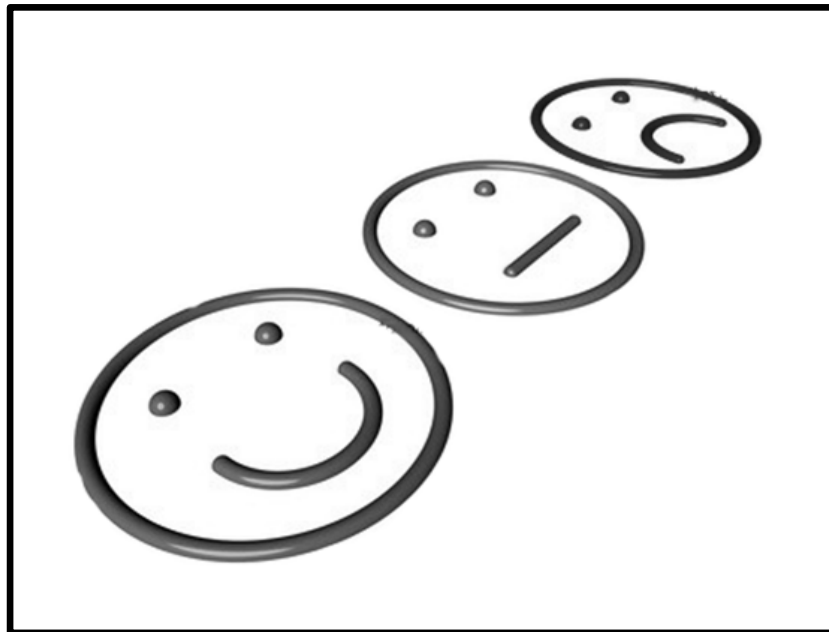


# **Jong en hoogopgeleid: werken aan tevredenheid**

Een onderzoek naar de antecedenten van tevredenheid over  
werk-privé balans onder jonge hoogopgeleiden



**Layla Sigterman**

Afstudeeronderzoek master 'Strategisch Human Resource Management'

## **Jong en hoogopgeleid: werken aan tevredenheid**

Een onderzoek naar de antecedenten van tevredenheid over werk-privé balans onder jonge hoogopgeleiden

Putten, 12 oktober 2012

Layla Sigterman – 3782085 – laylasigterman@gmail.com

Afstudeeronderzoek  
Master Strategisch Human Resource Management  
Departement Bestuurs- en Organisationswetenschappen  
Universiteit Utrecht

Begeleider Universiteit Utrecht: Dr. Eva Knies

## **Voorwoord**

Deze scriptie vormt voor mij de afsluiting van de master 'Strategisch Human Resource Management' aan de Universiteit Utrecht. Het vervaardigen van een scriptie zie ik als een grote ervaring: niet alleen het uitvoeren van het onderzoek en het schrijven van een scriptie is erg leerzaam geweest. Ook de uitkomsten van dit onderzoek zie ik als erg nuttig, omdat deze mij laten zien wat mij te wachten staat tijdens het werkende leven.

In dit voorwoord wil ik van de gelegenheid gebruik maken om een aantal personen te bedanken.

Allereerst wil ik Eva hartelijk bedanken voor de begeleiding vanuit de Universiteit Utrecht. Door je kritische blik, je vertrouwen in mij en je bijzonder prettige manier van begeleiden is deze scriptie tot een goede afronding gekomen.

Mijn vrienden en vriendinnen wil ik bedanken voor alle ondersteuning. Vaak genoeg hebben jullie moeten aanhoren waar ik mee bezig was. Jullie zorgden voor aangename ontspanning tijdens het gehele proces. Tevens wil ik de 'Ikea-groep' van de USBO bedanken. Sinds onze gezamenlijke opdracht zijn vele uren versleten in 'ons' lokaal. De nuttige gesprekken, de diepgaande discussies en niet te vergeten de gezellige borrels hebben bijgedragen aan het eindresultaat.

Daarnaast wil ik mijn ouders bedanken voor de ondersteuning. Jullie bemoedigende woorden en onvoorwaardelijke steun heb ik als zeer prettig ervaren tijdens het gehele proces.

Lieve Helmus, jouw (bijna altijd) luisterende oor en geruststellende woorden hebben mij ontzettend geholpen tijdens het hele proces. Door je grote vertrouwen in mij en je opbeurende woorden heb ik de kracht gevonden om deze scriptie met succes te af te ronden.

Nu rest mij enkel een ieder veel leesplezier te wensen.

Layla

Putten, oktober 2012

## Samenvatting

Ter afsluiting van de Master 'Strategisch Human Resource Management' aan de Universiteit Utrecht is deze afstudeerscriptie geschreven. In deze scriptie is onderzoek verricht naar de antecedenten van tevredenheid over werk-privé balans bij jonge hoogopgeleiden. De onderzoeksvraag die hierbij centraal staat is: *'Welke factoren hangen samen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans?'*. Deze vraag is driedelig onderzocht, namelijk op samenlevings-, organisatie- en individueel niveau.

In de huidige wetenschappelijke literatuur is werk-privé balans uitgebreid onderzocht. Aan het begrip 'werk-privé balans' kleven echter een aantal nadelen, zoals de veronderstelling dat het woord 'balans' uitgaat van een verdeling van 50% tijd aan privé en 50% aan werk. Door de beperkingen van het begrip werk-privé balans heeft dit onderzoek zich gericht op het concept 'tevredenheid over werk-privé balans'. Uit de literatuuranalyse kwam naar voren dat tevredenheid over werk-privé balans nauwelijks is onderzocht. De gevolgen van tevredenheid over werk-privé balans zijn enige malen onderzocht, maar de antecedenten van tevredenheid over werk-privé balans zijn, voor zover bekend, nog niet eerder onderzocht.

De doelgroep van dit onderzoek, jonge hoogopgeleiden, is onderbelicht in de wetenschappelijke literatuur aangaande (tevredenheid over) werk-privé balans. Dit terwijl jonge hoogopgeleiden juist veel waarde hechten aan een goede werk-privé balans en moeite hebben om werk met privé te combineren. Een onderzoek naar de antecedenten van tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans is daarom gewenst.

### *Theoretisch kader*

Tevredenheid over werk-privé balans gaat in op de mate waarin een individu tevreden is over de manier waarop hij of zij er in slaagt om te voldoen aan de eisen vanuit het werkleven en vanuit het privéleven. Individuen die tevreden zijn over hun werk-privé balans presteren beter en verzuimen minder snel. Individuen die ontevreden zijn over hun werk-privé balans kunnen een burn-out krijgen waardoor zij voor een langere periode niet meer inzetbaar zijn in de organisatie. Het is zodoende van belang tevreden te zijn over de werk-privé balans. Dit onderzoek richt zich op de antecedenten van tevredenheid over werk-privé balans, om zo de factoren te identificeren die een positieve en negatieve invloed hebben op de tevredenheid over werk-privé balans. In het theoretisch kader zijn de antecedenten van tevredenheid over werk-privé balans bij jonge hoogopgeleiden op drie niveaus onderzocht, namelijk samenlevings-, organisatie- en individueel niveau. Op de verschillende niveaus zijn op basis van eerder wetenschappelijk onderzoek factoren gedestilleerd die de tevredenheid over werk-privé balans beïnvloeden.

Allereerst het samenlevingsniveau: op dit niveau is één factor gevonden die mogelijk samenhangt met de tevredenheid over werk-privé balans, namelijk 'sociale rollen'. Deze factor gaat in op de mate waarin individuen zich vasthouden aan een traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen, waarbij mannen zorgen voor inkomen en vrouwen huishoudelijke- en gezinstaken op zich nemen. Moderne sociale rollen gaan uit van een gelijke verdeling van werk- en zorgtaken tussen mannen en vrouwen. Verondersteld werd dat het vasthouden aan traditionele sociale rollen de tevredenheid over werk-privé balans beïnvloed door middel van verschillen in het aantal contractuur en het aantal uur dat individuen huishoudelijke taken uitvoeren. Zo is denkbaar dat mannen die vasthouden aan traditionele rollen meer uren werken

dan vrouwen, waardoor hun tevredenheid over werk-privé balans wordt beïnvloed. Daarnaast is het mogelijk dat vrouwen die vasthouden aan de traditionele rolverdeling meer huishoudelijke taken op zich nemen in vergelijking met mannen, dat doorwerkt op hun tevredenheid over werk-privé balans.

Op organisatieniveau zijn meerdere factoren onderscheiden die van invloed zijn op de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans. Een categorie van factoren die is gedestilleerd uit het literatuuronderzoek is het aantal werkuren en -dagen. Hoe meer uren individuen werken, des te minder tijd zij kunnen besteden aan hun privéleven. Hierdoor bestaat de mogelijkheid dat de tevredenheid over werk-privé balans afneemt doordat er een (te) grote nadruk komt te liggen op het werkleven waardoor het privéleven ondergesneeuwd raakt. Een andere factor op organisatieniveau is de mate van ondersteuning van de leidinggevende die het individu krijgt. Op basis van eerder wetenschappelijk onderzoek werd verondersteld dat de tevredenheid over werk-privé balans toeneemt wanneer de leidinggevende de jonge hoogopgeleide ondersteunt. Deze ondersteuning heeft onder andere betrekking op de mate waarin de leidinggevende passende afspraken maakt over de werktijden en de persoonlijke situatie van de jonge hoogopgeleide.

Het laatste niveau waarop factoren zijn onderscheiden is het individuele niveau. Een factor die is gedestilleerd is de mate waarin jonge hoogopgeleiden moeite hebben om hun werkdag af te sluiten. Jonge hoogopgeleiden die hier moeite mee hebben, blijven zich in privétijd druk maken om werk-gerelateerde aspecten waardoor zij zich minder kunnen ontspannen. Als gevolg hiervan neemt de tevredenheid over werk-privé balans af. Een andere factor op individueel niveau is het uitvoeren van huishoudelijke activiteiten in het weekend. Verondersteld werd dat jonge hoogopgeleiden die het grootste gedeelte van hun huishoudelijke activiteiten in het weekend uitvoeren, een lagere tevredenheid over werk-privé balans hebben dan jonge hoogopgeleiden die hun huishoudelijke activiteiten grotendeels doordeweeks uitvoeren. Jonge hoogopgeleiden die hun huishouden doordeweeks doen, hebben het gehele weekend om privé-gerelateerde zaken uit te voeren als ontspannend. Mogelijk hebben deze jonge hoogopgeleiden een hogere tevredenheid over werk-privé balans dan jonge hoogopgeleiden die hun huishouden voornamelijk in het weekend uitvoeren.

### *Methoden*

Omdat weinig bekend is over de factoren die de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans beïnvloeden, is besloten verkennende interviews te houden. Hiervoor is gekozen om te achterhalen in hoeverre de factoren die geïdentificeerd zijn op basis van het literatuuronderzoek, daadwerkelijk voor jonge hoogopgeleiden gelden. Zodoende is een aantal interviews gehouden om de factoren die de tevredenheid over werk-privé balans bij jonge hoogopgeleiden beïnvloeden in kaart te brengen. Niet alleen is onderzocht of de geïdentificeerde factoren van de literatuurstudie ook betrekking hebben op jonge hoogopgeleiden ook hadden jonge hoogopgeleiden de mogelijkheid nieuwe factoren aan te dragen. Op basis van de uitkomsten van de analyses van het kwalitatieve onderzoek is bepaald welke factoren al dan niet mee worden genomen in het kwantitatieve hoofdonderzoek van deze studie. Er is een enquête uitgezet die in totaal door 331 jonge hoogopgeleiden is ingevuld.

### *Resultaten en conclusie*

#### *Samenlevingsniveau*

Op samenlevingsniveau is de factor 'sociale rollen' onderzocht op samenhang met tevredenheid over werk-privé balans door middel van een mediërende relatie van de factoren 'aantal contracturen' en 'huishoudelijke activiteiten in het weekend'. In dit onderzoek is geen mediatieverband gevonden van beide factoren. De factor op samenlevingsniveau bleek niet significant in dit onderzoek.

#### *Organisatieniveau*

Uit de analyses waarin alle geïdentificeerde factoren zijn meegenomen, blijkt dat respondenten aangeven dat de factor 'tevredenheid over hun daadwerkelijk aantal werkuur' op organisatieniveau de beste voorspeller is van de tevredenheid over werk-privé balans. Hoe meer een jonge hoogopgeleide tevreden is over zijn of haar daadwerkelijk aantal werkuur, des te meer tevreden de jonge hoogopgeleide is over zijn of haar werk-privé balans. Een andere belangrijke factor is de mate van werkplezier. Jonge hoogopgeleiden die veel werkplezier ervaren hebben een hogere tevredenheid over werk-privé balans dan jonge hoogopgeleiden die dit niet ervaren. Daarnaast blijkt de factor 'werkdruk' invloed uit te oefenen op de tevredenheid over werk-privé balans. Jonge hoogopgeleiden die veel werkdruk ervaren hebben een lage tevredenheid over werk-privé balans. *Vice versa* geldt hetzelfde: jonge hoogopgeleiden die weinig werkdruk ervaren zijn meer tevreden over hun werk-privé balans. De andere factoren op organisatieniveau zorgen niet voor significante veranderingen in de mate van tevredenheid over werk-privé balans. Voorbeelden van niet-significante factoren zijn het aantal contracturen, het aantal contractdagen en de mogelijkheid om flexibel te werken.

#### *Individueel niveau*

Op individueel niveau is één factor significant gebleken in het model waarbij alle geïdentificeerde factoren zijn getoetst. Deze factor gaat in op de mate waarin jonge hoogopgeleiden moeite hebben met het afsluiten van hun werkdag. Hoe meer moeite jonge hoogopgeleiden hebben met het afsluiten van de werkdag, des te minder zij tevreden zijn over hun werk-privé balans. Andersom geldt ook: jonge hoogopgeleiden die hun werkdag eenvoudig afsluiten, hebben een hogere tevredenheid over werk-privé balans. Daarnaast is uit de analyses gebleken dat één controlevariabele significant samenhangt met de tevredenheid over werk-privé balans. Jonge hoogopgeleiden die alleenstaand zijn ervaren een lagere tevredenheid over werk-privé balans dan jonge hoogopgeleiden die samenwonen met een partner of inwonen bij ouders. De overige onderzochte factoren op individueel niveau vertoonden geen significante samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans in dit onderzoek wanneer zij getoetst worden met alle geïdentificeerde factoren. Zo blijkt de tevredenheid over werk-privé balans niet significant te verschillen per geslacht: mannelijke en vrouwelijke jonge hoogopgeleiden zijn dus ongeveer even tevreden over hun werk-privé balans.

#### *Aanbevelingen*

Op basis van de bevindingen van dit onderzoek is een aantal aanbevelingen gedaan. Als gebleken uit de analyses is een viertal factoren van belang ten aanzien van tevredenheid over werk-privé balans: de tevredenheid over het daadwerkelijk aantal werkuur, werkplezier, werkdruk en de mate waarin jonge hoogopgeleiden moeite hebben hun werkdag af te sluiten. Uit de analyses van de resultaten blijkt dat zowel factoren op organisatie- als individueel niveau de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans beïnvloeden. Niet alleen de jonge hoogopgeleide zelf kan zijn of haar tevredenheid over werk-privé balans optimaliseren

door aandacht te schenken aan de mate waarin hij of zij moeite heeft om een werkdag af te sluiten.

Een aanbeveling die voortvloeit uit de resultaten van deze studie heeft betrekking op de overgang van studie naar werk. Deze overgang wordt niet of nauwelijks begeleid: zowel niet vanuit de hogeschool of universiteit waar de jonge hoogopgeleide studeert, als niet vanuit organisaties. Wanneer individuen hun opleiding nagenoeg hebben afgerond, kan een gastcollege waarin werkzame jonge hoogopgeleiden ervaringen delen met betrekking tot de tevredenheid over werk-privé balans een uitkomst bieden. Hierdoor wordt bewustzijn gecreëerd bij jonge hoogopgeleiden van het bestaan van tevredenheid over werk-privé balans, en de oorzaken en gevolgen van een ontevredenheid over die balans. Tevens spelen organisaties een belangrijke rol. Organisaties kunnen de dialoog aangaan met jonge hoogopgeleiden over de mate waarin jonge hoogopgeleiden ontevreden zijn over hun werk-privé balans en welke oplossingen hier voor zijn. Gesprekken tussen de leidinggevende en de jonge hoogopgeleide kunnen resulteren in inzichten waardoor de behoeften en problemen van jonge hoogopgeleiden ten aanzien van hun tevredenheid over werk-privé balans worden verhelderd.

