswerken. Eveneens kan op basis van dit onderzoek niet worden aangetoond dat onderlinge taakafhankelijkheid de voorspelde relatie tussen introversie en houding tegenover thuiswerken verzwakt (Hypothese 3). Wel zijn er in exploratief onderzoek verbanden gevonden tussen onderlinge taakafhankelijkheid en de verbeterde werkuitkomsten als subschaal van houding tegenover thuiswerken ( $b = .09, p = .01$ ) en tussen facetten van introversie en houding tegenover thuiswerken. Aan de ene kant zijn positieve relaties gevonden met sociale zelfwaardering ( $b = .27, p < .001$ ) en levendigheid ( $b = .25, p < .001$ ), en een negatief verband met het facet sociabiliteit ( $b = -.04, p < .001$ ). Tot slot hangt onderlinge taakafhankelijkheid positief samen met houding tegenover thuiswerken wanneer sociabiliteit is opgenomen in het model ( $b = .06, p = .04$ ) en modereert het op het verband tussen sociabiliteit en houding tegenover thuiswerken ( $b = .08, p = .05$ ).

### **Theoretische Implicaties**

Ondanks de niet-significante resultaten binnen het hypothesemodel, draagt dit onderzoek wel degelijk bij aan de wetenschappelijke kennis over de houding van medewerkers tegenover thuiswerken. De uitkomsten van het huidige onderzoek zijn consistent met enkele eerdere studies. In overeenstemming met hetgeen Marhadi & Hendarman (2020) ondervonden, suggereren de onderzoeksresultaten dat er geen verband is tussen introversie en houding tegenover thuiswerken. Verder, gerelateerd aan de subschaal verbeterde werkuitkomsten bij houding tegenover thuiswerken, konden Choi et al. (2022) en Evans et al. (2022) geen evidentie vinden voor relaties tussen introversie-extraversie en thuiswerkaspecten, zoals welzijn, werktevredenheid en prestaties bij thuiswerken. Deze

onderzoeksuitkomsten lijken erop te wijzen dat de overkoepelende factor introversie niet gerelateerd is aan houding tegenover thuiswerken.

Echter, wanneer gekeken wordt naar de onderliggende facetten van introversie, speelt dit persoonlijkheidskenmerk wel degelijk een rol in de houding van medewerkers tegenover thuiswerken. Zoals vermeld in de introductie wordt de subschaal sociabiliteit in de solistische context van thuiswerken op de proef gesteld (Montreil & Lippel, 2003). In lijn met de bevindingen van O'Neill et al. (2009) correleert sociabiliteit in de huidige studie significant en negatief met houding tegenover thuiswerken. Bovendien lijkt hierdoor op zijn plek te vallen dat sociale isolatie een groot ervaren nadeel is bij thuiswerken en mogelijk een forse stempel drukt op iemands houding tegenover thuiswerken (Allen et al., 2015; Weinert et al., 2014), met name bij personen die hoog scoren op sociabiliteit. Op basis van de uitkomsten kan gesteld worden dat sociabiliteit een voorspeller is van houding tegenover thuiswerken. Ditzelfde geldt voor de facetten sociale zelfwaardering en levendigheid. Het positief-significante verband tussen sociale zelfwaardering en houding tegenover thuiswerken kan worden onderbouwd aan de hand van de meta-analyse van Judge en Bono (2001). Hieruit blijkt dat hoogscoorders op sociale zelfwaardering positiever staan tegenover hun werk dan personen die hier laag op scoren. Het is goed mogelijk dat dit ook geldt in de context van thuiswerken. Evenals voor levendigheid zou de uitgangspositie van medewerkers die in hoge mate scoren op deze subschaal de positief-significante relatie met houding tegenover thuiswerken kunnen verklaren: Deze personen lijken sowieso al meer optimistisch tegenover werk, in tegenstelling tot de meer pessimistische laagscorders (Albrecht & Marty, 2017). Concluderend wordt met het huidige onderzoek duidelijk dat niet de volledige introversieschaal, maar slechts delen hiervan als voorspellers dienen van houding tegenover thuiswerken. Bovendien, het feit dat de positieve en negatieve verbanden van de onderlinge

facetten elkaar opheffen, verklaart dit het niet-significante effect van het overkoepelende concept introversie met houding tegenover thuiswerken.

Wat betreft onderlinge taakafhankelijkheid ondersteunen de niet-significante uitkomsten het onderzoeksmodel niet en zijn de resultaten daarmee inconsistent met soortgelijke studies (o.a. Golden & Veiga, 2005; Jamal et al., 2021; Rico et al., 2011; Shao et al., 2021; Turetken et al., 2011). Naast negatieve effecten van ervaren wederzijdse afhankelijkheid in werk, wordt ook regelmatig beweerd dat onderlinge taakafhankelijkheid positieve effecten heeft op verscheidene werkgerelateerde uitkomsten, zoals verhoogde motivatie en productiviteit (Stark et al., 2014). Dit is in lijn met gevonden significante en positieve relatie tussen onderlinge taakafhankelijkheid en de subschaal verbeterde werkuitskomsten van houding tegenover thuiswerken. Mogelijk zou een soortgelijk argument ook gelden voor het positieve hoofd- en interactie-effect in het model met sociabiliteit en onderlinge taakafhankelijkheid, echter lijkt er tot op heden een gebrek te zijn aan wetenschappelijke literatuur om deze relaties te onderbouwen. Aangezien deze verbanden op verkennend onderzoek berusten, is het de vraag of deze effecten repliceren in een andere dataset. Om deze reden worden geen harde conclusies getrokken.