Een andere aanbeveling van dit onderzoek komt voort uit het belang van de privétevredenheid ten aanzien van de tevredenheid over werk-privé balans: privétevredenheid vertoont een sterkere samenhang met tevredenheid over werk-privé balans dan werktevredenheid. Door wetenschappelijk onderzoek naar de tevredenheid over werk-privé balans meer toe te spitsen op de privétevredenheid van jonge hoogopgeleiden kunnen inzichten worden gegenereerd die bijdragen aan een verhoogde tevredenheid over werk-privé balans. Leidinggevendenden hebben eveneens een taak in het inzichtelijk maken van de privétevredenheid van jonge hoogopgeleiden. Dit is van belang omdat de privétevredenheid niet alleen doorwerking heeft in de tevredenheid over werk-privé balans, maar ook in de werktevredenheid. Leidinggevendenden zijn er zodoende bij gebaat om de privétevredenheid van jonge hoogopgeleiden te achterhalen. Door gesprekken met de jonge hoogopgeleiden kan de leidinggevendenden dit trachten te achterhalen. Hiervoor kunnen trainingen worden geboden met rollenspellen waarbij de leidinggevende leert om te gaan met het faciliteren van eventuele problemen ten aanzien van de privétevredenheid van jonge hoogopgeleiden. Zodoende wordt de tevredenheid over werk-privé balans verhoogd waar zowel de jonge hoogopgeleide als de leidinggevende bij gebaat zijn.

Een laatste aanbeveling heeft betrekking op de onderzochte factor werkdruk. Als gebleken is een hoge werkdruk van negatieve invloed op de tevredenheid over werk-privé balans. Een hoge ervaren werkdruk kan op verschillende manieren worden benaderd. Niet alleen door de werkdruk daadwerkelijk te verlagen door één of meer nieuwe medewerkers aan te trekken. Hoge ervaren werkdruk kan ook worden verlaagd door de jonge hoogopgeleiden handvatten te bieden om beter om te gaan met de ervaren werkdruk. Door het begeleiden van jonge hoogopgeleiden en hen te laten inzien op welke punten zij tijd kunnen winnen, wordt de ervaren werkdruk lager. Jonge hoogopgeleiden zou meer inzichtelijk kunnen worden gemaakt wat het belang is van het aankaarten van een (te) hoge werkdruk: hiermee kan burn-out worden voorkomen onder de medewerkers. Organisaties hebben eveneens een rol in het omgaan met de werkdruk. Zo kunnen organisaties verplichte testmomenten faciliteren voor jonge hoogopgeleiden om na te gaan in hoeverre de werkdruk van negatieve invloed is op jonge hoogopgeleiden en hun prestaties. Eveneens kan worden onderzocht in hoeverre een hoge werkdruk onder jonge hoogopgeleiden leidt tot burn-out binnen de organisatie.

## Inhoudsopgave

1. Introductie.....	1
1.1 Doelstelling.....	4
1.2 Vraagstelling.....	4
1.3 Relevantie.....	5
1.3.1 Maatschappelijke relevantie.....	5
1.3.2 Wetenschappelijke relevantie.....	7
1.3.2 Praktische relevantie.....	8
1.4 Leeswijzer.....	8
2. Theoretisch Kader .....	10
2.1 Inleiding.....	10
2.2 Definities.....	10
2.2.1 Definitie werk-privé balans.....	10
2.2.2 Definitie tevredenheid over werk-privé balans.....	12
2.2.3 Definitie werktevredenheid.....	12
2.2.4 Definitie tevredenheid met het privéleven.....	13
2.2.5 Definitie jonge hoogopgeleiden.....	13
2.3 Factoren die samenhangen met werk-privé balans: een inleiding.....	13
2.4 Factoren op samenlevingsniveau.....	15
2.4.1 Sociale rollen.....	15
2.5 Factoren op organisatieniveau.....	16
2.5.1 Werkuren en -dagen.....	17
2.5.2 Mogelijkheden op het werk.....	18
2.5.3 Persoonlijke gevoelens over werk.....	19
2.6 Factoren op individueel niveau.....	20
2.6.1 Thuisituatie.....	20
2.6.2 Individuele gevoelens.....	21
2.6.3 Tijdsindeling.....	21
2.7 Van theorie naar methoden.....	22
3. Methodes.....	24
3.1 Inleiding.....	24
3.2 Kwalitatief onderzoek.....	24
3.3 Vergelijking literatuur en interviews .....	26
3.4 Toegevoegde factoren.....	27
3.4.1 Werkplezier.....	27
3.4.2 Prestatiemotivatie.....	27
3.4.3 Verantwoordelijkheidsgevoel.....	28
3.5 Kwantitatief onderzoek.....	28
3.6 Hypothesen en operationalisaties .....	30
3.6.1 Tevredenheid.....	30
3.6.2 Samenlevingsniveau.....	31
3.6.3 Organisatieniveau.....	32
3.6.4 Individueel niveau.....	36
3.9 Conceptueel model.....	39
3.10 Data-analyse.....	40
3.11 Beschrijving respondenten.....	42
4. Resultaten.....	43
4.1 Tevredenheid.....	43
4.1.1 Tevredenheid over werk-privé balans.....	43
4.1.2 Privétevredenheid.....	44
4.1.3 Werktevredenheid.....	44



4.1.4	Vergelijking van tevredenheid.....	44
4.2	Factor op samenlevingsniveau.....	45
4.3	Factoren op organisatieniveau.....	46
4.3.1	Werkuren en -dagen.....	46
4.3.2	Mogelijkheden op het werk.....	47
4.3.3	Persoonlijke gevoelens over werk.....	48
4.3.4	Correlatietabellen.....	49
4.3.5	Regressieanalyse op organisatieniveau.....	49
4.3.6	Deelconclusie op organisatieniveau.....	52
4.4	Factoren op individueel niveau.....	53
4.4.1	Thuisituatie/privé.....	53
4.4.2	Individuele gevoelens.....	54
4.4.3	Tijdsindeling.....	55
4.4.4	Correlatietabellen.....	57
4.4.5	Regressieanalyse op individueel niveau.....	58
4.4.6	Deelconclusie op individueel niveau.....	60
4.5	Regressieanalyse van alle factoren.....	61
4.6	Samenvatting resultaten.....	63
5.	Conclusie.....	65
5.1	Inleiding.....	65
5.2	Tevredenheid.....	66
5.3	Factor op samenlevingsniveau.....	66
5.4	Factoren op organisatieniveau.....	67
5.5	Factoren op individueel niveau.....	70
5.6	Algemene conclusie op hoofdvraag.....	74
6.	Discussie.....	76
6.1	Inleiding.....	76
6.2	Tevredenheid.....	76
6.3	Samenlevingsniveau.....	77
6.4	Organisatieniveau.....	78
6.5	Individueel niveau.....	81
6.6	Beperkingen van dit onderzoek.....	85
6.7	Mogelijkheden voor vervolgonderzoek.....	87
7.	Aanbevelingen.....	89
8.	Referenties.....	93
9.	Bijlagen.....	101
9.1	Topiclijst.....	101
9.2	Codeboom.....	104
9.3	Vergelijking theoretisch- en kwalitatief onderzoek.....	105
9.4	Nieuwsbrief.....	109
9.5	Enquête.....	110
9.6	Regressieanalyse op organisatieniveau.....	117
9.7	Regressieanalyse op individueel niveau.....	118
9.8	Paper publieke dimensie Leerkring SHRM.....	119

## 1. Introductie

Jonge hoogopgeleiden van vandaag zijn de toekomst van morgen. Daarom is het van belang aandacht te besteden aan, en te investeren in deze specifieke groep. In toenemende mate hebben jonge hoogopgeleiden echter moeite met het combineren van hun privéleven met hun werk ofwel werk-privé balans. Werk-privé balans is in de literatuur uitgebreid onderzocht, waarbij negatieve en positieve gevolgen zijn onderscheiden. Een werk-privé balans zorgt bij een medewerker onder andere voor hogere prestaties (Konrad & Mangel, 2000) en meer betrokkenheid bij de organisatie (Van Aerschot, 2004), terwijl een onbalans tussen werk en privé onder andere tot een hoger ziekteverzuim (Almer & Kaplan, 2002) of een burn-out leidt (Anderson, Coffey & Byerly, 2002). Het percentage jonge hoogopgeleiden dat kampt met een burn-out is toegenomen tot ongeveer 15% in 2011 (CBS, 2012a). Dit kan een indicatie zijn dat jonge hoogopgeleiden moeite hebben om hun werk en privé in balans te houden.

Werk-privé balans staat in directe verbinding met de medewerker en de organisatie. Organisaties hechten een steeds grotere waarde aan hun medewerkers, omdat medewerkers als belangrijkste bezit worden gezien (Boxall & Purcell, 2011). Medewerkers blijken dan ook onderscheidend in het behalen van concurrentievoordeel en organisatiesuccessen (Beattie, 2002; Boxall & Purcell, 2011). Human Resource Management is het onderdeel binnen organisaties dat zich richt op het managen van medewerkers. Medewerkers kunnen gezien worden als de sleutel tot organisatiesucces (Steijn, 2003). Een optimale benutting van het menselijk kapitaal in organisaties leidt tot betere prestaties binnen de organisatie (Appelbaum, *et al.*, 2000; Boselie, 2002). Deze optimale benutting heeft onder andere betrekking op de (tevredenheid over) werk-privé balans van medewerkers. Werk-privé balans van medewerkers staat in verbinding met het behalen van prestaties in organisaties. Hierdoor zijn medewerkers waardevoller voor organisaties wanneer zij tevreden zijn over werk-privé balans.

Het begrip werk-privé balans heeft echter een aantal beperkingen. Zo lijkt dit concept uit te gaan van een gelijke verdeling van tijd tussen werk en privé: er is sprake van balans wanneer 50% van de tijd wordt besteed aan privé en 50% van de tijd aan werk. Tevens gaat het begrip werk-privé balans er vanuit dat werk en privé gescheiden zijn. Door onder andere het nieuwe werken is de grens tussen werk en privé vervaagd, waardoor gesproken kan worden over verwevenheid tussen werk en privé en werk en privé niet meer als strikt gescheiden gebieden kunnen worden gezien. De beperkingen van het concept werk-privé balans worden in het theoretisch kader nader belicht. De beperkingen die het begrip werk-privé balans met zich meebrengt, hebben er toe geleid dat de focus in dit onderzoek op een ander concept ligt, namelijk tevredenheid over werk-privé balans. Dit concept gaat in op de tevredenheid over werk-privé balans en niet over de balans *an sich*. Tevredenheid over werk-privé balans houdt er, in tegenstelling met werk-privé balans, rekening mee dat individuen een verschillende verhouding kunnen hebben tussen de tijd die wordt besteed aan werk en aan privé en daar tevreden over kunnen zijn. Tevens houdt tevredenheid over werk-privé balans er rekening mee dat de betekenis van werk of privé verschilt tussen individuen en dat het privéleven meer behelst dan enkel de gezinsrol of rol in de thuissituatie. Tot het privéleven behoren bijvoorbeeld ook hobby's en andere activiteiten die individuen verrichten tijdens hun vrije tijd. Het concept tevredenheid over werk-privé balans is, in vergelijking met werk-privé balans, in de literatuur nog niet uitgebreid onderzocht. Omdat tevredenheid over werk-privé balans in de literatuur een redelijk nieuw concept is, wordt regelmatig teruggesproken op werk-privé balans bij een tekort aan onderzoek op het gebied van tevredenheid over werk-privé balans.

### *Huidige stand van zaken in de literatuur*

Uit de wetenschappelijke literatuur over (tevredenheid over) werk-privé balans blijkt dat er vooral aandacht wordt besteed aan de werk-privé balans van gezinnen met kinderen en dan met name aan de werk-privé balans van vrouwen met kinderen. De tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans is nauwelijks belicht. Een opvallende constatering, want jongeren blijken veel waarde te hechten aan hun werk-privé balans en moeite te hebben om werk en privé te combineren (Sturges & Guest, 2004). Dit komt onder andere doordat jonge hoogopgeleiden in het begin van hun carrière veel uren (willen) werken en blijven vasthouden aan dit patroon. Naarmate de carrière van jonge hoogopgeleiden vordert, blijven zij veel uren werken en blijven of worden zij ontevreden met hun werk-privé balans. Het grote aantal werkuren gaat ten koste van het privéleven van jonge hoogopgeleiden. Zij beredeneren dat het vele werken slechts tijdelijk is en dat na het afronden van een werkopdracht de werk-privé balans weer terugkeert (Guest, 2002).

Naast de geringe aandacht in de wetenschappelijke literatuur over (tevredenheid over) werk-privé balans van jonge hoogopgeleiden, blijkt tevens dat voornamelijk de gevolgen van werk-privé balans zijn onderzocht op bijvoorbeeld motivatie, betrokkenheid en prestaties (Konrad & Mangel, 2000). De antecedenten van tevredenheid over werk-privé balans komen nauwelijks aan bod. Er zijn onderzoekers die één factor hebben onderzocht dat de (tevredenheid over) werk-privé balans beïnvloedt, zoals werkuren. Voor zover bekend bestaat er echter geen overzichtsartikel of model over factoren die invloed hebben op de werk-privé balans. Dit onderzoek richt zich op de twee zojuist besproken tekortkomingen in de wetenschappelijke literatuur, namelijk het gebrek aan de identificatie van antecedenten van tevredenheid over werk-privé balans en het gebrek aan onderzoek over tevredenheid over werk-privé balans onder jonge hoogopgeleiden. Er wordt een bijdrage geleverd aan het wetenschappelijk onderzoek tot nu toe door de factoren te onderzoeken die samenhangen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans.

Dit onderzoek richt zich op de factoren waarvan verwacht wordt dat zij invloed hebben op de tevredenheid over werk-privé balans en dus voorafgaan aan de tevredenheid over werk-privé balans. Wegens het cross-sectionele karakter van deze studie kunnen geen causale verbanden worden gelegd. Er kan zodoende niet worden gesproken over factoren die de tevredenheid over werk-privé balans *beïnvloeden* of over *antecedenten* van tevredenheid over werk-privé balans. Er wordt echter wel verondersteld dat de factoren die samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans voorafgaan aan de tevredenheid over werk-privé balans. Vanaf nu wordt dan ook gesproken over factoren die samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans. Dit onderzoek richt zich niet op de gevolgen van tevredenheid over werk-privé balans, daar dit in zekere mate onderzocht is in de wetenschappelijke literatuur.

### *Tevredenheid over werk-privé balans: een inleiding*

Om tevredenheid over werk-privé balans helder uiteen te zetten, wordt allereerst kort ingegaan op de ontwikkelingen op maatschappelijk gebied met betrekking tot (tevredenheid over) werk-privé balans. Het ontstaan van aandacht voor de werk-privé balans vindt plaats in de jaren '90. Er breekt een tijd aan waarin grotere vraag kwam van medewerkers naar een verbeterde balans tussen werkaspecten en aspecten die daar buiten vallen (Beardwell & Claydon, 2010). Tegenwoordig is de aandacht voor werk-privé balans steeds duidelijker aanwezig door maatschappelijke ontwikkelingen waaronder vooruitgaande technologie en de mogelijkheid om

thuis te werken, welke resulteren in een grotere druk op medewerkers. De idee om 24 uur per dag bereikbaar te zijn in combinatie met de mogelijkheid tot thuiswerken, leidt tot een vervaging van de grenzen tussen werk en privé. Het werk-gerelateerde leven en het niet werk-gerelateerde leven raken zodoende steeds meer met elkaar vervlochten. Veel medewerkers zien het integreren van werk met de rest van hun leven dan ook als uitdaging (Reindl, Kaiser & Stolz, 2011). Voornamelijk jongvolwassenen beschouwen het integreren van werk en hun privéleven als problematisch (Lachman & Boone-Jamers, 1997). Jongeren ervaren dan ook een hoge mate van conflict tussen werk en privé in vergelijking met oudere medewerkers (Pichler, 2009).

Jonge hoogopgeleiden hebben niet alleen moeite om hun werk en privé te combineren, tevens blijkt uit onderzoek dat zij er veel waarde aan hechten. Jongeren vinden het bereiken van een goede combinatie tussen werk en privé belangrijker dan voorgaande generaties (Lewis *et al.*, 1998). Dit resultaat wordt ondersteund door onderzoek van PWC (2011) waaruit naar voren komt dat jonge hoogopgeleiden meer belang hechten aan een goede werk-privé balans dan aan financiële beloningen: zo willen zij onder andere flexibele werktijden. 95% van de respondenten geeft aan een balans tussen werk en privé belangrijk te vinden.