Verder, vergelijkbaar met de context van het huidige onderzoek tonen Stark et al. (2014) aan dat een hoge mate van onderlinge taakafhankelijkheid positief gerelateerd is aan de waargenomen virtualiteit. Aangezien ICT'ers die thuiswerken naar verwachting een hoge mate van waargenomen virtualiteit ervaren, zou dit pleiten voor juist positief verband tussen onderlinge taakafhankelijkheid en houding tegenover thuiswerken. Verder tonen Podolsky et al. (2022) aan dat hoogcoörders op onderlinge taakafhankelijkheid beter presteren op werk naarmate de proportie telewerkers stijgt. Met een verscheidenheid aan argumenten voor en tegen het voorspelde negatieve verband tussen onderlinge taakafhankelijkheid en houding



tegenover thuiswerken, is het denkbaar dat deze effecten elkaar opheffen tot het niet-significante onderzoeksresultaat.

Alles overziend is het niet voldoende om te weten of iemand meer introvert of extravert is, en wat iemands mate van onderlinge taakafhankelijkheid is, om vervolgens te achterhalen wat de houding van deze persoon is tegenover thuiswerken. De veronderstelde PE-fit is complexer dan vooraf gedacht, namelijk op subschaal-niveau. Als slotsom kan op basis van dit onderzoek worden gesteld een hoge mate van sociale zelfwaardering en levendigheid en een lage mate van sociabiliteit de beste combinatie is voor een positieve houding tegenover thuiswerken, aangevuld met een hoge onderlinge taakafhankelijkheid voor verbeterde werkuitkomsten bij thuiswerken.

### **Sterktes, Beperkingen en Suggesties Voor Vervolgonderzoek**

Een duidelijk sterk punt van het onderzoek is de steekproefgrootte, namelijk meer dan 500 respondenten. Met deze grootte kan gezegd worden dat de power van dit onderzoek ruim voldoende is. Dit betekent dat de gevonden onderzoeksresultaten niet op toeval lijken te berusten en dat er met redelijke zekerheid uitspraken gedaan kunnen worden op basis van deze studie.

Een andere sterke kant van het onderzoek is de ICT-doelgroep. In vergelijking met vele andere beroepsgroepen is de ICT-sector in de thuiswerkcontext een waardevolle sector waarbinnen digitaal (thuis)werken al langer een rol speelt dan sinds de start van de COVID-19-pandemie. Dit kan van belang zijn omdat is aangetoond dat COVID-19 het (potentiële) positieve werkgedrag van medewerkers vermindert als gevolg van veranderingen in de werkroutine (Venkatesh, 2021). Onder ICT'ers, die redelijkerwijs bekend zijn met het digitale (thuis)werken, zullen deze veranderingen mogelijk in veel mindere mate hebben plaatsgevonden. Dit komt ten goede bij het onderzoek naar de algemene houding tegenover thuiswerken. Desondanks is er wel wat aan te merken op de verhoudingen in de steekproef.

Zo is het overgrote deel van de respondenten (78.5%) werkzaam in Noord-Nederland, wat verklaard kan worden door het netwerk van de onderzoekers en de organisatie SRN. Door deze proporties lijkt de studie niet representatief voor heel Nederland. Uit onderzoek blijkt dat er over het algemeen kleine werk- en organisatieverschillen bestaan tussen Noord-Nederland en bijvoorbeeld de Randstad (Doets et al., 2021), wat ook zou kunnen meespelen bij de houding tegenover thuiswerken. Bovendien is de vragenlijst alleen verspreid onder Nederlandse werknemers, wat maakt dat de resultaten tevens niet cultuurbreed en buiten Nederland te interpreteren zijn, met name in de meer collectivistische (vs. individualistische) landen.

Ook op andere vlakken lijkt de steekproef niet volledig representatief, namelijk 84.9% ICT-medewerkers was werkzaam bij non-profit organisaties (eveneens te verklaren door het netwerk van SRN) en het merendeel van de respondenten was man (82.1%). Dit laatste komt overigens overeen met de wereldwijde gender-balans binnen de ICT-sector (Colomo-Palacios & Casado-Lumbreras, 2019; Tokbaeva & Achtenhagen, 2021). Desondanks is in beide gevallen sprake van een scheve verdeling. Bij een soortgelijk vervolgonderzoek is het van belang om met de bovenstaande genoemde zwakke punten rekening te houden door 1) de deelnemers meer willekeurig te selecteren en daarbij 2) het onderzoek meer verspreid door Nederland, en nog beter binnen verschillende culturen uit te voeren. Op deze manier wordt de validiteit van het onderzoek vergroot en kunnen er mogelijk ook uitspraken worden gedaan over de effecten van omgeving en cultuur op de onderzochte verbanden.

Een volgende kwestie is de COVID-19-pandemie. Halverwege maart 2022 werd door de Nederlandse overheid alle werkgerelateerde coronamaatregelen opgeheven (Ministerie van Algemene Zaken, 2022), slechts enkele weken voor de aanvang van de dataverzameling (begin april 2022). Aan de ene kant kan de vraag gesteld worden of de algemene houding van de ICT'ers tegenover thuiswerken in deze situatie goed kon worden gemeten. De kans was

namelijk aanwezig dat sporen van de coronamaatregelen in enige mate impact bleven houden op ieders' houding tegenover thuiswerken, zeker wanneer de COVID-restricties slechts kort voor de dataverzameling zijn opgeheven. Zo blijkt bijvoorbeeld uit onderzoek van Evans et al. (2022) dat medewerkers die verplicht worden tot thuiswerken juist niet vanuit huis willen werken in vergelijking met medewerkers die hierin meer keuzevrijheid hebben. Wellicht sluimerde dit effect nog bij respondenten wat betreft houding tegenover thuiswerken vanwege de destijds recent opgeheven restricties. Bovendien was de nieuwe situatie mogelijk nog onwennig voor veel ICT-medewerkers (Venkatesh, 2021), wat van invloed kan zijn geweest op de onderzoeksresultaten. Aan de andere kant kan gepleit worden dat april 2022 juist een goed moment was voor de dataverzameling, aangezien de meeste ICT'ers vanaf dit moment keuzevrijheid kregen in werklocatie (kantoor vs. thuis). Naar verwachting weerspiegelt dit meer de werkelijkheid waarin thuiswerken een 'blijvertje' is (Williamson, et al., 2020), dan gedurende de coronamaatregelen waarbij ICT-medewerkers verplicht waren om thuis te werken. Bovendien is de huidige studie een van de eerste onderzoeken die post-coronamaatregelen de houding tegenover thuiswerken heeft bestudeerd, wat het onderzoek sterkt.

Verder zijn er op basis van de huidige studie meerdere suggesties voor vervolgonderzoek. In de eerste plaats heeft dit onderzoek zich gericht op slechts twee mogelijke voorspellende factoren van houding tegenover thuiswerken. Naar verwachting zullen er vele andere factoren mogelijk verband houden met houding tegenover thuiswerken, zoals andere persoonlijkheidsfactoren of werkkenmerken overeenkomstig met het PE-fit model. Zo lijkt het persoonlijkheidskenmerk conscientieusheid lijkt positief verband te houden met thuiswerken, onder andere in de vorm van werkprestaties en werktevredenheid bij thuiswerken (Allen et al., 2015; Evans et al., 2022). Verder zou de behoefte aan autonomie ook een voorspeller van houding tegenover thuiswerken kunnen zijn, aangezien deze schaal

beoordeelt in hoeverre een persoon behoefte heeft om alleen te werken zonder direct toezicht, hun eigen werktempo te kunnen bepalen en niet gehinderd te worden door een hogere macht (O'Neill et al., 2009). Dit is in lijn met de positieve mogelijkheden die thuiswerken zou kunnen bieden (Allen et al., 2015). Vervolgonderzoek zou bijvoorbeeld kunnen stellen dat hoog conscientieuze medewerkers die eveneens een grote behoefte hebben aan autonomie, positiever staan tegenover thuiswerken dan personen die dit in mindere mate ervaren.

Ten tweede zou het waardevol zijn om in vervolgonderzoek de gevonden significante resultaten uit het huidige exploratieve onderzoek nader te bestuderen. Ondanks enkele speculaties waarom de facetten sociale zelfwaardering en levendigheid positief samenhangen met houding tegenover thuiswerken, evenals waarom er een hoofd- en interactie-effect tussen onderlinge taakafhankelijkheid en sociabiliteit op houding tegenover thuiswerken is aangetoond, is het momenteel nog onduidelijk of deze uitkomsten gerepliceerd kunnen worden met een andere dataset. Replicatieonderzoek naar deze relaties kan – met dezelfde bevindingen – bijdragen aan wetenschappelijke kennis over voorspellende factoren van houding tegenover thuiswerken.

Tot slot heeft de huidige studie niet gekeken naar een causaal verband tussen de onderzoeksvariabelen, aangezien het een correlatieve studie is geweest. Het zou waardevol zijn om in de toekomst een longitudinaal onderzoek uit te voeren waarbij de subschalen van introversie, maar ook andere mogelijke voorspellers zoals conscientieusheid en de behoefte aan autonomie, over tijd worden onderzocht in relatie tot houding tegenover thuiswerken. Dit onderzoeksdesign kan mogelijke effecten tussen deze variabelen helpen verklaren.

### **Praktische Implicaties**

De arbeidsmarktkrapte binnen de ICT was nog nooit eerder zo groot als tegenwoordig (CBS, 2021). Organisaties staan daardoor voor een grote uitdaging wat betreft het werven én behouden van ICT-medewerkers. De opgedane kennis uit het huidige onderzoek over de

wensen en behoeften van ICT'ers omtrent thuiswerken kan worden ingezet om deze uitdaging in positieve zin te aan te gaan. Organisaties kunnen dit doen door ervoor te zorgen dat er voldoende (keuze)mogelijkheid is tot thuiswerken. De algehele houding tegenover thuiswerken is onder ICT'ers zeer positief en zij willen op basis van deze studie gemiddeld zo'n 2/3<sup>e</sup> deel van hun totale werkuren vanuit huis werken. Om te kunnen voldoen aan deze wensen, is het aanbieden van thuiswerken in eerste instantie noodzakelijk. Daarbij is het vanwege het belang van een geschikte werkomgeving organisaties aan te raden hun ICT'ers te voorzien van een zo'n goed mogelijke thuiswerkplek (materiële hulp). Wanneer de afleiding thuis te groot is (bijvoorbeeld door aanwezigheid van jonge kinderen) kunnen organisaties hun medewerkers ook helpen door alternatieve oplossingen aan te bieden, zoals flexibele werktijden. Beide stappen zullen vervolgens bijdragen aan positieve houding tegenover thuiswerken.

Verder lijken in organisaties stereotypen aanwezig dat introverte medewerkers liever thuiswerken, evenals dat ICT'ers introverte personen zijn. Echter, met de kennis uit het huidige onderzoek lijken deze stereotypen niet op te gaan: Er is geen evidentie voor een verband tussen de algehele introversie-schaal en houding tegenover thuiswerken, en de ICT-medewerkers van de steekproef scoren bovengemiddeld op extraversie (Tabel 1). Zodoende creëert deze studie draagvlak om mogelijk onjuiste stereotypering over introversie te doorbreken. Bovendien wijst uit onderzoek dat stereotypering schadelijk kan zijn (Henjum, 1982; Schneider, 2005), bijvoorbeeld door een onbegrepen gevoel of afwijzing van anderen. Het is daarom van belang dat, met het draagvlak dat de huidige studie creëert, mogelijk onjuiste stereotypen als "alle ICT'ers zijn introvert" en "alleen introverte medewerkers willen thuiswerken" worden doorbroken. Organisaties kunnen dit doen door deze onderzoeksuitkomst te delen in bijvoorbeeld een teamoverleg, waardoor de bewustwording hiervan onder ICT-medewerkers wordt vergroot.