Om tot een overzichtelijke indeling van factoren te komen, is gekozen om de factoren op verschillende niveaus in te delen. Volgens Abendroth en Den Dulk (2011) kunnen de factoren die samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans op drie niveaus worden ingedeeld aan de hand van de indeling van Esping-Anderson (1990). Volgens Esping-Andersen (1990) bestaan drie niveaus van welvaart, namelijk het niveau van de staat, de economie en het gezin. Deze niveaus van welvaart kunnen gerelateerd worden aan niveaus van ondersteuning in de context van tevredenheid over werk-privé balans, namelijk op samenlevings-, organisatie- en individueel niveau. Ondersteuning ten aanzien van werk-privé balans op samenlevingsniveau heeft betrekking op beleid over verlof en overheidsvoorzieningen als gesubsidieerde kinderopvang (Abendroth & Den Dulk, 2011). In dit onderzoek wordt samenlevingsniveau breder gezien waarbij dit niveau ook betrekking heeft op heersende denkbeelden. Een voorbeeld van een factor op samenlevingsniveau heeft betrekking op verschillende sociale rollen die verwacht worden van mannen en vrouwen (Eagly, Wood & Diekman, 2000; Shelton, 1992).

Organisatiefactoren kunnen aanvullend zijn op samenlevingsfactoren als overheidsvoorzieningen, zoals het voorzien in mogelijkheden om flexibel te werken of thuiswerken (Abendroth & Den Dulk, 2011). Organisatiefactoren hebben in deze studie tevens betrekking op aspecten die voortvloeien uit het contract van de jonge hoogopgeleide met de organisatie. Zo kan worden gedacht aan het aantal contracturen en de ervaren werkdruk. Factoren op individueel niveau hebben betrekking op het individu *an sich*. Hierbij kan gedacht worden aan hulp van vrienden en/of familie bij het passen op kinderen. Omdat jonge hoogopgeleiden de doelgroep van deze studie zijn wordt verwacht dat slechts een klein percentage kinderen heeft. Het individuele niveau wordt dan ook breder getrokken en gaat niet enkel in op ondersteuning van vrienden en/of familie, maar ook ondersteuning in de vorm van een hulp in de huishouding (Van Daalen *et al.*, 2006). Tevens gaan factoren op individueel niveau in op verschillende persoonlijke eigenschappen van jonge hoogopgeleiden, waaronder het hebben van moeite om de werkdag af te sluiten. Ook heeft individueel niveau in dit onderzoek betrekking op kenmerken van jonge hoogopgeleiden, zoals de vrijetijdsindeling. Hierbij kan worden gedacht aan het aantal uur dat jonge hoogopgeleiden sporten en tv-kijken.

Om een duidelijk overzicht te geven van de determinanten van tevredenheid over werk-privé balans, is gekozen voor een indeling in de drie zojuist toegelichte niveaus, te weten: samenlevings-, organisatie- en individueel niveau. Door middel van de gehanteerde indeling kunnen uitspraken worden gedaan over het belang van de verschillende niveaus. Mogelijk tonen individuele factoren een sterkere samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans dan de factoren op de andere niveaus, waardoor geconstateerd kan worden dat de individuele factoren het meest van belang zijn ten aanzien van de tevredenheid over werk-privé balans. Door gehanteerde indeling kunnen uiteindelijk gerichte aanbevelingen worden gedaan over welk niveau de meeste invloed heeft op de tevredenheid over werk-privé balans.

### **1.1 Doelstelling**

Het doel van dit onderzoek is om factoren in kaart te brengen die samenhangen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans in Nederland. Als eerder gezegd, gaat het hierbij om factoren waarvan verwacht wordt dat zij voorafgaan aan de tevredenheid over werk-privé balans. Dit onderzoek richt zich dus niet op de gevolgen van tevredenheid over werk-privé balans. Uit bovenstaande is naar voren gekomen dat de factoren die samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans zich op verschillende niveaus bevinden: op samenlevings-, organisatie- en individueel niveau. Hierdoor is gekozen om deze niveaus te verwerken in dit onderzoek.

### **1.2 Vraagstelling**

Uitgaande van bovenstaande doelstelling, kan de volgende centrale vraag worden geformuleerd:

*Welke factoren hangen samen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans?*

Als eerder vermeld wordt expliciet gesproken van 'samenhang' omdat in dit onderzoek geen sprake kan zijn van 'beïnvloeden'. Wanneer er kan worden gesproken over beïnvloeding moet minimaal twee keer worden gemeten. Omdat deze onderzoeksopzet zich wegens tijdsbeperking slechts leent voor cross-sectioneel onderzoek, wordt gesproken van samenhang. Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden zijn deelvragen opgesteld om de factoren die samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans op verschillende niveaus te identificeren:

- *Welke samenlevingsfactoren hangen samen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans?*
- *Welke organisatiefactoren hangen samen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans?*
- *Welke individuele factoren hangen samen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans?*

De deelvragen en hoofdvraag worden door middel van een drieledig onderzoek beantwoord. Er wordt theoretisch, kwalitatief en kwantitatief onderzoek verricht. De deelvragen worden allereerst theoretisch onderzocht, waarbij belangrijke theorieën over tevredenheid over werk-privé balans de revue passeren aan de hand van een analyse van wetenschappelijke artikelen. Een groot aantal factoren waarvan verondersteld wordt dat zij samenhangen met de

tevredenheid over werk-privé balans komt aan bod. Hierbij wordt opgemerkt dat de verschillende geïdentificeerde factoren met elkaar verweven kunnen zijn. Zo kan een factor op samenlevingsniveau samenhangen met factoren op organisatie- en individueel niveau<sup>1</sup>. Tevens kunnen factoren op individueel en organisatieniveau samenhang vertonen, evenals factoren op individueel niveau onderling en factoren op organisatieniveau onderling kunnen samenhangen.

Nadat de factoren zijn geïdentificeerd, is een aantal verkennende interviews gehouden waarbij werd onderzocht welke factoren jonge hoogopgeleiden zelf van belang achten met betrekking tot hun tevredenheid over hun werk-privé balans. De jonge hoogopgeleiden hadden in de interviews de mogelijkheid om factoren aan te dragen die niet op basis van het literatuuronderzoek naar voren zijn gekomen. Voor verkennende interviews is gekozen om een selectie te maken uit de meest belangrijke factoren van het grote scala van mogelijke factoren die samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans. Het kwalitatieve onderzoek is zowel aanvullend op het theoretisch onderzoek als richtinggevend: de verkregen informatie uit de interviews met jonge hoogopgeleiden wordt vergeleken met de bevindingen uit de theorie. Na de vergelijking tussen de theorie en de interviews zijn factoren geselecteerd die verder worden onderzocht door middel van een vragenlijst. Het kwantitatieve deel van dit onderzoek is het hoofdonderzoek in deze studie. De resultaten uit de vragenlijst geven weer welke factoren samenhangen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans. De meerwaarde van het doen van kwantitatief onderzoek ligt dan ook in het toetsen van de relaties tussen de geïdentificeerde factoren en de tevredenheid over werk-privé balans. Dit omdat er voor zover bekend nog niet eerder onderzoek is verricht naar de factoren die samenhangen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans. Er is dus op basis van theoretisch, kwalitatief en kwantitatief onderzoek onderzocht welke factoren op samenlevings-, organisatie- en individueel niveau samenhangen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans.

Het onderzoek is uitgevoerd in samenwerking met een adviesbureau. Dit betreft een private organisatie die trainingen en advies geeft aan externe organisaties. Het onderzoek heeft plaatsgevonden bij jonge hoogopgeleiden in het netwerk van deze organisatie, evenals in het netwerk van de onderzoeker.

### **1.3 Relevantie**

In deze paragraaf wordt de relevantie van dit onderzoek toegelicht. In 1.3.1 wordt de maatschappelijke relevantie besproken, waarna in 1.3.2 de wetenschappelijke relevantie aan bod komt. In 1.3.3 wordt de praktische relevantie van dit onderzoek toegelicht.

#### *1.3.1 Maatschappelijke relevantie*

Breed gezien schuilt de maatschappelijke relevantie van deze studie in een aantal aspecten. Als eerder vermeld kleven er een aantal nadelen aan een lage (tevredenheid over) werk-privé balans. Tevens levert een hoge (tevredenheid over) werk-privé balans meerdere voordelen op. Door te identificeren welke antecedenten samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans, wordt de tevredenheid over werk-privé balans beïnvloedbaar: door het doorvoeren van

---

<sup>1</sup> Bijvoorbeeld: de factor op samenlevingsniveau, sociale rollen, kan samenhangen met de verdeling van huishoudelijke taken: een man die zich sterk identificeert met de traditionele sociale rollen kan minder bereid zijn huishoudelijke taken op zich te nemen. De samenhang tussen de verschillende factoren wordt in het theoretisch kader nader belicht.

wijzigingen in één of meerdere factoren wordt de tevredenheid over werk-privé balans verhoogd of verlaagd. Dit laatste is logischerwijs niet gewenst.

Bij ontevredenheid over werk-privé balans kan de betrokkenheid bij de organisatie verminderen, waardoor individuen zich minder inzetten. In de huidige maatschappij waarbij organisaties onderling sterk concurreren, is het zowel voor organisaties als voor de economie in het algemeen van belang dat medewerkers betrokken zijn bij de organisatie, waardoor zij zich inzetten en minder snel de organisatie verlaten (Meyer *et al.*, 2002). Tevens wordt een tevredenheid over de balans tussen werk en privé in verband gebracht met minder absentisme en een lager verloop (Hobson, Delunas & Kesic, 2001). Onderzoek naar de tevredenheid over werk-privé balans kan tevens bijdragen aan de prestaties van jonge hoogopgeleiden in organisaties. Medewerkers die in grotere mate tevreden zijn over hun werk-privé balans, presteren beter op het werk en zijn productiever (Konrad & Mangel, 2000; Perry-Smith & Blum, 2000). Daarnaast is het van belang inzicht te krijgen in de factoren die voorafgaan aan de tevredenheid over werk-privé balans, aangezien medewerkers stress en soms zelfs lichamelijke klachten ervaren wanneer er sprake is van een onbalans tussen werk en privé (Thomas & Ganster, 1995).

Als eerder gezegd kan ontevredenheid over werk-privé balans leiden tot burn-out (Anderson *et al.*, 2002). In 2011 verzuimde een medewerker met een burn-out in Nederland gemiddeld 189 dagen (Nu.nl, 28-02-2012). Dit levert uiteraard een hoge kostenpost op voor de samenleving. Niet alleen krijgen individuen die kampen met een burn-out zorg waar overheidsgeld aan besteed moet worden, ook zijn zij niet inzetbaar op hun werkplek waardoor opbrengsten worden misgelopen. TNO heeft in 2005 de kosten voor burn-out geschat op 4 miljard euro per jaar (TNO, 2006). Dit is een hoog bedrag: het terugdringen van de kosten van ziekteverzuim als gevolg van burn-out is dan ook van belang. Wanneer jonge hoogopgeleiden in grotere mate tevreden zijn over hun balans tussen werk en privé neemt het percentage dat kampt met een burn-out in deze doelgroep mogelijk af. Jonge hoogopgeleiden verzuimen in dat geval minder snel waardoor de maatschappelijke uitgaven voor burn-out worden gedrukt. Door het bijdragen aan de gezondheid van jonge hoogopgeleiden als gevolg van een verbeterde (tevredenheid over de) balans tussen werk en privé vallen jonge hoogopgeleiden mogelijk niet alleen minder uit, ook presteren zij beter. Het voorkómen van uitval van jonge hoogopgeleiden op de werkvloer is van belang met het oog op het toekomstige personeelstekort door de vergrijzing, waarbij jonge hoogopgeleiden de werkplaatsen van oudere medewerkers opvangen. Door nu te investeren in de (tevredenheid over) werk-privé balans van jonge hoogopgeleiden worden toekomstige problemen ten gevolge van de vergrijzing mogelijk verkleind.

Niet alleen voor de maatschappij als geheel is onderzoek naar de tevredenheid over werk-privé balans van belang, maar ook voor individuen zelf die te maken krijgen met burn-out of andere nadelige gevolgen van werkdruk waardoor zij (langdurig) verzuimen. De impact van een verzuimperiode op een individu is groot. De psychische klachten van een individu kunnen ervoor zorgen dat ook de naaste omgeving van het individu wordt geraakt, zoals een partner en eventuele kinderen. De kosten, die gemoeid zijn met het herstellen van het welzijn van het individu, zijn lastig uit te drukken in monetaire waarde, maar daarom niet minder belangrijk.

### 1.3.2 Wetenschappelijke relevantie

Na het bespreken van de maatschappelijke relevantie wordt nu ingegaan op de wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek. Zoals eerder gezegd, is er –voor zover bekend– nog geen onderzoek verricht naar verschillende factoren die samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans. De wetenschappelijke literatuur gaat voornamelijk in op de gevolgen van werk-privé balans op andere concepten, zoals betrokkenheid en prestatie. Er wordt echter amper ingegaan op de factoren die samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans. In een groot scala aan literatuur over werk-privé balans is opmerkelijk dat de aandacht voor de werk-privé balans van jongeren onderbelicht is (Lewis *et al.*, 1999). De veranderende economische en maatschappelijke omstandigheden leiden tot verschuivende oriëntaties bij jongeren. Gebleken is dat jongeren het bereiken van een werk-privé balans belangrijker vinden dan voorgaande generaties (Lewis *et al.*, 2002; PWC, 2011). Daarnaast toont onderzoek aan dat jongeren graag de controle willen houden over het bereiken van hun werk-privé balans (Loughlin & Barling, 2001). Een aantal onderzoeken heeft jonge hoogopgeleiden als onderdeel van respondenten, maar bij de analyse van deze onderzoeken is geen splitsing gemaakt waarbij jonge hoogopgeleiden apart van andere (oudere) medewerkersgroepen worden vergeleken.

Onderzoek op het gebied van werk-privé balans bij jongeren is voornamelijk uitgevoerd in Amerika (o.a. Gerson, 2004; Loughlin & Barling, 2001) en het Verenigd Koninkrijk (o.a. Sturges & Guest, 2004). Deze studies hebben zich voornamelijk gericht op de tevredenheid over werk-privé balans van studenten. Tevens gaan deze onderzoeken voornamelijk in op de gevolgen van tevredenheid over werk-privé balans in plaats van de antecedenten. Er is voor zover bekend nog geen onderzoek uitgevoerd naar de tevredenheid over werk-privé balans enkel gericht op jonge hoogopgeleiden in Nederland. Niet alleen de onderzoeksgroep, namelijk de jonge hoogopgeleiden, is hierbij een nieuw onderwerp van studie, ook het land waarin het onderzoek verricht wordt kan nieuwe bevindingen opwerpen. De verwachting is dat de gevonden resultaten in de studies in Amerika en het Verenigd Koninkrijk verschillen met de resultaten die worden gevonden in deze studie. Op basis van de culturele dimensies van Hofstede (1993) kan worden verondersteld dat het Verenigd Koninkrijk en Amerika gekenmerkt worden door hun masculiene cultuur, waarin competitie en resultaat centraal staan. Dit in tegenstelling tot Nederland, waar een feminiene cultuur heerst. In een feminiene cultuur staan niet de prestaties van een individu centraal, maar juist de kwaliteit van het leven en de zorg voor anderen. Op basis van deze verschillen is het interessant onderzoek uit te voeren naar de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans in Nederland, daar de centrale waarden verschillen met landen waarin het subject van deze studie wel is onderzocht.

Een andere reden waarom het interessant is om de tevredenheid over werk-privé balans in Nederland te onderzoeken, is de grote mate waarin Nederlanders parttime werken. Bijna de helft van de Nederlanders werkt parttime, waarvan een kwart mannen en driekwart vrouwen (CBS, 2009). Het feit dat in Nederland veel medewerkers parttime werken, kan bijdragen aan andere inzichten met betrekking tot onderzoek naar de tevredenheid over werk-privé balans. Zoals in het theoretisch kader uitgebreid aan bod komt, wordt verwacht dat het aantal contracturen samenhangt met tevredenheid over werk-privé balans, als in het theoretisch kader uitgebreid aan bod komt. Zodoende is het mogelijk dat in Nederland andere resultaten worden gevonden met betrekking tot onderzoek naar (tevredenheid over) werk-privé balans dan in landen als Amerika. Om de zojuist genoemde redenen draagt dit onderzoek bij aan de



wetenschappelijke kennis over de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans.

### *1.3.3 Praktische relevantie*

Naast een maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie heeft dit onderzoek een praktische relevantie. De praktische relevantie van dit onderzoek schuilt in de inzichten die kunnen worden verkregen wanneer een duidelijk beeld wordt geschetst over de factoren die samenhangen met de werk-privé balans van jonge hoogopgeleiden. Wanneer uit dit onderzoek blijkt dat een aantal factoren sterk samenhangen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans, kunnen werkgevers hierop anticiperen. Factoren die amper samenhangen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans, kunnen minder worden benadrukt in organisaties. Hierdoor kunnen organisaties zich richten op factoren die wel van belang zijn bij jonge hoogopgeleiden en zodoende voordeel boeken door te anticiperen op de belangrijke factoren ten aanzien van de (tevredenheid over) werk-privé balans. Niet alleen voor organisaties heeft dit onderzoek praktische relevantie, ook voor jonge hoogopgeleiden zelf. Jonge hoogopgeleiden kunnen aan de hand van de resultaten uit dit onderzoek meer inzicht verkrijgen in de factoren die samenhangen met hun tevredenheid over werk-privé balans. Bij een lage tevredenheid of symptomen van burn-out, kunnen jonge hoogopgeleiden inzien welke factoren bij kunnen dragen aan een hogere tevredenheid over hun werk-privé balans. Zodoende kunnen jonge hoogopgeleiden eventuele aanpassingen doorvoeren in hun levensstijl, zowel op werk- als op privégebied, met een verhoogde tevredenheid over werk-privé balans als gevolg.