## **Conclusie**

In de afgelopen jaren is, met name door toedoen van de COVID-19-pandemie, de bekendheid van en met thuiswerken enorm gestegen. Toch lijkt niet iedereen even positief te staan tegenover thuiswerken, zelfs niet in de ICT-sector waarbinnen het aandeel thuiswerkers in Nederland het grootst is. Met PE-fit als theoretische basis is in het huidige onderzoek gekeken naar voorspellende factoren voor de houding tegenover thuiswerken onder ICT'ers. Voor zowel een hoofdeffect voor introversie (als onderdeel van P), als een hoofdeffect voor onderlinge taakafhankelijkheid (als onderdeel van E) is geen evidentie gevonden. Als we echter dieper ingaan op naar de meer fijnmazige resultaten van introversie, namelijk de facetten ervan, vinden we significante resultaten in verschillende richtingen met betrekking tot de houding tegenover thuiswerken. Voor vervolgonderzoek wordt aangeraden om longitudinaal onderzoek uit te voeren waarbij de subschalen van introversie, maar ook andere mogelijke voorspellers (e.g. conscientieusheid en de behoefte aan autonomie), over tijd worden onderzocht in relatie tot houding tegenover thuiswerken. Op deze manier wordt de kennis over de mogelijke (causale) effecten van de voorspellers van houding tegenover thuiswerken verder uitgebreid.

### Referenties

- Albrecht, S. L., & Marty, A. (2020). Personality, self-efficacy and job resources and their associations with employee engagement, affective commitment and turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 657-681. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1362660>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2001). A theoretical basis for the major dimensions of personality. *European Journal of Personality*, 15(5), 327–353. <https://doi.org/10.1002/per.417>
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review*, 11(2), 150–166. <https://doi.org/10.1177/1088868306294907>
- Ashton, M. C., Lee, K., de Vries, R. E., Perugini, M., Gnisci, A., & Sergi, I. (2006). The HEXACO model of personality structure and indigenous lexical personality dimensions in Italian, Dutch, and English. *Journal of Research in Personality*, 40(6), 851–875. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2005.06.003>
- Atherton, O. E., Sutin, A. R., Terracciano, A., & Robins, R. W. (2022). Stability and change in the Big Five personality traits: Findings from a longitudinal study of Mexican-origin adults. *Journal of Personality and Social Psychology*, 122(2), 337–350. <https://doi.org/10.1037/pspp0000385>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1–26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>

Barry, B., & Stewart, G. L. (1997). Composition, process, and performance in self-managed groups: The role of personality. *Journal of Applied Psychology, 82*(1), 62–78.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.1.62>

Baruch, Y. (2000). Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New technology, work and employment, 15*(1), 34–49.

<https://doi.org/10.1111/1468-005X.00063>

Beauregard, T. A., Basile, K. A., & Canonico, E. (2019). Telework: Outcomes and facilitators for employees. In R. N. Landers (Ed.), *The Cambridge handbook of technology and employee behavior*, 511–543. Cambridge University Press.

<https://doi.org/10.1017/9781108649636.020>

Biron, M., & van Veldhoven, M. (2016). When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers. *Journal of Organizational Behavior, 37*(8), 1317–1337. <https://doi.org/10.1002/job.2106>

Brunelle, E., & Fortin, J. A. (2021). Distance makes the heart grow fonder: An examination of teleworkers' and office workers' job satisfaction through the lens of self-determination theory. *Sage open, 11*(1). <https://doi.org/10.1177/2158244020985516>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020a, april 6). *Thuiswerkers per beroep, 2019*.

<https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2020/15/thuiswerkers-per-beroep-2019>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020b, augustus 12). *ICT'ers werken vaakst vanuit huis tijdens coronacrisis*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/33/ict-ers-werken-vaakst-vanuit-huis-tijdens-coronacrisis>

Choi, J., Kim, N., Kim, J., & Choi, I. (2022). Longitudinal examinations of changes in well-being during the early period of the COVID-19 pandemic: Testing the roles of extraversion and social distancing. *Journal of Research in Personality, 101*, 104306. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2022.104306>



- Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work–life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, *151*(2), 365–381.  
<https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Colomo-Palacios, R., & Casado-Lumbreras, C. (2019). National cultures and gender balance in ICT. *Proceedings of the 13th European Conference on Software Architecture - Volume 2*. <https://doi.org/10.1145/3344948.3344965>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Self-Determination Theory. *Handbook of Theories of Social Psychology: Volume 1*, 416–437. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n21>
- De Vries, R. E., C. Ashton, M., & Lee, K. (2009). De zes belangrijkste persoonlijkheidsdimensies en de HEXACO Persoonlijkheidsvragenlijst. *Gedrag & Organisatie*, *22*(3). <https://doi.org/10.5117/2009.022.003.004>
- Doets, B., Nicolai, P., Edzes, A., Koster, S., Broekhuizen, T., & Los, B. (2021). *De stand van het Noorden*. (2 redactie) Rijksuniversiteit Groningen.
- Evans, A. M., Meyers, M. C., De Calseyde, P. P. V., & Stavrova, O. (2022). Extroversion and conscientiousness predict deteriorating job outcomes during the COVID-19 transition to enforced remote work. *Social Psychological and Personality Science*, *13*(3), 781–791.  
<https://doi.org/10.1177/19485506211039092>
- Fana, M., Milasi, S., Napierala, J., Fernández-Macías, E., & Vázquez, I. M. (2020). Telework, work organisation and job quality during the COVID-19 crisis: A qualitative study. *Research Papers in Economics*.  
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/231343/1/jrc-wplet202011.pdf>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, *92*(6), 1524–1541.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>

- Golden, T. D., & Gajendran, R. S. (2019). Unpacking the role of a telecommuter's job in their performance: Examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support. *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 55–69.  
<https://doi.org/10.1007/s10869-018-9530-4>
- Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31(2), 301–318.  
<https://doi.org/10.1177/0149206304271768>
- Gorgievski, M. J., Peeters, P., Rietzschel, E. F., & Bipp, T. (2016). Betrouwbaarheid en validiteit van de Nederlandse vertaling van de Work Design Questionnaire. *Gedrag & Organisatie*, 29(3). <https://doi.org/10.5117/2016.029.003.004>
- Graham, E. K., Weston, S. J., Gerstorf, D., Yoneda, T. B., Booth, T., Beam, C. R., Petkus, A. J., Drewelies, J., Hall, A. N., Bastarache, E. D., Estabrook, R., Katz, M. J., Turiano, N. A., Lindenberger, U., Smith, J., Wagner, G. G., Pedersen, N. L., Allemand, M., Spiro, A., . . . Mroczek, D. K. (2020). Trajectories of Big Five personality traits: A coordinated analysis of 16 longitudinal samples. *European Journal of Personality*, 34(3), 301–321. <https://doi.org/10.1002/per.2259>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- Henjum, A. (1982). Introversion: A misunderstood “individual difference” among students. *Education 3-13*, 103(1), 39–43. <https://eric.ed.gov/?id=EJ273135>
- Hoffmann, C., Nißen, H., Scheel, L., & Willim, L. (2021). *Winners and losers of telework? A meta-analysis of the predictive validity of teleworker's personality for performance*. Christian-Albrechts-University. <https://d-nb.info/1236572092/34>
- Howe, L. C., & Menges, J. I. (2022). Remote work mindsets predict emotions and productivity in home office: A longitudinal study of knowledge workers during the

Covid-19 pandemic. *Human-Computer Interaction*, 37(6), 481–507.

<https://doi.org/10.1080/07370024.2021.1987238>

Jamal, M. T., Anwar, I., Khan, N. A., & Saleem, I. (2021). Work during COVID-19: assessing the influence of job demands and resources on practical and psychological outcomes for employees. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*.

<https://doi.org/10.1108/APJBA-05-2020-0149>

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–

92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>

Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374.

<https://doi.org/10.1037/apl0000181>

Kaplan, S., Engelsted, L., Lei, X., & Lockwood, K. (2018). Unpackaging manager mistrust in allowing telework: Comparing and integrating theoretical perspectives. *Journal of Business and Psychology*, 33(3), 365–382.

<https://doi.org/10.1007/s10869-017-9498-5>

Kreiner, G. E. (2006). Consequences of Work-Home Segmentation or Integration: A Person-Environment Fit Perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485–507.

<https://doi.org/10.1002/job.386>

Kristof-Brown, A., & Guay, R. P. (2011). Person–environment fit. *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and*

*contracting the organization*, 3–50. <https://doi.org/10.1037/12171-001>

Lamond, D., Daniels, K., & Standen, P. (2003). Teleworking and virtual organisations: The human impact. *The New Workplace*, 197–218.

<https://doi.org/10.1002/9780470713365.ch11>

- Lashani, E., & Zacher, H. (2021). Do we have a match? Assessing the role of community in coworking spaces based on a person-environment fit framework. *Frontiers in Psychology, 12*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.620794>
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2004). Psychometric properties of the HEXACO Personality Inventory. *Multivariate Behavioral Research, 39*(2), 329–358.  
[https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3902\\_8](https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3902_8)
- Marhadi, A. B., & Hendarman, A. F. (2020). Identifying the relationship between the Big Five personality traits and attitudes towards teleworking of generation Z. *American International Journal of Business Management (AIJBM), 3*(7), 76–85.  
<https://www.aijbm.com/wp-content/uploads/2020/07/J377685.pdf>
- Mihalca, L., Irimiaş, T., & Bredea, G. (2021). Teleworking during the COVID-19 pandemic: Determining factors of perceived work productivity, job performance, and satisfaction. *Amfiteatru Economic, 23*(58), 620–636.  
<https://doi.org/10.24818/ea/2021/58/620>
- Ministerie van Algemene Zaken. (2020, 6 mei). *Letterlijke tekst persconferentie ministers Bruins en Slob over aanvullende maatregelen coronavirus*. Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/mediateksten/2020/03/15/persconferentie-minister-bruins-en-slob-over-aanvullende-maatregelen-coronavirus>
- Ministerie van Algemene Zaken. (2022, 7 juli). *Verdere versoepelingen coronamaatregelen*. Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl.  
<https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/03/15/verdere-versoepelingen-coronamaatregelen>
- Montreuil, S., & Lippel, K. (2003). Telework and occupational health: A Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science, 41*(4), 339–358.  
[https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(02\)00042-5](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(02)00042-5)

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ):

Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1321–1339.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>

O'Neill, T. A., Hambley, L. A., Greidanus, N. S., MacDonnell, R., & Kline, T. J. (2009).

Predicting teleworker success: An exploration of personality, motivational, situational, and job characteristics. *New Technology, Work and Employment, 24*(2), 144–162.

<https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2009.00225.x>

Peters, P., & Heusinkveld, S. (2010). Institutional explanations for managers' attitudes

towards telehomeworking. *Human Relations, 63*(1), 107–135.

<https://doi.org/10.1177/0018726709336025>

Podolsky, M., Ducharme, M. J., & McIntyre, C. (2022). Normative telecommuting: the

effects of group composition and task interdependence on telecommuter and non-telecommuter performance. *Personnel Review, 51*(8), 1902–1921.