## **1.4 Leeswijzer**

In dit onderzoeksrapport wordt in het theoretisch kader [H2] besproken wat de stand van zaken is op het gebied van de tevredenheid over werk-privé balans en welke factoren geïdentificeerd kunnen worden die hiermee samenhangen. De factoren worden per niveau (samenlevings-, organisatie- en individueel) besproken. Het literatuuronderzoek dient ervoor om een zo compleet mogelijk geheel van factoren weer te geven waarvan verwacht wordt dat ze samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans. In het theoretisch kader worden nog geen hypothesen opgesteld, omdat mogelijk factoren worden aangevuld en/of verwijderd op basis van de resultaten van de interviews. De factoren die in het theoretisch kader worden besproken, gaan dan ook niet per definitie mee in het kwantitatieve deel van dit onderzoek. Het conceptueel model wordt zodoende besproken nadat een vergelijking is gemaakt tussen de uitkomsten van de literatuurstudie en het kwalitatieve deel van dit onderzoek.

In H3 wordt ingegaan op de methoden van dit onderzoek. Dit betreft de methoden van zowel het kwalitatieve als het kwantitatieve onderzoek waarbij onder andere de selectie van respondenten aan bod komt evenals de analyse van de enquêtes. Tevens wordt in dit hoofdstuk ingegaan op de vergelijking van de literatuurstudie en de uitkomsten van de interviews. Er wordt een aanvulling gegeven op het theoretisch kader op basis van de uitkomsten van de interviews. Vervolgens worden in dit hoofdstuk de gehanteerde schalen en operationalisaties van begrippen toegelicht van het kwantitatieve deel van deze studie. Tevens komt het conceptueel model in H3 aan bod. Hoewel dit niet geheel gebruikelijk is, wordt deze volgorde gehanteerd wegens de opzet van deze studie. De hypothesen en bijbehorende operationalisaties worden besproken wanneer het theoretisch kader is afgerond. In deze studie is dit in H3, omdat theorie wordt toegevoegd op basis van de uitkomsten van de resultaten van de interviews.

In H4 worden de resultaten van het kwantitatieve deel van deze studie toegelicht. Er wordt besproken welke factoren zijn geïdentificeerd die samenhangen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans op basis van de drie niveaus. Tevens wordt ingegaan op de verschillende regressieanalyses die zijn uitgevoerd. De conclusies van deze studie komen in H5 aan bod. In dit hoofdstuk worden antwoorden geformuleerd op de verschillende deelvragen en de hoofdvraag van dit onderzoek. Daarna volgt in H6 de discussie, waarin de resultaten van dit onderzoek worden vergeleken met de stand van zaken in de literatuur. Mogelijk nieuwe bevindingen worden in dit hoofdstuk toegelicht. Ook wordt in de discussie ruimte gemaakt voor het evalueren van het onderzoeksproces. Tevens worden suggesties gedaan voor mogelijk vervolgonderzoek. Tot slot wordt in H7 een aantal aanbevelingen gedaan met betrekking tot factoren die samenhangen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans.

## 2. Theoretisch Kader

### 2.1 Inleiding

De literatuurstudie geeft handvatten om het onderzoek af te bakenen (Boeije, 2008) alvorens de topiclijst van de interviews en de enquête kunnen worden opgesteld. Als eerder vermeld, wordt in dit theoretisch kader regelmatig ingegaan op het concept 'werk-privé balans' in plaats van het concept 'tevredenheid over die balans', wegens een tekort aan onderzoek op dit laatste gebied. Tevens worden theorieën behandeld die van toepassing zijn op medewerkers in het algemeen en niet specifiek op jonge hoogopgeleiden wegens een gebrek aan onderzoek onder jonge hoogopgeleiden. In dit hoofdstuk wordt allereerst ingegaan op de verschillende definities van de kernconcepten die worden gebruikt in deze studie [2.2]. Zo wordt het concept werk-privé balans kritisch besproken, waarna meerdere definities aan bod komen van onder andere de concepten tevredenheid over werk-privé balans en jonge hoogopgeleiden. Nadat de definities helder uiteen zijn gezet, wordt een inleiding gegeven op de factoren die samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans [2.3]. Vervolgens worden verschillende factoren die samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans behandeld welke geïdentificeerd zijn op basis van het literatuuronderzoek. Per niveau worden de factoren in een aparte paragraaf toegelicht, te weten: samenlevingsniveau [2.4], organisatieniveau [2.5] en individueel niveau [2.6], om zo een helder beeld neer te zetten welke factoren op welk niveau samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans. Tot slot wordt ingegaan op de overgang van theoretisch naar kwalitatief onderzoek [2.7].

### 2.2 Definities

#### 2.2.1 Definitie werk-privé balans

Alvorens dieper op de literatuur in te gaan, worden allereerst de definities van de kernconcepten van dit onderzoek besproken. Om het concept tevredenheid over werk-privé balans helder uit een te zetten, wordt allereerst ingegaan op het concept werk-privé balans. Wetenschappers hebben tot op heden geen consensus bereikt over een definitie van werk-privé balans. Een probleem bij het definiëren van werk-privé balans is dat het woord 'balans' een gelijke verdeling tussen twee of meer verschillende aspecten impliceert. Dit blijkt onder andere uit de definitie van Greenhaus, Collins & Shaw (2003), die werk-privé balans definiëren als 'de mate waarin een individu evenveel betrokken en evenveel tevreden is met zijn of haar werk als met zijn of haar rol in het privéleven'. Dit betekent dat er sprake is van een balans tussen werk en privé wanneer zowel aan werk als aan privé 50% van de beschikbare tijd wordt besteed. Een individu kan zich echter prettiger voelen bij een ongelijke verdeling qua tijd tussen werk en privé, bijvoorbeeld door meer tijd te besteden aan privé dan aan werk of *vice versa*. Een balans tussen werk en privé is dus persoonsafhankelijk: het ene individu is tevreden met zijn of haar combinatie tussen werk en privé bij een verdeling van 60% aan werktaken en 40% aan privétaken, terwijl het andere individu behoefte heeft aan een grotere nadruk op werk of juist op privé. Omdat individuen verschillende behoeften hebben streeft niet iedere individu naar een gelijke balans tussen werk en privé (Rapoport *et al.*, 2002). In dit onderzoek gaat een balans tussen werk en privé dan ook niet uit van een verdeling qua tijd van 50% werktaken en 50% privétaken, maar van een balans waarbij het individu zelf een bij hem of haar passende verdeling aanbrengt in de tijd die wordt besteed aan werk en aan privé.

Noon en Blyton (2007) geven in hun definitie over werk-privé balans aan dat het concept gaat over het in staat zijn van individuen om hun werk- en niet werk-gerelateerde leven te doorlopen, zonder dat pressie komt te staan op een van beide. Hierbij geven zij aan dat het

werk-gerelateerde leven afbreuk doet aan het niet werk-gerelateerde leven en *vice versa*. In de definitie van Noon en Blyton (2007) wordt uitgegaan van een werk-privé balans wanneer er geen pressie is op het werkleven of op het privéleven. Deze definitie wordt bekritiseerd omdat een pressie op het werkleven niet per definitie zorgt voor een onbalans bij een individu. Dit geldt *vice versa* ook voor pressie op het privéleven bij een individu: deze heeft niet altijd een onbalans tussen werk en privé tot gevolg. Tevens hoeft de hoeveelheid druk op het werk niet in balans te zijn met de hoeveelheid druk op het privéleven.

Een andere definitie van werk-privé balans wordt gegeven door Gropel en Kuhl (2009). Zij zien werk-privé balans als '*the perceived sufficiency of the time available for work and social life*' (2009: 365), vertaald als 'voldoende hoeveelheid tijd die beschikbaar is voor zowel werk als het sociale leven'. Ook deze definitie wordt bekritiseerd: een tekort aan tijd voor privéleven of voor het werk wil namelijk niet zeggen dat er sprake is van een onbalans tussen werk en privé. Een individu kan meer uren privé prettig vinden, maar dit betekent nog niet dat er een onbalans aanwezig is tussen werk en privé.

Bij de tot nu toe behandelde definities van werk-privé balans worden 'werk' en 'privé' als aparte dimensies beschouwd die niet in elkaar overvloeien. Door ontwikkelingen in de samenleving, zoals vooruitgaande technologie en de mogelijkheid om thuis te werken, kan gesproken worden van een integratie van beide domeinen. Regelmatig wordt een deel van het werk in de privésituatie uitgevoerd en worden privé zaken tijdens werktijd verricht. Bij het definiëren van werk-privé balans kan het woord 'balans' dan ook als verstrengeling worden gezien waardoor werk en privé niet kunnen worden beschouwd als aparte aspecten (Beardwell & Claydon, 2010; Voydanoff, 2005). De essentie van een werk-privé balans komt daarmee meer in de richting van het integreren van werk en andere aspecten in het leven zodat een werkbaar geheel ontstaat. Vanuit dit oogpunt kan werk-privé balans worden gezien als de integratie van het werk- en privéleven door het creëren van een goede balans tussen werk- en privérollen (Voydanoff, 2005). Werk-privé integratie impliceert dat werk en privé niet meer als afzonderlijke concepten kunnen worden gezien, maar overvloeien in elkaar. Een nadeel van het concept werk-privé integratie is dat het concept veronderstelt dat het juist is om werk en privé met elkaar te integreren, waarbij grenzen tussen werk en privé vervagen. Sommige medewerkers geven de voorkeur aan een strikte scheiding tussen werk en privé, waarbij geen aandacht wordt besteed aan privé in werktijd en andersom.

Clark (2000) beschrijft in haar definitie een combinatie van werk en privé. Zij omschrijft werk-privé balans als voldoening en goed functioneren zowel op het werk als thuis, waarbij minimaal conflict tussen beide rollen is. Deze definitie gaat niet uit van een 'strikte verdeling' tussen werk en privé, wat bij de vorige definities wel aan de orde kwam. De definitie van Clark (2000) komt in de richting van een passende definitie van werk-privé balans. Uit de bespreking van verschillende definities over werk-privé balans wordt duidelijk dat er een aantal nadelen kleeft aan het concept werk-privé balans. Zo gaat werk-privé balans uit van een gelijke verdeling qua te besteden tijd aan werk en privé. Daarnaast is er stilgestaan bij het discussiepunt of er al dan niet gesproken kan worden over integratie tussen werk en privé. Om deze twee kritische kanttekeningen op het concept werk-privé balans te omzeilen is gekeken naar een ander concept, namelijk tevredenheid over werk-privé balans.

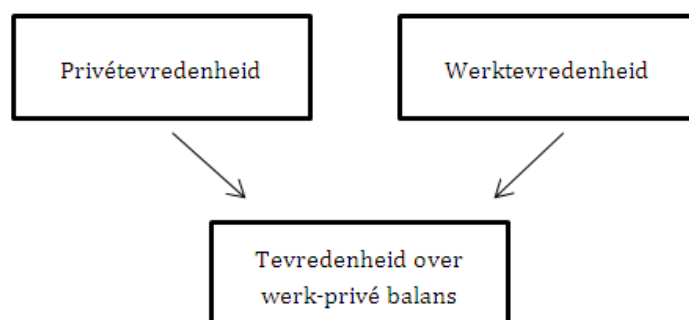
### 2.2.2. Definitie tevredenheid over werk-privé balans

Tevredenheid over werk-privé balans is een relatief nieuw concept in de wetenschappelijke literatuur. Het concept wordt door Valcour (2007) als volgt gedefinieerd: ‘an overall level of contentment resulting from an assessment of one’s degree of success at meeting work and family role demands’ (Valcour, 2007: 1512). Een vertaling van deze definitie luidt als volgt: ‘een algeheel gevoel van tevredenheid dat voortvloeit uit de mate waarin een individu er in slaagt om te voldoen aan eisen die het werk stelt en eisen die de rol binnen het gezin stelt’. *Family role demands* worden in dit onderzoek niet alleen gezien als gezinstaken, maar als algemene taken in de privésituatie. Zodoende wordt rekening gehouden met de achtergrond van de doelgroep van dit onderzoek. Jonge hoogopgeleiden hebben namelijk niet allemaal een partner en/of een gezin. Hierdoor zijn de *family role demands* vaak afwezig, tenzij deze betrekking hebben op de privésituatie in het algemeen. Door de tevredenheid over werk-privé balans te onderzoeken in plaats van de werk-privé balans zelf, wordt rekening gehouden met verschillende behoeften van individuen. Zo kan een jonge hoogopgeleide die 80% van de tijd in privé stopt en 20% in werk even tevreden zijn als een jonge hoogopgeleide met een tijdsindeling van 40% aan werk en 60% aan privé.

Om de factoren te identificeren die samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans, is het van belang in te gaan op de tevredenheid over het privéleven en de tevredenheid over het werk. Er wordt verwacht dat de tevredenheid over werk-privé balans samenhangt met de werktevredenheid en de privétevredenheid van een jonge hoogopgeleide. Een ontevredenheid over werk kan ten grondslag liggen aan een ontevredenheid over werk-privé balans. Mogelijk blijken jonge hoogopgeleiden die tevreden zijn over hun werk ook meer tevreden te zijn over hun werk-privé balans. Ook is het mogelijk dat jonge hoogopgeleiden die in grotere mate tevreden zijn over hun privéleven, een hogere tevredenheid over werk-privé balans ervaren. Interessant is in hoeverre er verschil is in samenhang tussen privétevredenheid en werktevredenheid met de tevredenheid over werk-privé. Zo kan blijken dat bijvoorbeeld privétevredenheid een sterkere samenhang vertoont met tevredenheid over werk-privé balans dan werktevredenheid.

**Figuur 1:** Verband tussen de tevredenheidsvariabelen

Jonge hoogopgeleiden met een lage tevredenheid over werk-privé balans kunnen op deze wijze de oorzaak achterhalen van hun lage tevredenheid: wellicht is het gelegen in het feit dat de privétevredenheid minimaal is. Op basis van bovenstaande wordt zowel werktevredenheid als privétevredenheid toegelicht.



### 2.2.3 Definitie werktevredenheid

Alvorens een definitie wordt gegeven van werktevredenheid, wordt eerst kort toegelicht wat onder werk wordt verstaan. Werk wordt in dit onderzoek beperkt gedefinieerd, dat wil zeggen dat het bij werk gaat om betaalde arbeid. Werk wordt gezien als een verzameling taken en activiteiten die volgens bepaalde richtlijnen door een individu worden uitgevoerd en voortvloeien uit de positie van het individu binnen een organisatie (Geurts *et al.*, 2002). Onder

de definitie van werk vallen dan ook geen activiteiten als huishoudelijke taken en hobby's. Nu de definitie van werk uiteen is gezet, wordt werktevredenheid omschreven. Werktevredenheid wordt gedefinieerd als 'de manier waarop medewerkers hun baan en aspecten daarvan beoordelen' (Spector, 1997: 2).

#### 2.2.4 Definitie tevredenheid met privéleven

Alvorens privétevredenheid wordt toegelicht, wordt eerst een omschrijving gegeven van privé. Het concept 'werk' is al zojuist genoemd, hierbij ging het om betaalde arbeid. Het concept 'privé' heeft betrekking op alle tijd behalve de tijd die wordt besteed aan betaalde arbeid. Er vallen dus ook bepaalde verplichtingen onder, zoals het uitvoeren van huishoudelijke activiteiten. Hiervoor is gekozen zodat de totale tijd die jonge hoogopgeleiden tot hun beschikking hebben kan worden gedefinieerd en verder kan worden onderzocht. Een onderdeel van het privéleven in deze studie is vrije tijd. Onder de noemer vrije tijd vallen veel verschillende aspecten, waaronder sport, tijd met vrienden/familie, uitgaan, lezen en het volgen van een opleiding. Tevredenheid over het privéleven heeft dan ook betrekking op de tevredenheid over alle aspecten die buiten het werk vallen, dus onder andere de tevredenheid over het uitvoeren van hobby's en de tevredenheid over het contact met vrienden/familie.

#### 2.2.5 Definitie jonge hoogopgeleiden

Nu privétevredenheid en werktevredenheid zijn toegelicht, wordt een ander kernconcept van dit onderzoek toegelicht, namelijk jonge hoogopgeleiden. Er is geen eenduidige definitie over jonge hoogopgeleiden in de wetenschappelijke literatuur. In dit onderzoek wordt onder hoogopgeleid het volgende verstaan: een individu die een HBO of WO-opleiding met succes heeft voltooid. De betekenis van 'jonge' hoogopgeleiden is gebaseerd op de carrièrefasen van Pogson *et al* (2003). Een individu loopt door verschillende fasen heen tijdens zijn of haar carrière. Elke fase is gebaseerd op verschillende gedragingen en houdingen (Mount, 1984) waarbij individuen werk-gerelateerde behoeften hebben die aansluiten bij verschillende fasen. Omdat in dit onderzoek een specifieke doelgroep nader wordt belicht die in één fase kan worden ondergebracht, is besloten om de carrièrtheorie van Pogson *et al* (2003) te hanteren in dit onderzoek. De auteurs van deze theorie geven aan dat een individu verschillende levensfasen doorloopt, waarbij de eerste fase de *trial stage* ofwel 'oriëntatiefase' inhoudt. Individuen die tot deze fase behoren zijn jonger dan 31 jaar. Een jonge hoogopgeleide wordt in deze scriptie daarom gedefinieerd als een werkend individu, jonger dan 31 jaar, die een HBO- of WO-opleiding heeft voltooid.

### 2.3 Factoren die samenhangen met de werk-privé balans: een inleiding

Om een helder beeld te krijgen van de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans, wordt kort ingegaan op de verschillen in belangrijkheid tussen werk en privé. Bij het bespreken van de resultaten wordt onder andere ingegaan op de vraag of privé (individuele factoren) belangrijker is dan werk (organisatiefactoren) of andersom. Dit om uitspraken te kunnen doen op welk niveau de meeste winst geboekt kan worden met betrekking tot de tevredenheid over werk-privé balans. Als uit het woord blijkt, gaat (tevredenheid over) werk-privé balans zowel in op het privéleven van de jonge hoogopgeleide, als het werkleven. Als eerder vermeld is het werk- en privéleven van individuen tegenwoordig vaak met elkaar verweven: niet alleen lopen de twee variabelen door elkaar, ook wordt verondersteld dat het werkleven weerslag heeft op het privéleven en *vice versa* (Peeters & Heiligers, 2007). Een voorbeeld is dat een hoge werkdruk in de organisatie van het individu er toe kan leiden dat het

individu minder fit is in zijn of haar privéleven. Andersom geldt ook: een hoge druk op de privésituatie, bijvoorbeeld door het verzorgen van een naaste, kan leiden tot lagere prestaties op het werk. Wetenschappers hebben onderzocht dat zowel het privéleven als het werkleven van individuen van belang is doordat beiden elkaar beïnvloeden (Iris & Barrett, 1972; Kornhauser, 1965).

In de komende paragrafen wordt voor zover mogelijk ingegaan op de factoren die samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans en niet over werk-privé balans. Wel wordt teruggegrepen op het concept werk-privé balans bij een tekort aan literatuur over tevredenheid over werk-privé balans. Uit de kritische behandeling van de concepten werk-privé balans en tevredenheid over werk-privé balans bleek dat deze concepten op een aantal punten van elkaar verschillen. Op basis hiervan kan de kanttekening worden geplaatst dat er mogelijk verschillen zijn tussen factoren die samenhangen met de werk-privé balans en factoren die samenhangen met de tevredenheid over die balans. Deze verschillen kunnen voortkomen uit de factor zelf, namelijk wanneer de factor bij werk-privé balans wel van belang is en bij tevredenheid over werk-privé balans minder van belang is. Tevens kunnen deze verschillen betrekking hebben op de sterkte van het verband. Een factor kan bij het concept werk-privé balans erg van belang zijn, maar in mindere mate van belang bij het concept tevredenheid over werk-privé balans. Ook wordt opgemerkt dat voornamelijk wordt ingegaan op de antecedenten van tevredenheid over werk-privé balans en minder op tevredenheid over werk-privé balans zelf. Dit is een gevolg van de beperkte kennis over het concept tevredenheid over werk-privé balans.

Om tot factoren te komen die samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans is allereerst gekozen om de onderzoeksonderwerpen breed te verkennen. Zo is er breed gezocht op de kernconcepten (tevredenheid over) werk-privé balans en *work-life balance (satisfaction)*. Relevante artikelen zijn nader geanalyseerd, waarbij regelmatig is doorgezocht op verwijzingen genoemd in het artikel, of artikelen die relevante artikelen citeren.. Daarnaast is selectiever gezocht naar factoren die samenhangen met de (tevredenheid over) werk-privé balans door onder andere de volgende zoektermen te hanteren, vaak in combinatie met de term *work-life balance* in de zoekmachine van de Universiteitsbibliotheek, Google Scholar en Picarta: *determinants, antecedents, work hours, flexible working arrangements, individual responsibility, sex roles*. Deze termen zijn ook naar het Nederlands vertaald. Tevens is bij de begrippen gezocht op toevoegingen als *Young Professionals, generation X, Y, Z* en *generational differences*. Andere toevoegingen die zijn gemaakt bij de zoektermen hebben betrekking op de verschillende niveaus, namelijk *social, organizational* en *individual*. Enkel Nederlandstalige en Engelstalige artikelen zijn gebruikt voor dit onderzoek. Vervolgens is de relevantie van de gevonden artikelen bepaald aan de hand van grondige analyses van de artikelen. Er is gelet op het feit dat veel wetenschappelijke artikelen de gevolgen van werk-privé balans behandelen en niet de factoren onderzoeken waarvan verondersteld wordt dat zij voorafgaan aan de tevredenheid over werk-privé balans.

In de komende paragrafen worden de factoren toegelicht waarvan op basis van literatuuronderzoek verwacht wordt dat zij samenhangen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans. De bespreking van factoren is ingedeeld in de eerder besproken drie niveaus, te weten: samenlevings-, organisatie- en individueel niveau.

## 2.4 Factoren op samenlevingsniveau

Factoren op samenlevingsniveau begeven zich op een hoger niveau aangaande de gehele samenleving. Als eerder vermeld, hebben deze factoren niet enkel betrekking op overheidsvoorzieningen maar ook op heersende denkbeelden als man-vrouw gelijkheid.

### 2.4.1 Sociale rollen

Op samenlevingsniveau is één factor geïdentificeerd die kan samenhangen met de (tevredenheid over de) werk-privé balans van jonge hoogopgeleiden, namelijk de verdeling in sociale rollen bij mannen en vrouwen, de *social role theory* (Eagly *et al.*, 2000). Deze theorie gaat in op de verschillende rollen die van mannen en vrouwen verwacht worden. Zo voeren volgens deze theorie vrouwen meer huishoudelijke taken uit en werken zij minder in betaalde arbeid in vergelijking met mannen (Shelton, 1992). Hoewel de afgelopen jaren steeds meer vrouwen werken en het steeds meer als normaal wordt gezien dat er 'huismannen' bestaan, blijft de traditionele gedachte heersen dat de man kostwinner is en de vrouw voor het huishouden zorgt. De theorie over traditionele sociale rollen geeft aan dat vrouwen hun identiteit lenen aan hun rol als echtgenote, moeder en verzorgster van het huishouden. In de huidige samenleving gezien, kan dit behelzen dat vrouwen het prettig vinden om hun 'zorgtaak' uit te oefenen, door bijvoorbeeld de boodschappen te doen en maaltijden te bereiden. In de traditionele verdeling ontlenen mannen hun identiteit aan het krijgen van een inkomen door het hebben van een baan. In het licht van de huidige maatschappij kan dit worden gerelateerd aan het feit dat de man vaak de kostwinner van een gezin is.

Volgens sommige onderzoekers neemt het traditionele verschil tussen mannen en vrouwen de afgelopen jaren af. Zo nemen mannen steeds meer deel in niet-betaald werk zoals de huishouding en neemt hun percentage betaald werk af, waarbij vrouwen steeds meer betaald werk verrichten en minder onbetaald werk (Robinson & Godbey, 1999). Echter, andere onderzoekers tonen aan dat hoewel mannen meer deelnemen aan onbetaald werk, dit niet in even grote mate is waarin vrouwen deelnemen aan betaald werk. Dit heeft als gevolg dat vrouwen in totaal meer werk verrichten, zowel betaald als onbetaald. Hierdoor hebben vrouwen dus minder vrije tijd in vergelijking met mannen (Shelton, 1992). Hoewel sociale rollen voor zover bekend nog niet eerder gekoppeld zijn aan de tevredenheid over werk-privé balans, kan verondersteld worden dat mannen die meer vasthouden aan de traditionele sociale rollen een hogere tevredenheid over werk-privé balans ervaren dan vrouwen. Dit omdat mannen enkel voor het inkomen zorgen en weinig tot geen huishoudelijke taken op zich nemen. Als gevolg hiervan bestaat de mogelijkheid dat zij weinig tot geen spanning ervaren bij het combineren van hun werk met hun privéleven. Vrouwen daarentegen kunnen een lagere tevredenheid over werk-privé balans ervaren omdat zij niet alleen meer werken, maar ook grotendeels de huishoudelijke activiteiten op zich nemen wanneer zij zich vasthouden aan de traditionele sociale rollen.

Er wordt niet verwacht dat de sociale rolpatronen een directe samenhang vertonen met de tevredenheid over werk-privé balans. De mate waarin een jonge hoogopgeleide al dan niet een aanhanger is van de traditionele sociale rollen wordt dan ook niet rechtstreeks gerelateerd aan de tevredenheid over werk-privé balans in dit onderzoek. Wel is het mogelijk dat deze factor via andere factoren op organisatie- en/of individueel niveau samen blijkt te hangen met de tevredenheid over werk-privé balans. Zo is het denkbaar dat een jonge hoogopgeleide man die zich vasthoudt aan de traditionele rolpatronen, minder huishoudelijke activiteiten verricht dan



een jonge hoogopgeleide man die de traditionele rolpatronen minder hoog heeft staan. Indien de jonge hoogopgeleide man een vrouwelijke partner heeft, is het denkbaar dat de vrouw meer tijd besteedt aan huishoudelijke activiteiten dan de man omdat het van haar traditionele rol verwacht wordt. Bij de vrouw kan dit negatief doorwerken op de tevredenheid over haar werk-privé balans, omdat zij meer tijd investeert in het huishouden door haar sociale rol, waardoor zij minder vrije tijd heeft.

Ook per geslacht kunnen verschillen ontstaan in de tevredenheid over werk-privé balans met betrekking tot sociale rollen. Vrouwen dragen nog steeds de grootste verantwoordelijkheid voor de huishoudelijke taken, waardoor zij minder snel tevreden zijn over hun werk-privé balans (Rothbard & Dumas, 2006; Valcour, 2007). Een vrouwelijke jonge hoogopgeleide die de traditionele sociale rollen hoog in het vaandel heeft staan, voert mogelijk een groter aantal uur huishoudelijke activiteiten uit per week dan een vrouwelijke jonge hoogopgeleide die minder waarde hecht aan de traditionele rolverdeling. Jonge hoogopgeleide mannen die de traditionele rollen hoog hebben staan en zichzelf zodoende als kostwinner zien, kunnen minder tijd besteden aan huishoudelijke activiteiten dan vrouwelijke jonge hoogopgeleiden. Er wordt verwacht dat de besteedde tijd aan huishoudelijke activiteiten de relatie tussen sociale rollen en tevredenheid over werk-privé balans medieert.

Naast de mediërende rol van de factor huishoudelijke activiteiten is tevens denkbaar dat het aantal contracturen een mediërende rol speelt in de relatie tussen sociale rollen en tevredenheid over werk-privé balans. Een jonge hoogopgeleide die zich sterk identificeert met sociale rollen, kan een traditionele houding hebben ten aanzien van het aantal contracturen. Zo wordt verwacht van een jonge hoogopgeleide man die waarde hecht aan traditionele rolpatronen, dat hij een groot aantal uur werkt. Van een jonge hoogopgeleide vrouw die veel waarde hecht aan een traditionele rolverdeling wordt juist verwacht dat zij minder contracturen heeft. Mogelijk ziet een jonge hoogopgeleide vrouw haar taak meer als huisvrouw en niet als kostwinner. De relatie tussen het aantal contracturen en de tevredenheid over werk-privé balans komt bij de bespreking van de organisatiefactoren aan bod. Van andere factoren op organisatie- en individueel niveau wordt niet verwacht dat zij de relatie tussen sociale rollen en tevredenheid over werk-privé balans mediëren. Zo wordt bijvoorbeeld niet verwacht dat de reistijd van een jonge hoogopgeleide de relatie tussen sociale rollen en de tevredenheid over werk-privé balans beïnvloedt.

Een kanttekening bij de factor sociale rollen is dat dit onderzoek wordt gedaan bij jonge hoogopgeleiden. Het is mogelijk dat de verschillen tussen sociale rollen bij jonge hoogopgeleiden in mindere mate gelden dan bij oudere doelgroepen zoals 50+ers. Dit met het oog op de emancipatie van de vrouw in Nederland, waarbij vrouwen dezelfde rechten hebben als mannen en (fulltime) werkzaam zijn in de samenleving.

## **2.5 Factoren op organisatieniveau**

Organisatiefactoren worden niet alleen gezien als aanvulling op overheidsvoorzieningen, maar worden beschouwd als factoren die voortvloeien uit het contract van de jonge hoogopgeleide met de organisatie. Op organisatieniveau zijn verschillende factoren geïdentificeerd die samenhangen met de (tevredenheid over) de werk-privé balans. Onder andere het aantal werkuren, de mogelijkheid om thuis te werken en ondersteuning van leidinggevende komen in deze paragraaf aan bod. De factoren zijn gecategoriseerd om een helder beeld te geven van de

factoren op organisatieniveau waarvan op basis van de literatuur verondersteld wordt dat zij samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans. Allereerst komt een drietal variabelen aan bod die betrekking hebben op het aantal werkuren of -dagen. Vervolgens wordt een tweetal variabelen besproken die gaan over de mogelijkheden die jonge hoogopgeleiden hebben op hun werk, waaronder de mogelijkheid om flexibel te werken. Tot slot worden vier variabelen behandeld betreffende de persoonlijke gevoelens van de jonge hoogopgeleide over zijn of haar werk, zoals werkdruk.

### *2.5.1 Werkuren en -dagen*

#### *Contracturen*

De eerste categorie op organisatie niveau is het aantal werkuren en -dagen. De eerste factor die onder deze categorie is geïdentificeerd is het aantal contracturen. Het aantal werkuren bepaalt samen met de tijd die aan niet werk-gerelateerde activiteiten wordt besteed, gedeeltelijk de mate waarin integratie tussen werk en privé succesvol is (Valcour, 2007). De hoeveelheid uren die een individu werkt, heeft zijn weerslag op de te besteden tijd in het privéleven. Een groot aantal werkuren zorgt voor een grotere kans op werk-privé conflict (Frone, Yardley & Markel, 1997; Voydanoff, 2005). Dit resultaat wordt ondersteund door Guest (2002) en Pichler (2009) die aantonen dat een onbalans tussen werk en privé kan ontstaan bij een hoog aantal werkuren. Deze bevinding komt ook naar voren bij het onderzoek van Boheim en Taylor (2004), waaruit blijkt dat meer dan 40% van de respondenten ontevreden is met het aantal werkuren, waarbij de meerderheid aangeeft minder te willen werken. Valcour (2007) gaat hier dieper op in door te rapporteren dat de invloed van het aantal werkuren op tevredenheid over werk-privé balans voortkomt uit het feit dat bij veel werkuren minder energie over gehouden kan worden voor niet werk-gerelateerde aspecten. Het aantal uur dat een individu werkt, lijkt dus in verbinding te staan met het de tevredenheid over werk-privé balans. Hoe meer uren een individu werkt, des te groter de kans op ontevredenheid over de balans tussen werk en privé. Deze bevinding wordt ondersteund door Pichler (2009), die aantoont dat parttime medewerkers minder onbalans ervaren tussen werk en privé dan fulltimers. Gekeken naar tevredenheid over werk-privé balans, blijkt dat parttime medewerkers dan ook een hogere tevredenheid over hun werk-privé balans ervaren dan fulltime medewerkers (Beham, Präg & Drobnic, 2012; Hill *et al.*, 2004).