<https://doi.org/10.1108/pr-01-2022-0047>

Rico, R., Bachrach, D. G., Sánchez-Manzanares, M., & Collins, B. J. (2011). The interactive

effects of person-focused citizenship behaviour, task interdependence, and virtuality on team performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*(5),

700–726. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2010.495206>

Schneider, D. J. (2005). *The Psychology of Stereotyping*. Guilford Publications.

Shao, Y., Fang, Y., Wang, M., Chang, C.-H. (Daisy), & Wang, L. (2021). Making daily

decisions to work from home or to work in the office: The impacts of daily work- and COVID-related stressors on next-day work location. *Journal of Applied*

*Psychology, 106*(6), 825–838. <https://doi.org/10.1037/apl0000929.supp>

- Silva-C, A., Montoya R, I. A., & Valencia A, J. A. (2019). The attitude of managers toward telework, why is it so difficult to adopt it in organizations? *Technology in Society*, 59, 101133. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2019.04.009>
- Soetman, L. (2011). *Thuiswerken, de trend van het moment: Een cross-sectioneel onderzoek naar de attitude van werknemers met een kantoorbaan in Nederland ten aanzien van thuiswerken en de relatie met werktevredenheid en werkstress*. [Masterthese]. Universiteit Twente.
- Spieler, I., Scheibe, S., & Stamov Roßnagel, C. (2018). Keeping work and private life apart: Age-related differences in managing the work-nonwork interface. *Journal of Organizational Behavior*, 39(10), 1233–1251. <https://doi.org/10.1002/job.2283>
- Stark, E., Bierly†, P., & R. Harper, S. (2014). The interactive influences of conflict, task interdependence and cooperation on perceptions of virtualness in co-located teams. *Team Performance Management*, 20(5/6), 221–241. <https://doi.org/10.1108/tpm-06-2013-0020>
- Taskin, L., & Bridoux, F. (2010). Telework: A challenge to knowledge transfer in organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(13), 2503–2520. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.516600>
- Tokbaeva, D., & Achtenhagen, L. (2021). Career resilience of female professionals in the male-dominated IT industry in Sweden: Toward a process perspective. *Gender, Work & Organization*, 30(1), 223–262. <https://doi.org/10.1111/gwao.12671>
- Toscano, F., & Zappalà, S. (2021). Overall job performance, remote work engagement, living with children, and remote work productivity during the COVID-19 pandemic: A mediated moderation model. *European Journal of Psychology Open*, 80(3), 133–142. <https://doi.org/10.1024/2673-8627/a000015>

- Turetken, O., Jain, A., Quesenberry, B., & Ngwenyama, O. (2010). An empirical investigation of the impact of individual and work characteristics on telecommuting success. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 54(1), 56–67. <https://doi.org/10.1109/TPC.2010.2041387>
- Venkatesh, V., & Windeler, J. (2012). Hype or help? A longitudinal field study of virtual world use for team collaboration. *Journal of the Association for Information Systems*, 13(10), 735–771. <https://doi.org/10.17705/1jais.00312>
- Weinert, C., Maier, C., Laumer, S., & Weitzel, T. (2014). Does teleworking negatively influence IT professionals? *Proceedings of the 52nd ACM conference on Computers and people research*. <https://doi.org/10.1145/2599990.2600011>
- Williamson, S., Colley, L., & Hanna-Osborne, S. (2020). Will working from home become the ‘new normal’ in the public sector? *Australian Journal of Public Administration*, 79(4), 601–607. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12444>
- Wortman, J., Lucas, R. E., & Donnellan, M. B. (2012). Stability and change in the Big Five personality domains: Evidence from a longitudinal study of Australians. *Psychology and Aging*, 27(4), 867–874. <https://doi.org/10.1037/a0029322>
- Zapf, D., & Holz, M. (2006). On the positive and negative effects of emotion work in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1), 1–28. <https://doi.org/10.1080/13594320500412199>

## Tabellen

Tabel 1

*Gemiddelden, Standaarddeviaties en Intercorrelaties van de Onderzoeks- en Controlevariabelen*

	<i>M</i>	<i>SD</i>	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1. Houding tegenover thuiswerken	3.33	.82	(.88)										
2. Verbeterde werkuitkomsten	3,71	.85	.88**	(.83)									
3. Sociale voordelen	3,04	.92	.94**	.67**	(.84)								
4. Introversie	3.60	.45	-.02	-.03	-.00	(.81)							
5. Sociale zelfwaardering	4,10	.52	.17**	.12**	.19**	.68**	(.68)						
6. Sociale durf	3,37	.69	-.01	-.01	-.01	.75**	.30**	(.72)					
7. Sociabiliteit	3,18	.70	-.35**	-.33**	-.31**	.66**	.14**	.43**	(.67)				
8. Levendigheid	3,73	.64	.20**	.17**	.19**	.72**	.61**	.30**	.18**	(.75)			
9. Onderlinge taakafhankelijkheid	4.74	1.05	.06	.11*	.02	.07	.02	.06	.08	.01	(.82)		
10. Leeftijd	46.51	10.35	-.02	.01	-.03	-.02	.06	-.05	-.11*	.07	-.05	-	
11. Geschikte werkomstandigheden	4.26	.89	.33**	.36**	.26**	.01	.08	.04	-.12**	.05	.01	.00	(.73)

*Notitie.*  $N = 524$ . Cronbach alpha's zijn weergegeven in de diagonaal. \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ .



**Tabel 2a**

*Resultaten van de Regressieanalyse Voor Houding tegenover Thuiswerken Voorspelt Door Introversie en Onderlinge Taakafhankelijkheid*

Variabele	<i>b</i>	<i>SEb</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% betrouwbaarheids-interval	
					<i>Ondergrens</i>	<i>Bovengrens</i>
Introversie	-.04	.08	-.48	.63	-.20	.12
Onderlinge taakafhankelijkheid	.05	.03	1.38	.16	-.02	.11
Introversie x Onderlinge taakafhankelijkheid	.01	.08	.08	.94	-.14	.16

*Notitie.*  $N = 524$ . De verklaarde variantie was  $R^2 = .00$ .

**Tabel 2b**

*Resultaten van de Regressieanalyse Voor Houding tegenover Thuiswerken Voorspelt Door Introversie en Onderlinge Taakafhankelijkheid, Inclusief Controle Variabelen*

Variabele	<i>b</i>	<i>SEb</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% betrouwbaarheids-interval voor <i>b</i>	
					<i>Ondergrens</i>	<i>Bovengrens</i>
Introversie	-.05	.08	-.64	.53	-.20	.10
Onderlinge taakafhankelijkheid	.04	.03	1.37	.17	-.02	.11
Introversie x Onderlinge taakafhankelijkheid	.08	.07	1.07	.29	-.07	.22
Leeftijd	-.00	.00	-.34	.74	-.01	.01
Geschikte werkomgeving	.30	.04	7.86	<.001	.23	.38

*Notitie.*  $N = 519$ . De verklaarde variantie was  $R^2 = .11$ .

**Tabel 3a**

*Resultaten van de Regressieanalyse Voor Verbeterde Werkuitkomsten (bij Thuiswerken) Voorspelt Door Introversie en Onderlinge*

*Taakafhankelijkheid*

Variabele	<i>b</i>	<i>SEb</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% betrouwbaarheids-interval	
					voor <i>b</i>	
					<i>Ondergrens</i>	<i>Bovengrens</i>
Introversie	-.07	.08	-.88	.38	-.24	.09
Onderlinge taakafhankelijkheid	.09	.04	2.46	.01	.02	.16
Introversie x Onderlinge taakafhankelijkheid	-.01	.08	-.15	.88	-.17	.14

*Notitie.*  $N = 524$ . De verklaarde variantie was  $R^2 = .01$ .

**Tabel 3b**

*Resultaten van de Regressieanalyse Voor Verbeterde Werkuitkomsten (bij Thuiswerken) Voorspelt Door Introversie en Onderlinge Taakafhankelijkheid, Inclusief Controle Variabelen*

Variabele	<i>b</i>	<i>SEb</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% betrouwbaarheids-interval voor <i>b</i>	
					<i>Ondergrens</i>	<i>Bovengrens</i>
Introversie	-.09	.08	-1.08	.28	-.24	.07
Onderlinge taakafhankelijkheid	.09	.03	2.56	.01	.02	.15
Introversie x Onderlinge taakafhankelijkheid	.07	.07	.95	.34	-.08	.22
Leeftijd	.00	.00	.39	.70	-.01	.01
Geschikte werkomgeving	.34	.04	8.71	<.001	.27	.42

*Notitie.*  $N = 519$ . De verklaarde variantie was  $R^2 = .14$ .

**Tabel 4a**

*Resultaten van de Regressieanalyse Voor Sociale Voordelen (bij Thuiswerken) Voorspelt Door Introversie en Onderlinge Taakafhankelijkheid*

Variabele	<i>b</i>	<i>SEb</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% betrouwbaarheids-interval	
					voor <i>b</i>	
					<i>Ondergrens</i>	<i>Bovengrens</i>
Introversie	-.01	.09	-.14	.89	-.19	.17
Onderlinge taakafhankelijkheid	.02	.04	.45	.66	-.06	.09
Introversie x Onderlinge taakafhankelijkheid	.02	.09	.23	.82	-.15	.19

*Notitie.*  $N = 524$ . De verklaarde variantie was  $R^2 = .00$ .

**Tabel 4b**

*Resultaten van de Regressieanalyse Voor Sociale Voordelen (bij Thuiswerken) Voorspelt Door Introversie en Onderlinge Taakafhankelijkheid, Inclusief Controle Variabelen*

Variabele	<i>b</i>	<i>SEb</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% betrouwbaarheids-interval voor <i>b</i>	
					<i>Ondergrens</i>	<i>Bovengrens</i>
Introversie	-.02	.09	-.24	.81	-.19	.15
Onderlinge taakafhankelijkheid	.01	.04	.38	.71	-.06	.09
Introversie x Onderlinge taakafhankelijkheid	.08	.08	.99	.32	-.08	.25
Leeftijd	-.00	.00	-.78	.44	-.01	.00
Geschikte werkomgeving	.27	.04	6.13	<.001	.18	.36

*Notitie.*  $N = 519$ . De verklaarde variantie was  $R^2 = .70$ .

**Tabel 5a**

*Resultaten van de Regressieanalyse Voor Houding Tegenover Thuiswerken Voorspelt Door Sociale Zelfwaardering en Onderlinge*

*Taakafhankelijkheid*

Variabele	<i>b</i>	<i>SEb</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% betrouwbaarheids-interval	
					voor <i>b</i>	
					<i>Ondergrens</i>	<i>Bovengrens</i>
Sociale zelfwaardering	.27	.07	4.00	<.001	.14	.41
Onderlinge taakafhankelijkheid	.04	.03	1.28	.20	-.02	.11
Introversie x Onderlinge taakafhankelijkheid	-.01	.07	-.15	.88	-.14	.12

*Notitie.*  $N = 524$ . De verklaarde variantie was  $R^2 = .03$ .