#### *Daadwerkelijke werkuren*

Aansluitend bij het aantal contracturen, blijkt het aantal daadwerkelijke werkuren invloed te hebben op de werk-privé balans van jonge hoogopgeleiden. Jongeren werken vaak meer uren dan zij in eerste instantie van plan waren (Sturges & Guest, 2004). Dit is onder andere een gevolg van de huidige economische omstandigheden, waardoor er angst is om te worden ontslagen wanneer de medewerker weigert om meer uren te werken. Wanneer extra uren wordt gewerkt, heeft dit uiteraard een verminderd aantal uur voor privé ten gevolg. Uit onderzoek van Beham en Drobnic (2010) blijkt dat overwerken tot een verminderde tevredenheid over werk-privé balans leidt. Onverwacht overwerken blijkt een nog grotere negatieve doorwerking te hebben op de werk-privé balans (Pichler, 2009). Werk in het weekend en 's avonds blijkt bij te dragen aan een verminderde balans tussen werk en privé, waarbij weekendwerk voor vrouwen een kleinere bedreiging vormt voor hun werk-privé balans dan voor mannen (Pichler, 2009).

### *Discrepantie contracturen en daadwerkelijke werkuren*

Een groot aantal werkuren evenals overuren blijkt op basis van theoretische bevindingen samen te hangen met de mate van tevredenheid over werk-privé balans. Voor zover bekend is nog niet wetenschappelijk onderzocht in hoeverre de discrepantie tussen het aantal contracturen en het aantal werkuren samenhangt met de tevredenheid over werk-privé balans. Dit punt wordt wel meegenomen in dit onderzoek, aangezien zowel het aantal contracturen als het aantal daadwerkelijke werkuren samen blijkt te hangen met de tevredenheid over werk-privé balans. Mogelijk verklaart de discrepantie tussen contracturen en het daadwerkelijk aantal werkuren een deel van de verwachte negatieve invloed van tevredenheid over werk-privé balans, die voortkomt uit overuren en een groot aantal werkuren.

### *2.5.2 Mogelijkheden op het werk*

#### *Flexibel werken*

De tweede categorie op organisatieniveau heeft betrekking op de mogelijkheden op het werk, waar flexibel werken en thuiswerken onder vallen. Verondersteld wordt dat de mate van controle over het werk, ofwel de mogelijkheid om flexibel te werken, samenhangt met de tevredenheid over werk-privé balans (Valcour, 2007). Flexibel werken heeft betrekking op de controle over de hoeveelheid werk en de invloed om het werkschema te veranderen wanneer privé-gerelateerde zaken belangrijker zijn (Beham *et al.*, 2012: 3; Den Dulk, 2001; OECD, 2001). Guest (2002) noemt de controle door middel van autonomie over het indelen van de werkweek als voorspeller van werk-privé balans, waarbij een hogere mate van controle geassocieerd wordt met een hogere mate van balans. Ander onderzoek ondersteunt deze resultaten door te signaleren dat flexibiliteit in werk bijdraagt aan een verbeterde balans tussen werk en privé (Hill *et al.*, 2001; Tausig & Fenwick, 2001). Een lagere controle over de tijdsindeling van het werk leidt tot minder mogelijkheden om privé-gerelateerde zaken uit te voeren, voornamelijk wanneer deze onverwacht zijn. Een hogere controle over het werk leidt tot een verhoogde tevredenheid over de balans tussen werk en privé (Beham *et al.*, 2012). Deze resultaten impliceren dat het privéleven eenvoudiger te managen is indien werktijden flexibel in te delen zijn. Op momenten dat meer aandacht geschonken moet worden aan het privéleven, wordt het individu in staat gesteld zich hier op richten. De gemiste werktijd kan op een later tijdstip worden ingehaald.

#### *Thuiswerken*

Niet alleen flexibel werken blijkt op basis van wetenschappelijk onderzoek samen te hangen met de tevredenheid over werk-privé balans, ook de mogelijkheid om thuis te werken hangt positief samen met de tevredenheid van de werk-privé balans (Beham *et al.*, 2012). Dit resultaat wordt ondersteund door diverse wetenschappers, die hebben aangetoond dat flexibiliteit in ruimte bijdraagt aan een betere werk-privé balans (Hill *et al.*, 2001; Tausig & Fenwick, 2001). Flexibiliteit in de werkplek wordt ook door Warren en Johnson (1995) gevonden als positieve factor voor de werk-privé balans. Door thuiswerken ervaren medewerkers een betere balans tussen hun werk- en privéleven doordat zij zelf in staat zijn om de tijd tussen werk en privé in te delen (Walrave & De Bie, 2005). De mogelijkheid om thuis te werken zorgt ervoor dat de medewerker de eisen van het privéleven op een flexibele manier kan inrichten. Tussen werkactiviteiten kunnen privéactiviteiten worden uitgevoerd, waardoor de werk-privé balans positief wordt beïnvloed. Ook wordt beargumenteerd dat de mogelijkheid tot thuiswerken leidt tot een betere werk-privé balans door de controle over de werktijden en de afwezigheid van reistijd (Tremblay, 2002; France *et al.*, 2002). Er wordt op basis van deze resultaten verwacht

dat jonge hoogopgeleiden die de mogelijkheid hebben om thuis te werken, een hogere tevredenheid over werk-privé balans ervaren.

### *2.5.3 Persoonlijke gevoelens over werk*

#### *Werkdruk*

De laatste categorisering op organisatieniveau heeft betrekking op persoonlijke gevoelens over werk, te beginnen met de werkdruk. De afgelopen decennia is de werkdruk toegenomen. Medewerkers signaleren dan ook een toename in de intensiteit van het werk (Guest, 2002). De eisen die het werk stelt domineren in toenemende mate het privéleven van individuen. De druk op het werk heeft zijn weerslag op het privéleven van individuen, met een onbalans tussen werk en privé als gevolg (Guest, 2002). Beham en Drobnic (2010) geven aan dat een overbelasting van werk kan leiden tot een verminderde tevredenheid over werk-privé balans. Een verhoogde werkdruk kan leiden tot een niet werkbare combinatie tussen werk en privé omdat het privéleven ondergesneeuwd raakt aan het werkleven. Wanneer medewerkers langere tijd met hoge werkdruk worden geconfronteerd wordt de kans groter dat zij de organisatie verlaten.

#### *Ondersteuning leidinggevende*

De tweede factor onder de categorie 'persoonlijke gevoelens over werk' is de mate van ondersteuning van de leidinggevende. Guest (2002) noemt het ervaren van een vriendelijk klimaat op de werkvloer een determinant om een onbalans tussen werk en privé te voorkomen. Ondersteuning in het werk blijkt dan ook te leiden tot een hogere tevredenheid met de werk-privé balans (Beham *et al.*, 2012). Dit wordt ondersteund door de resultaten van Abendroth en Den Dulk (2011). Zij tonen aan dat het krijgen van emotionele steun van een leidinggevende bijdraagt aan een hogere tevredenheid met de werk-privé balans. Medewerkers die op het gebied van hun behoeften aan werk-privé balans ondersteund worden door hun leidinggevende, zijn meer tevreden met hun baan, hebben minder conflict met werk en privé en hebben een lagere vertrekintentie (McCarthy, Darcy & Grady, 2010).

#### *Complexiteit van de baan*

Valcour (2007) veronderstelt dat complexiteit van de baan samenhang vertoont met de tevredenheid over werk-privé balans. Complexiteit van de baan heeft betrekking op de mate van uitdaging en stimulans vanuit de baan. Een grote mate van baancomplexiteit hangt samen met een grotere uitdaging van het werk en een hogere mate van cognitieve capaciteiten (Fried, Melamed & Ben-David, 2002). Hierdoor zijn individuen met een hoge baancomplexiteit in staat om door middel van verschillende vaardigheden werk en privé te balanceren. Individen met een lage baancomplexiteit hebben minder vaardigheden en eigenschappen om werk en privé te integreren, dus ervaren zij een lagere tevredenheid over hun werk-privé balans (Valcour, 2007).

#### *Onzekerheid over de baan*

Een ander aspect dat kan samenhangen met de werk-privé balans is het type contract van de medewerker, namelijk onbepaald of aflopend. Onzekerheid over de baan bij medewerkers kan leiden tot een verminderde tevredenheid met de werk-privé balans (Beham *et al.*, 2012). Dit is het geval wanneer medewerkers zich in een werksituatie bevinden die als bedreigend wordt ervaren, waarbij medewerkers zich machteloos voelen betreffende de continuïteit van het contract. Dit manifesteert zich in onzekerheid over het niet durven beslissen wanneer gestopt moet worden met het werk voor die dag, waarbij medewerkers als gevolg van onzekerheid over de baan meer uren maken dan contractueel vastgelegd.

## 2.6 Factoren op individueel niveau

Als eerder vermeld zijn factoren ingedeeld op individueel niveau wanneer de factor betrekking heeft op de privésituatie van de jonge hoogopgeleide, zoals het al dan niet beschikken over een hulp in de huishouding. Tevens zijn factoren ingedeeld op individueel niveau wanneer de factor voortkomt uit de gevoelens van de jonge hoogopgeleide, waaronder de druk die jonge hoogopgeleiden voelen om te presteren. De factoren op individueel niveau zijn, net als die op organisatieniveau, geïnclassificeerd. Een aantal variabelen is onderverdeeld onder de noemer 'thuisituatie'. Eén variabele die onder deze koepelterm valt is bijvoorbeeld het al dan niet hebben van kinderen. Prestatiemotivatie en het afsluiten van een werkdag zijn andere voorbeelden van variabelen die onder de groep 'individuele gevoelens' vallen. De laatste subcategorie op individueel niveau is de 'tijdsindeling' van jonge hoogopgeleiden. Hier valt onder andere reistijd onder en de tijd die jonge hoogopgeleiden besteden aan bijvoorbeeld sporten en tv-kijken.

### 2.6.1 *Thuisituatie*

#### *Geslacht*

Allereerst wordt de demografische variabele geslacht toegelicht. Uit meerdere onderzoeken blijkt dat vrouwen meer onbalans ervaren tussen werk en privé dan mannen (Guest, 2002; Pichler, 2009; Tausig & Fenwick, 2001). Dit kan te maken hebben met de gevolgen van de sociale rollen en de hieruit voortkomende taakverdeling, waardoor vrouwen meer huishoudelijke activiteiten verrichten dan mannen. Of vrouwen daadwerkelijk een grotere onbalans tussen werk en privé ervaren dan mannen is een discussiepunt in de literatuur. Andere onderzoeken hebben namelijk geen significant verschil gevonden tussen mannen en vrouwen met betrekking tot hun werk-privé balans (Frone, 2003; Hill *et al.*, 2003). De gevonden resultaten in de literatuurstudie hebben enkel betrekking op werk-privé balans en gaan zodoende niet in op tevredenheid over werk-privé balans. De variabele geslacht wordt wel nader onderzocht in deze studie.

#### *Kinderen*

Een andere factor waarvan verondersteld wordt dat deze samenhang vertoont met de tevredenheid over werk-privé balans is het al dan niet hebben van kinderen. Vandaag de dag zien steeds minder vrouwen het krijgen van een kind als reden om te stoppen met werken (CBS, 2011a). Als gevolg hiervan combineren vrouwen in toenemende mate hun werk met hun gezin. Hoewel individuen met kinderen gemiddeld minder uur werken dan individuen zonder kinderen, werkt dit door in hun balans tussen werk en privé. Ouders besteden veel tijd aan de zorg van kinderen, waardoor zij minder tijd overhouden voor hun eigen vrije tijd. Individen met kinderen hebben vaak een lagere balans tussen werk en privé. Uitzondering hierop zijn individuen waarvan de kinderen uit huis zijn gegaan (Clarke *et al.*, 2004: 124; Guest, 2002). Omdat dit onderzoek betrekking heeft op jonge hoogopgeleiden <31 jaar, is het (vrijwel) onmogelijk qua leeftijd dat jonge hoogopgeleiden in dit onderzoek één of meerdere kinderen hebben die uit huis zijn gegaan. Het hebben van kinderen die uit huis zijn wordt in dit onderzoek dan ook niet verder toegelicht. Een andere subfactor is de leeftijd van het jongste kind. Naarmate de leeftijd van een kind lager is, heeft een kind meer verzorging nodig waardoor een medewerker meer tijd aan het kind moet besteden (Greenhaus & Beutell, 1985). Een andere subfactor die mogelijk samenhang vertonen met de tevredenheid over werk-privé balans is het aantal kinderen. Deze subfactor is, voor zover bekend, nog niet eerder onderzocht. Omdat deze studie niet alleen het werkgedeelte maar juist ook het privégedeelte van jonge hoogopgeleiden

in kaart wil brengen wordt onderzocht in hoeverre deze factoren samenhang vertonen met de tevredenheid over werk-privé balans.

### *Huishoudelijke activiteiten*

Een volgende factor op individueel niveau heeft betrekking op het uitvoeren van huishoudelijke activiteiten. Het aantal uur dat wordt besteed aan het verrichten van huishoudelijke activiteiten, kan samenhangen met de werk-privé balans. Uit onderzoek van Pichler (2009) blijkt dat het uitvoeren van huishoudelijke activiteiten tijdens de werkweek de balans tussen werk en privé verbetert, terwijl het uitvoeren van deze activiteiten in het weekend een verslechtering betekent voor de werk-privé balans. Dit betekent dat een gebrek aan tijd om doordeweeks huishoudelijke taken uit te voeren kan leiden tot een lagere werk-privé balans dan wanneer hier wel tijd voor is. Een hoog totaal aantal werkuren zou daardoor eerder kunnen leiden tot een ontevredenheid tussen werk en privé, doordat jonge hoogopgeleiden die veel uren werken hun huishoudelijke activiteiten in het weekend verrichten. Het uitvoeren van huishoudelijke activiteiten in combinatie met een fulltime baan kan dan ook leiden tot een lagere tevredenheid over de balans tussen werk en privé in vergelijking met een parttime baan. Niet alleen de verdeling van de huishoudelijke activiteiten wordt in verband gebracht met de (tevredenheid over) werk-privé balans, ook een hulp in de huishouding vertoont samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans. Een betaalde hulp in de huishouding kan bijdragen aan een hogere tevredenheid over werk-privé balans (Abendroth & Den Dulk, 2011). De tijd die normaliter aan huishoudelijke activiteiten zou worden besteed neemt af, waardoor het individu meer tijd kan besteden aan zijn/haar privéleven. Als gevolg hiervan ontstaat een hogere tevredenheid over werk-privé balans.

### *2.6.2 Individuele gevoelens*

#### *Afsluiten van werkdag*

Door toenemende werkdruk en een toenemend aantal werkuren, geeft een groeiend aantal medewerkers aan moeite te hebben om tot rust te komen na werktijd (Green, 2006; Sturges & Guest, 2004). Medewerkers hebben moeite om de werkdag af te sluiten, waardoor zij blijven piekeren over hun werk en het werk moeilijk van zich kunnen afzetten wanneer zij zich na een werkdag in de privésituatie bevinden. Hierdoor blijven zij tijdens hun privétijd aan werkgerelateerde zaken denken, waardoor hun privétevredenheid afneemt. Deze afname in privétevredenheid kan doorwerken in de tevredenheid over werk-privé balans.

### *2.6.3 Tijdsindeling*

#### *Reistijd*

De laatste categorie op individueel niveau is de tijdsindeling, te beginnen met de reistijd. Uit de literatuur blijkt tevens dat de reisafstand invloed kan hebben op de werk-privé balans. Een grote reisafstand blijkt negatief gerelateerd aan de tevredenheid over werk-privé balans, doordat medewerkers de tijd die zij kwijt zijn aan het reizen niet meer kunnen besteden aan werk- of privé activiteiten (Beham *et al.*, 2012; Hill *et al.*, 2001). Hierdoor neemt het aantal uur te besteden tijd af, waardoor de medewerker minder tevreden wordt over zijn/haar werk-privé balans.

#### *Vrijtijdsbesteding*

Voordat in wordt gegaan op de factoren die onder vrije tijd vallen, wordt eerst toegelicht wat onder vrije tijd wordt verstaan. Vrije tijd wordt in dit onderzoek hetzelfde gezien als het

privéleven, dus alle aspecten buiten het werk om. Vrije tijd kan dus ook impliciete verplichtingen inhouden, zoals het uitvoeren van huishoudelijke taken of het zorgen voor een naaste. Uit onderzoek van Gershuny (1992) blijkt dat individuen steeds drukker worden in hun vrije tijd. Nederlanders hebben ongeveer 45 uur vrije tijd per week, ongeveer een kwart van een totale week van 168 uur (CBS, 2012b). Het aantal uur vrije tijd is 3 uur minder dan in 1975 (Breedveld *et al.*, 2006). Wegens toegenomen welvaart is het consumptiegedrag toegenomen. Dit terwijl de hoeveelheid vrije tijd enkel afneemt: er moet dus *meer* worden geconsumeerd in een *korter* tijdsbestek. Dit kan het gevoel van het hebben van vrije tijd doen inperken (De Beer, 2004).

Gespecificeerd naar de doelgroep van deze studie, blijkt de deelname aan vrijetijdsactiviteiten te verschillen per opleidingsniveau (CBS, 2012b). Hoopopgeleiden verrichten meer activiteiten in hun vrije tijd in vergelijking met laagopgeleiden (Ganzeboom, 1989). Hierdoor kan het gevoel van het hebben van vrije tijd afnemen: de kleine hoeveelheid vrije tijd die beschikbaar is wordt zo goed als volledig volgepland. Deze bevindingen kunnen dan ook leiden tot verschuivingen in de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans. Ander onderzoek toont aan dat jonge hoogopgeleiden een grotere nadruk leggen op hun vrije tijd omdat zij werk zien als mogelijkheid om andere activiteiten te kunnen uitvoeren en zodoende een balans tussen werk en privé kunnen vasthouden (Zemke, Raines & Filipczak, 2000).

Nu de definitie van vrije tijd helder uiteen is gezet en de achtergrond geëxpliciteerd is, worden verschillende vrijetijdsactiviteiten kort toegelicht. Omdat geen eerder onderzoek bekend is dat de vrijetijdsbesteding in relatie tot de tevredenheid over werk-privé balans heeft onderzocht, is een selectie gemaakt van factoren waarvan verwacht wordt dat zij het meest voorkomen bij de vrijetijdsbesteding van jonge hoogopgeleiden. Elke vrijetijdsbesteding wordt kort besproken, te beginnen met de vrijetijdsbesteding 'vrijwilligerswerk'. Deelname aan vrijwilligerswerk is volgens het CBS (2011b) voornamelijk toe te schrijven aan de doelgroep hoogopgeleiden. Omdat vooral jonge hoogopgeleiden vrijwilligerswerk verrichten toont deze vrijetijdsbesteding mogelijk samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans.

Daarnaast blijkt dat hoogopgeleiden minder vaak televisie kijken en meer sporten dan lager opgeleiden. Hoogopgeleiden surfen ook meer op internet dan laagopgeleiden. Andere mogelijke activiteiten in vrije tijd hebben betrekking op het volgen van een opleiding of studie, het verrichten van bestuurlijke taken. Ook de zorg voor één of meerdere kinderen of mantelzorg valt onder vrijetijdsbesteding. Dit geldt ook voor uitgaan, het omgaan met vrienden en/of familie, lezen, het thuis relaxen en het verrichten van huishoudelijke activiteiten. Regelmatig komt het voor dat een medewerker naast zijn werk ook mantelzorger is. De tijd die hieraan wordt besteed, kan niet meer gestopt worden in werk en privé, waardoor een onbalans tussen werk en privé kan ontstaan. De zojuist besproken vrijetijdsbestedingen worden in deze studie getoetst op samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans.

## 2.7 Van theorie naar methoden

Wegens het uit literatuuronderzoek verkregen grote aantal geïdentificeerde factoren en de geringe kennis die aanwezig is over de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans, is besloten een aantal verkennende interviews te doen om te bepalen welke factoren jonge hoogopgeleiden zelf van belang vinden met betrekking tot hun tevredenheid over hun werk-privé balans. In deze interviews worden jonge hoogopgeleiden in de gelegenheid

gesteld aan te geven welke factoren zij van belang vinden met betrekking tot hun tevredenheid over werk-privé balans. Tevens worden de geïnterviewden ondervraagd over de factoren die op basis van de literatuurstudie zijn geïdentificeerd. Nadat de interviews zijn geanalyseerd worden eventueel nieuwe variabelen toegevoegd aan de verschillende niveaus. Dit gebeurt indien meerdere respondenten een variabele noemen die niet op basis van de literatuurstudie naar voren is gekomen. Daarnaast is het mogelijk dat een aantal variabelen uit de literatuurstudie niet verder wordt onderzocht in het kwantitatieve deel van deze studie. Dit is het geval indien geïnterviewden aangeven dat deze factor niet samenhangt met hun tevredenheid over werk-privé balans.

Op basis van de uitkomsten van de interviews en een vergelijking met het literatuuronderzoek, wordt een selectie gemaakt uit de factoren die mee worden genomen in het kwantitatieve gedeelte van het onderzoek. Dit laatste is wenselijk om de verbanden tussen de geïdentificeerde factoren en de tevredenheid over werk-privé balans te kunnen toetsen. Tevens kunnen uitspraken worden gedaan over de bevindingen van een grote groep jonge hoogopgeleiden. Er wordt getoetst in hoeverre de factoren die op basis van de literatuurstudie en de interviews zijn verwerkt in de enquêtes, daadwerkelijk samenhangen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans.

Omdat mogelijke theoretische aanvullingen en of wijzigingen worden doorgevoerd in het theoretisch kader op basis van de uitkomsten van de interviews, is besloten om in dit hoofdstuk geen hypothesen en conceptueel model toe te lichten. Het conceptueel model wordt toegelicht wanneer de hypothesen uiteen zijn gezet in het komende hoofdstuk. Voorafgaand aan de bespreking van de hypothesen en het conceptueel model wordt in het volgende hoofdstuk ingegaan op de methoden van dit onderzoek.



### **3. Methoden**

#### **3.1 Inleiding**

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de methoden van het kwalitatieve en het kwantitatieve deel van dit onderzoek. Hierbij wordt opgemerkt dat het kwantitatieve deel van deze studie meer uitgebreid is dan het kwalitatieve deel. Allereerst wordt de methode van het kwalitatieve deel van dit onderzoek besproken [3.2], waarbij de onderzoeksbenadering en de opzet van de interviews aan bod komen. Vervolgens wordt een vergelijking gemaakt tussen de resultaten van het literatuuronderzoek en het kwalitatieve onderzoek [3.3]. Aansluitend worden theoretische aanvullingen gegeven van factoren die toegevoegd zijn op basis van het kwalitatieve deel van de studie [3.4]. Daarna wordt ingegaan op het kwantitatieve hoofdonderzoek van deze studie [3.5], waarbij onder andere de betrouwbaarheid wordt besproken. Vervolgens worden de hypothesen besproken waarbij tevens de operationalisaties van de gebruikte variabelen worden toegelicht [3.6]. Aansluitend wordt het conceptuele model van deze studie uitgelegd [3.7]. Tot slot wordt de data-analyse besproken [3.8] en wordt een beschrijving van de respondenten gegeven die in deze studie participeren [3.9].

#### **3.2 Kwalitatief onderzoek**

Kwalitatief onderzoek is vereist om een selectie te maken uit het grote aantal factoren dat is geïdentificeerd op basis van de literatuuranalyse. Voor kwalitatief vooronderzoek is gekozen wegens een tweetal redenen. Kwalitatief onderzoek voorafgaand aan kwantitatief onderzoek is nuttig. Door het kwalitatieve onderzoek is een beeld gevormd over wat er speelt onder jonge hoogopgeleiden met betrekking tot hun tevredenheid over werk-privé balans, waar weinig tot niets over bekend is, alvorens de definitieve enquête uit werd gezet. Door het gebruik van kwalitatief onderzoek is de mogelijkheid verkleind dat de verkeerde vragen worden gesteld in het kwantitatieve deel van deze studie. Een andere reden waarom kwalitatief vooronderzoek is verricht is de veelheid van determinanten: uit de literatuur zijn teveel verschillende determinanten van tevredenheid over werk-privé balans naar voren gekomen om qua tijd en omvang om in deze studie te onderzoeken. In het kader van de tijdsplanning is daarom gekozen om enkel de factoren te onderzoeken waarvan geïnterviewden aangeven deze van belang te vinden met betrekking tot hun tevredenheid over werk-privé balans. Factoren waarvan geïnterviewden aangaven dat deze niet of nauwelijks van invloed zijn op hun tevredenheid over werk-privé balans, zijn niet verder onderzocht. Op deze manier richt dit onderzoek zich op de meest belangrijke factoren die samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans.

##### *Onderzoeksbenadering*

Omdat dit onderzoek zich richt op zowel een weinig onderzocht concept, tevredenheid over werk-privé balans en tevens een nieuwe doelgroep wordt aangesneden, jonge hoogopgeleiden, wordt het kwalitatieve deel van de studie gekenmerkt als exploratief onderzoek (Den Boer *et al.*, 1994). Exploratief onderzoek wordt uitgevoerd wanneer (nog) niet veel over een bepaald verschijnsel bekend is. De theorie die gebruikt wordt is vaak gebaseerd op verwachtingen over een bepaald concept (Baarda, De Goede & Teunissen, 2005). De nadruk bij exploratief onderzoek ligt bij theorieontwikkeling, door variabelen te onderzoeken die ten grondslag liggen aan een bepaald fenomeen, in dit geval 'tevredenheid over werk-privé balans'.

##### *Semigestructureerd interview*

Een zestal jonge hoogopgeleiden is door adviesorganisatie X geselecteerd om deel te nemen aan een interview, waarvan twee mannen en vier vrouwen. De respondenten zijn geselecteerd op

basis van beschikbaarheid. Om ervoor te zorgen dat de voor dit onderzoek relevante thema's werden besproken, is gebruik gemaakt van semigestructureerde interviews. De hoofdpunten van het interview zijn vooraf opgesteld in een topiclijst (bijlage 9.1). De topiclijst gaf richting aan de onderwerpen van het interview. De respondenten waren zelf in de mogelijkheid dieper in te gaan op bepaalde onderwerpen, of aspecten te noemen die zij van belang achtten. Vragen die werden gesteld waren onder andere 'Vind je het lastig om het werk naast je neer te leggen en de dag af te sluiten?' of 'Hoe ga je om met het maken van keuzes tussen werk en privé?'. De gemiddelde duur van een interview was ongeveer 45 minuten. Alle interviews zijn opgenomen met een voice-recorder op een laptop, zodat de interviews volledig konden worden uitgewerkt. Uiteraard is toestemming gevraagd aan de respondent voordat de opname werd gestart. Daarnaast is met de respondenten voorafgaand en/of na het interview gesproken over de anonieme verwerking van gegevens, om de validiteit van het onderzoek en dus ook de geldigheid van de conclusies te waarborgen (Boeije, 2008).

### *Verwerking van de interviews*

Er is begonnen met het 'open coderen' van de interviews, waarbij codes zijn toegekend aan fragmenten. Tijdens het open coderen is getracht zo min mogelijk codes af te leiden van de geïdentificeerde factoren uit de literatuurstudie. Dit omdat het kwalitatieve deel van deze studie een aanvulling vormt op de literatuurstudie. Bij het coderen aan de hand van de literatuur gaan mogelijk waardevolle codes verloren. Op basis hiervan is geprobeerd de kwalitatieve interviews zo open mogelijk te coderen. Een voorbeeld van een code is 'druk van sociale omgeving'. Onder deze code vallen uitspraken van respondenten die betrekking hebben op de druk die respondenten voelen vanuit hun sociale leven om te moeten presteren. Een ander voorbeeld van een code is 'gevoelens na een werkdag'. Tot deze code behoren uitspraken van respondenten betreffende hun gevoelens wanneer een werkdag is afgelopen, waaronder uitspraken dat geïnterviewden aangeven erg moe te zijn na een werkdag, maar ook uitspraken waarbij respondenten zich prettig voelen omdat zij trots zijn wat zij die dag hebben behaald op het werk. Een laatste voorbeeld van een codering is 'verantwoordelijkheid', welke ingaat op de mate van verantwoordelijkheid die geïnterviewden hebben in hun leven. Uitspraken die onder deze code vallen gaan over het gevoel van geïnterviewden dat zij voor veel aspecten verantwoordelijk zijn, zowel voor hun werklevens als hun privéleven.

De interviews zijn geanalyseerd met behulp van het softwareprogramma Nvivo 9. Belangrijke citaten zijn gelabeld met een code. Na afloop van de open codering is gekeken of de codes die gegeven zijn aan de fragmenten overeenkwamen met de codes die zijn opgesteld. Nadat de codering was afgerond is nagegaan of op basis van de coderingen en bijbehorende citaten verder kon worden gegaan met het kwantitatieve deel van dit onderzoek. Omdat nog niet geheel helder was aan welke factoren van tevredenheid over werk-privé balans de geïnterviewden veel of juist minder waarde hechten, zijn de geïnterviewden telefonisch benaderd voor een aantal extra vragen. De geïnterviewde is voorafgaand aan het telefonisch na-interview een lijst gestuurd met de factoren die hij of zij had genoemd in het interview. Er is gevraagd welke factoren de grootste invloed hadden op de tevredenheid over werk-privé balans van de geïnterviewde. De volgende vragen zijn hierbij gesteld: 'Kun je een rangschikking geven van de factoren van de tevredenheid over je werk-privé balans? Welke factoren hebben de meeste invloed op jouw tevredenheid over werk-privé balans?'. Een opmerking hierbij is dat het zowel ging om factoren die positief als negatief samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans. Nadat alle respondenten (op één na) waren benaderd, is de nabel-ronde verwerkt in

Nvivo. Nadat alle interviews in Nvivo waren verwerkt, zijn hoofdcodes en subcodes onderscheiden waardoor hiërarchie is aangebracht in de codering. Een voorbeeld van een hoofdcode is 'persoonlijke eigenschappen' en van een bijbehorende subcode is 'prestatiedrang/ambitieuw'. Uit de analyse van de kwalitatieve data is een codeboom voortgekomen (bijlage 9.2). Op basis van de codeboom werd een overzicht gecreëerd welke thema's spelen voor jonge hoogopgeleiden met betrekking tot hun tevredenheid over werk-privé balans.

### **3.3 Vergelijking literatuur en interviews**

Nadat de interviews zijn verwerkt en geanalyseerd is een vergelijking gemaakt tussen de resultaten van het kwalitatieve deel en het literatuuronderzoek. Door middel van de vergelijking is bepaald welke determinanten van tevredenheid over werk-privé balans bij jonge hoogopgeleiden een rol spelen en nader onderzocht worden door middel van kwantitatief onderzoek. De factoren die uit de literatuurstudie zijn gedestilleerd zijn vergeleken met de factoren uit het kwalitatieve deel van dit onderzoek. Uiteindelijk is een overzicht gecreëerd van de factoren die wel en niet worden meegenomen in het kwantitatieve deel van dit onderzoek (bijlage 9.3). De volgende selectiecriteria zijn hierbij gebruikt: factoren die zowel in de literatuurstudie naar voren kwamen als in de interviews zijn genoemd, zijn meegenomen in het kwantitatieve onderzoek. Voorbeelden hiervan zijn het aantal werkuren en het aantal overuren. Beide factoren kwamen naar voren in de literatuurstudie en werden tevens door meerdere respondenten genoemd in de interviews. Wanneer een klein aantal geïnterviewden een factor noemde en hierbij vermeldde dat deze factor niet van grote invloed is op de tevredenheid over werk-privé balans, is besloten deze factor niet mee te nemen in de enquête. Een voorbeeld hiervan is het gevoel om bereikbaar te moeten zijn voor klanten en collega's. Geïnterviewden gaven aan dat zij het gevoel hadden dat deze factor niet of nauwelijks doorwerkte in hun tevredenheid over werk-privé balans. Op basis hiervan is besloten deze factor niet verder mee te nemen in de enquête.

Factoren die óf bij de interviews zijn genoemd, óf in de literatuur zijn genoemd, zijn nader onderzocht. Onzekerheid over de baan kwam in de literatuurstudie naar voren als factor die samenhangt met de tevredenheid over werk-privé balans. Deze factor is door geen van de geïnterviewden genoemd. Uitgebreider literatuuronderzoek naar deze factor gaf geen indicatie dat de factor van wezenlijk belang is in relatie tot de tevredenheid over werk-privé balans. Er is dan ook gekozen deze factor niet mee te nemen in het kwantitatieve deel van dit onderzoek omdat dit onderzoek zich voornamelijk richt op de belangrijkste factoren ten aanzien van tevredenheid over werk-privé balans, gezien de omvang van het onderzoek. Om dezelfde reden is ervoor gekozen om de factor 'complexiteit van de baan' achterwege te laten in het kwantitatieve onderzoek.

Een aantal factoren die door de geïnterviewden zijn genoemd, zijn niet naar voren gekomen uit de literatuurstudie. Dit betreft de volgende factoren: werkplezier, prestatiemotivatie en verantwoordelijkheidsgevoel. De geïnterviewden gaven aan dat deze factoren (erg) van belang zijn betreffende hun tevredenheid over werk-privé balans. Op basis van het belang dat geïnterviewden aan deze drie factoren toekenden, is theoretisch onderzoek verricht naar deze factoren. Uit de literatuurstudie is gebleken dat de drie factoren, voor zover bekend, nog niet eerder in verbinding zijn gebracht met tevredenheid over werk-privé balans. Op basis van het belang dat de geïnterviewden aan deze factoren hechtten, is besloten deze factoren nader te

onderzoeken door middel van kwantitatief onderzoek. In bijlage 9.3 worden de determinanten die naar voren kwamen bij het kwalitatieve onderzoek uitgebreider vergeleken met de theorieën uit de literatuur, waarbij een omschrijving is gegeven op basis waarvan een determinant al dan niet meegenomen is in het kwantitatieve gedeelte van dit onderzoek.