**Tabel 5b**

*Resultaten van de Regressieanalyse Voor Houding Tegenover Thuiswerken Voorspelt Door Sociale Zelfwaardering en Onderlinge*

*Taakafhankelijkheid, Inclusief Controle Variabelen*

Variabele	<i>b</i>	<i>SEb</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% betrouwbaarheids-interval	
					voor <i>b</i>	
					<i>Ondergrens</i>	<i>Bovengrens</i>
Sociale zelfwaardering	.24	.07	3.60	<.001	.11	.36
Onderlinge taakafhankelijkheid	.04	.03	1.20	.23	-.02	.10
Introversie x Onderlinge taakafhankelijkheid	.04	.06	.59	.55	-.09	.16
Leeftijd	-.00	.00	-.54	.59	-.01	.00
Geschikte werkomgeving	.29	.04	7.58	<.001	.21	.36

*Notitie.*  $N = 519$ . De verklaarde variantie was  $R^2 = .13$ .



**Tabel 6a**

*Resultaten van de Regressieanalyse Voor Houding Tegenover Thuiswerken Voorspelt Door Sociale Durf en Onderlinge Taakafhankelijkheid*

Variabele	<i>b</i>	<i>SEb</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% betrouwbaarheids-interval voor <i>b</i>	
					<i>Ondergrens</i>	<i>Bovengrens</i>
Sociale durf	-.02	.05	-.34	.73	-.12	.08
Onderlinge taakafhankelijkheid	.05	.03	1.36	.18	-.02	.11
Introversie x Onderlinge taakafhankelijkheid	-.02	.05	-.45	.65	-.12	.07

*Notitie.*  $N = 524$ . De verklaarde variantie was  $R^2 = .00$ .

**Tabel 6b**

*Resultaten van de Regressieanalyse Voor Houding Tegenover Thuiswerken Voorspelt Door Sociale Durf en Onderlinge Taakafhankelijkheid, Inclusief Controle Variabelen*

Variabele	<i>b</i>	<i>SEb</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% betrouwbaarheids-interval voor <i>b</i>	
					<i>Ondergrens</i>	<i>Bovengrens</i>
Sociale durf	-.04	.05	-.71	.48	-.13	.06
Onderlinge taakafhankelijkheid	.04	.03	1.37	.17	-.02	.11
Introversie x Onderlinge taakafhankelijkheid	.01	.05	.12	.91	-.08	.09
Leeftijd	-.00	.003	-.37	.71	-.01	.01
Geschikte werkomgeving	.30	.04	7.78	<.001	.22	.37

*Notitie.*  $N = 519$ . De verklaarde variantie was  $R^2 = .11$ .

**Tabel 7a**

*Resultaten van de Regressieanalyse Voor Houding Tegenover Thuiswerken Voorspelt Door Sociabiliteit en Onderlinge Taakafhankelijkheid*

Variabele	<i>b</i>	<i>SEb</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% betrouwbaarheids-interval voor <i>b</i>	
					<i>Ondergrens</i>	<i>Bovengrens</i>
Sociabiliteit	-.42	.05	-8.72	<.001	-.52	-.33
Onderlinge taakafhankelijkheid	.07	.03	2.13	.03	.01	.13
Introversie x Onderlinge taakafhankelijkheid	.07	.05	1.52	.13	-.02	.15

*Notitie.*  $N = 524$ . De verklaarde variantie was  $R^2 = .13$ .

**Tabel 7b**

*Resultaten van de Regressieanalyse Voor Houding Tegenover Thuiswerken Voorspelt Door Sociabiliteit en Onderlinge Taakafhankelijkheid, Inclusief Controle Variabelen*

Variabele	<i>b</i>	<i>SEb</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% betrouwbaarheids-interval voor <i>b</i>	
					<i>Ondergrens</i>	<i>Bovengrens</i>
Sociabiliteit	-.39	.05	-8.23	<.001	-.48	-.29
Onderlinge taakafhankelijkheid	.06	.03	2.04	.04	.00	.12
Introversie x Onderlinge taakafhankelijkheid	.08	.04	1.93	.05	-.00	.17
Leeftijd	-.00	.00	-1.19	.24	-.00	.00
Geschikte werkomgeving	.27	.04	7.35	<.001	.19	.34

*Notitie.*  $N = 519$ . De verklaarde variantie was  $R^2 = .21$ .

**Tabel 8a**

*Resultaten van de Regressieanalyse Voor Houding Tegenover Thuiswerken Voorspelt Door Levendigheid en Onderlinge Taakafhankelijkheid*

Variabele	<i>b</i>	<i>SEb</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% betrouwbaarheids-interval	
					voor <i>b</i>	
					<i>Ondergrens</i>	<i>Bovengrens</i>
Levendigheid	.25	.06	4.60	<.001	.15	.36
Onderlinge taakafhankelijkheid	.04	.03	1.29	.20	-.02	.11
Introversie x Onderlinge taakafhankelijkheid	-.04	.05	-.70	.48	-.13	.06

*Notitie.*  $N = 524$ . De verklaarde variantie was  $R^2 = .04$ .

**Tabel 8b**

*Resultaten van de Regressieanalyse Voor Houding Tegenover Thuiswerken Voorspelt Door Levendigheid en Onderlinge Taakafhankelijkheid, Inclusief Controle Variabelen*

Variabele	<i>b</i>	<i>SEb</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% betrouwbaarheids-interval voor <i>b</i>	
					<i>Ondergrens</i>	<i>Bovengrens</i>
Levendigheid	.23	.05	4.43	<.001	.13	.34
Onderlinge taakafhankelijkheid	.04	.03	1.31	.19	-.02	.10
Introversie x Onderlinge taakafhankelijkheid	.01	.05	.25	.81	-.08	.11
Leeftijd	-.00	.00	-.67	.50	-.01	.00
Geschikte werkomgeving	.29	.04	7.64	<.001	.21	.36

*Notitie.*  $N = 519$ . De verklaarde variantie was  $R^2 = .14$