### **3.4 Toegevoegde factoren**

Omdat nog niet theoretisch is ingegaan op de drie factoren die naar voren kwamen uit het kwalitatieve gedeelte van deze studie, worden deze in onderstaande theoretisch toegelicht. Allereerst wordt de factor werkplezier toegelicht, deze is ingeschaald op organisatieniveau omdat deze factor gezien kan worden als een uitkomst van het contract dat de jonge hoogopgeleide heeft met de organisatie: werkplezier is een uitkomst die voortvloeit uit de organisatie waarbij de jonge hoogopgeleide werkzaam is. Vervolgens wordt ingegaan op de factoren 'prestatiemotivatie' en 'verantwoordelijkheid'. Deze factoren zijn ingeschaald op individueel niveau, omdat deze factoren betrekking hebben op de persoonlijke eigenschappen van een individu.

#### *3.4.1 Werkplezier*

In de interviews kwam naar voren dat jonge hoogopgeleiden het van belang vinden dat zij plezier in hun werk hebben; hierdoor hebben zij minder moeite met het maken van overuren. Werkplezier wordt omschreven als de mate waarin individuen plezier ontleen aan hun werk (Aziz & Zickar, 2006: 52). Jonge hoogopgeleiden die een hoge mate van werkplezier ervaren zijn positief over de kwaliteit van hun werklevens (Peters & Wildenbeest, 2010). Dit kan positief samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans: wanneer jonge hoogopgeleiden werkplezier ervaren en tevreden zijn over hun werk, wordt hun tevredenheid over werk-privé balans mogelijk verhoogd. Anderzijds kunnen jonge hoogopgeleiden die een hoge mate van werkplezier beleven teveel tijd in hun werk stoppen waardoor zij weinig tijd hebben voor hun privéleven. Een hoge mate van werkplezier kan leiden tot een groot aantal totaal werkuren (Bonebright, Clay & Ankenmann, 2000). Dit zou juist kunnen impliceren, tegenovergesteld aan bovenstaande bewering, dat de tevredenheid over werk-privé balans laag is bij een hoge mate van werkplezier doordat de meeste te besteden uren in het werklevens worden gestopt, waardoor weinig aandacht is voor privé zaken. Een nuancering hierbij is dat jonge hoogopgeleiden die een grote mate van werkplezier beleven en zodoende meer uren werken, het prettig kunnen vinden om de nadruk op hun werk-gerelateerde leven te hebben.

#### *3.4.2 Prestatiemotivatie*

Op individueel niveau is de prestatiemotivatie van een individu de eerste variabele die aan het theoretisch kader wordt toegevoegd. Centraal bij prestatiemotivatie staat de behoefte van een individu om zich te onderscheiden van anderen door het behalen van betere prestaties. De behoefte om te presteren speelt hierbij een belangrijke rol: andere individuen moeten worden overtroffen door de eigen behaalde prestaties (Scott, Moore & Miceli, 1997). Jonge hoogopgeleiden die een hoge mate van prestatiemotivatie hebben offeren hun privéleven op voor het werk. Dit kan betekenen dat zij meer uren werken waardoor de tijd aan privé wordt ingekort. Niet alleen het aantal uur dat besteed wordt aan het werk, ook de gedachten van individuen met een grote mate van prestatiemotivatie zijn vaak bij het werk, ook in privé tijd. Hierdoor kan de tevredenheid over werk-privé balans in het geding zijn. De verwevenheid van deze factor met andere factoren blijkt uit onderstaand onderzoek. Prestatiemotivatie staat in verband met de eerder besproken variabele waarbij jonge hoogopgeleiden moeite hebben hun

werkdag af te sluiten (Liang & Chu, 2009). McClelland (1987) geeft aan dat individuen die een grote prestatiemotivatie hebben, ook een hoge werkdruk ervaren omdat zij zich alle problemen op het werk persoonlijk aantrekken. De tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans kan in het geding zijn als gevolg van de aspecten die kleven aan de factor prestatiemotivatie.

### 3.4.3 Verantwoordelijkheidsgevoel

De laatste toegevoegde variabele op basis van de uitkomsten van het kwalitatieve gedeelte is de factor verantwoordelijkheidsgevoel. Verantwoordelijkheidsgevoel wordt door Mergler, Spencer en Patton (2007) als volgt gedefinieerd: *'The ability to regulate one's own thoughts, feelings and behaviour, along with a willingness to hold oneself accountable for the choices made and social and personal outcomes generated'* (2007: 22). Het verantwoordelijk zijn voor je eigen daden, gedrag en gevoelens komt duidelijk naar voren bij deze definitie. Het verantwoordelijkheidsgevoel heeft in dit onderzoek zowel betrekking op verantwoordelijkheid voor het werk- als voor het privéleven. Uit onderzoek van Chung en Monroe (2003) blijkt dat vrouwen een grotere mate van verantwoordelijkheidsgevoel ervaren in vergelijking met mannen: vrouwen stellen minder vaak hun eigen belang voorop en trekken zich veel meer aan in vergelijking met mannen. De relatie tussen verantwoordelijkheidsgevoel en (tevredenheid over) werk-privé balans is voor zover bekend niet eerder onderzocht en wordt door middel van het kwantitatieve gedeelte in dit onderzoek nader belicht. Mogelijk denken jonge hoogopgeleiden met een groot verantwoordelijkheidsgevoel veel aan her werk, waardoor zij zich niet goed kunnen ontspannen in de privésituatie.

Nu de theoretische onderbouwing is toegelicht voor de toegevoegde factoren, wordt een overzicht gegeven welke variabelen worden meegenomen in het kwantitatieve onderzoek.

**Tabel 1: Factoren in kwantitatief onderzoek**

<b>Samenleving</b>	<b>Organisatie</b>	<b>Individueel</b>
Sociale rollen	Contracturen	Geslacht
	Contractdagen	Kinderen
	Daadwerkelijke werkuren	Huishoudelijke activiteiten
	Daadwerkelijke werkdagen	Afsluiten werkdag
	Discrepancie contracturen en daadwerkelijke uren	Prestatiemotivatie
	Tevredenheid over daadwerkelijk aantal werkuren	Verantwoordelijkheidsgevoel
	Flexibel werken	Reistijd
	Thuiswerken	Vrijtijdsbesteding
	Werkdruk	
	Ondersteuning leidinggevende	
	Werkplezier	

### 3.5 Kwantitatief onderzoek

Door middel van kwantitatief onderzoek worden de factoren getoetst waarvan verwacht wordt dat zij samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans. Dit gebeurt door middel van een enquête. Het kwantitatieve deel van deze studie wordt gezien als hoofdonderzoek. Op basis

van het kwantitatieve deel worden verbanden getoetst en wordt onderzocht welke factoren van de drie gehanteerde niveaus samenhangen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans. De enquête is uitgezet onder jonge hoogopgeleiden in het netwerk van een adviesbureau, evenals in het netwerk van de onderzoeker.

#### *Onderzoeksbenadering kwantitatief onderzoek*

Het kwantitatieve gedeelte van het onderzoek hanteert een empirisch-analytische onderzoeksbenadering, als gewoonlijk bij kwantitatief onderzoek (Boeije, 2008). Vanuit de theorie zijn verschillende concepten afgeleid waarvan gesuggereerd wordt dat zij een samenhang vertonen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans. De concepten geven richting aan dit onderdeel van het onderzoek. Er is gekozen voor kwantitatief hoofdonderzoek om inzichtelijk te maken welke factoren voorafgaan aan de tevredenheid over werk-privé balans. Ook kan door middel van kwantitatief onderzoek een grote populatie worden bereikt zodat met enige zekerheid uitspraken kunnen worden gedaan over de antecedenten van de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans. Tevens neemt de beïnvloeding van de onderzoeker af bij het uitvoeren van kwantitatief onderzoek, waardoor de kans op sociale wenselijkheid afneemt en de kans op anonimiteit toeneemt (Van der Velde, Jansen & Anderson, 2004).

#### *Selectie respondenten kwantitatief onderzoek*

Voor het kwantitatieve gedeelte van deze studie zijn respondenten op verschillende manieren benaderd. De potentiële respondenten van dit onderzoek zijn door middel van een nieuwsbrief van het adviesbureau op de hoogte gesteld van het onderzoek. De tekst in de nieuwsbrief is weergegeven in bijlage 9.4. Daarnaast is de enquête uitgezet door middel van *social media*, waaronder Twitter, LinkedIn en Facebook. Om de respons te verhogen heeft de onderzoeker ook zelf respondenten benaderd via *social media*, waaronder LinkedIn en Facebook. Ook heeft de onderzoeker jonge hoogopgeleiden in haar netwerk persoonlijk aangeschreven met het verzoek te participeren. Er is respondenten niet om identificatie gevraagd, waardoor de anonimiteit blijft gewaarborgd (Crawford, Couper & Lamias, 2001). Omdat er geen document bestaat van alle jonge hoogopgeleiden in Nederland is een selecte steekproef genomen. Dit betekent dat de dataset in dit onderzoek mogelijk niet geheel representatief is voor alle jonge hoogopgeleiden in Nederland (Babbie, 2007). Mogelijk hebben meer jonge hoogopgeleiden die geïnteresseerd zijn in het onderwerp werk-privé balans de vragenlijst ingevuld dan jonge hoogopgeleiden die geen aansluiting hebben bij dit onderwerp. Hierdoor kan een vertekening zijn opgetreden in de resultaten.

#### *Enquête*

De enquête is als volgt opgebouwd. Allereerst is een tweetal selectievragen gesteld, aangaande de leeftijd en de hoogst genoten opleiding van de respondent. Op basis van deze twee vragen is bepaald of een respondent behoort tot de onderzoekspopulatie van dit onderzoek, namelijk jonge hoogopgeleiden. Vervolgens zijn verschillende schalen aan bod gekomen die ingaan op factoren waarvan verwacht wordt dat zij samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans. De meeste items hebben een vijf-punts Likertschaal als antwoordcategorie welke variëren van 'volledig mee oneens' tot 'volledig mee eens'. Een aantal items is 'reversed' opgesteld om de betrouwbaarheid van het onderzoek te verhogen. De enquête besloeg totaal 89 items. Voordat de enquête definitief werd uitgezet bij de doelgroep van dit onderzoek, is de enquête getest door de onderzoeker, de begeleidster van de onderzoeker en medestudenten.

### *Betrouwbaarheid en validiteit*

Van belang bij kwantitatief onderzoek is de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek (Boeije, 2008). Om ervoor te zorgen dat dit onderzoek herhaalbaar is, is ervoor gezorgd dat alle gemaakte keuzes in dit onderzoek zijn verantwoord en de stappen voor het maken van deze keuzes zijn toegelicht. Door een groot aantal respondenten te ondervragen in de enquête, wordt de kans op onsystematische fouten verkleind (Boeije, 2008). De betrouwbaarheid van dit onderzoek heeft tevens betrekking op de gehanteerde schalen voor het kwantitatieve onderzoek. De minimale waarde van de Cronbach's  $\alpha$  is in dit onderzoek 0.70 (Nunnally, 1978). De Cronbach's  $\alpha$  geeft de mate aan waarin een aantal items in een enquête hetzelfde concept meet door te berekenen of de antwoorden van de respondenten consistent zijn

Naast betrouwbaarheid is validiteit van belang in deze studie. Een onderzoek is valide wanneer de onderzoeker meet wat hij of zij daadwerkelijk wil meten (Boeije, 2008). Wat betreft het kwantitatieve deel van deze studie is zoveel mogelijk gebruik gemaakt van bestaande gevalideerde schalen. Enkele vragen zijn toegevoegd of aangepast wanneer de inhoud van dit onderzoek daarom vroeg. Daarnaast zijn (bijna alle) concepten gemeten aan de hand van meerdere items, waardoor de validiteit van dit onderzoek wordt verhoogd.

### **3.6 Hypothesen en operationalisaties**

In deze paragraaf worden de geïdentificeerde factoren kort samengevat die worden onderzocht in het kwantitatieve deel van deze studie. Daarna worden per factor één of meerdere hypothesen opgesteld. Bij het opstellen van hypothesen is al dan niet een richting gegeven aan het verband tussen twee variabelen. Zo wordt bij sommige hypothesen een positieve of negatieve samenhang verondersteld, terwijl bij andere hypothesen enkel wordt gesproken van samenhang. De beschikbare kennis over de verschillende factoren en de richting van hun relatie met de tevredenheid over werk-privé balans ligt hieraan ten grondslag. Uiteraard worden de factoren ingedeeld in de gehanteerde drie niveaus. Tijdens het opstellen van de hypothesen worden de gebruikte schalen besproken die van toepassing zijn in dit onderzoek. Bij het behandelen van de verschillende schalen wordt, indien het aantal items toereikend is, de Cronbach's  $\alpha$  weergegeven. Wegens de overzichtelijkheid van dit onderzoek is besloten de operationalisaties per variabele te bespreken nadat de hypothesen zijn toegelicht. Voordat de hypothesen en bijbehorende operationalisaties worden toegelicht, wordt ingegaan op verschillende soorten tevredenheid in dit onderzoek, te weten: tevredenheid over werk-privé balans, privétevredenheid en werktevredenheid<sup>2</sup>.

#### *3.6.1 Tevredenheid*

##### *Tevredenheid over werk-privé balans*

De afhankelijke variabele van dit onderzoek, tevredenheid over werk-privé balans, is ondervraagd aan de hand van de gevalideerde schaal van Valcour (2007) welke uit het Engels vertaald is. Voor deze schaal is gekozen op basis van de inhoud van de items. Een andere schaal om de tevredenheid over werk-privé balans te meten is afkomstig van het onderzoek van Baptiste (2008). Deze 5-item schaal gaat voornamelijk in op het werk en amper in op het privéleven van respondenten. In de schaal van Valcour (2007) is een meer gelijke verdeling tussen items over werk en/of privé aanwezig, vandaar dat is gekozen om deze schaal te hanteren. Eén van de vijf items is de volgende: 'Ik ben tevreden over de manier waarop ik mijn

---

<sup>2</sup> Bij het opstellen van de hypothesen wordt 'tevredenheid over werk-privé balans' afgekort tot 'TWPB'.

aandacht verdeel tussen mijn werkleven en mijn privéleven'. In dit onderzoek is een Cronbach's  $\alpha$  gevonden van 0.91. De waarde van deze Cronbach's  $\alpha$  is erg goed.

#### *Privétevredenheid*

Privétevredenheid is gevraagd door middel van 4 items. Privétevredenheid wordt vaak gemeten aan de hand van één item van Kunin (1955), namelijk: 'Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u over uw privéleven?'. Hiervoor gekozen omdat Knies (2012) aangeeft dat het voor starters, dus ook jonge hoogopgeleiden, erg belangrijk is dat zij ontspanning hebben om zo het grote aantal werkuren te compenseren. Door het onderzoeken van privétevredenheid door middel van meerdere items, wordt een zo duidelijk mogelijk beeld gevormd van de privétevredenheid. Op basis van het onderzoek van Coffé en Vandeweyer (2002) is een schaal opgesteld voor het meten van privétevredenheid. Een voorbeelditem bij deze schaal is: 'Ik ben tevreden over de hoeveelheid tijd die ik besteed aan mijn privéleven'. In dit onderzoek is voor privétevredenheid een Cronbach's  $\alpha$  gevonden van 0.73. Hoewel dit een acceptabele  $\alpha$  betreft, is de  $\alpha$  verhoogd naar 0.76 door het item 'Ik ben tevreden met mijn wooncomfort' te verwijderen.

#### *Werktevredenheid*

Na het ondervragen van privétevredenheid is werktevredenheid gemeten door middel van één gevalideerd item (Kunin, 1955): 'Over het algemeen ben ik zeer tevreden met mijn baan'. Het meten van werktevredenheid in een item wordt vaak ter discussie gesteld in de literatuur. De validiteit van het meten van werktevredenheid door middel van één item blijkt echter hoger dan wanneer het concept door meerdere items wordt gemeten (Ganzach, 1998; Scarpello & Campbell, 1983). Ook blijkt dat het meten van werktevredenheid door middel van één item niet inboet aan betrouwbaarheid (Wanous, Reichers & Hudy, 1997). Het meten van werktevredenheid door meerdere items geeft nagenoeg dezelfde resultaten dan wanneer dit door één item wordt gemeten (Ganzach, 1998). Wegens de grootte van de vragenlijst is besloten het concept werktevredenheid door middel van één item te meten.

### *3.6.2 Samenlevingsniveau*

Nu de verschillende soorten tevredenheid uiteen zijn gezet wordt begonnen met het toelichten van de verschillende factoren op de drie niveaus, met allereerst de factor 'sociale rollen' op samenlevingsniveau, waarna de factoren op organisatie- en individueel niveau aan bod komen.

#### *Sociale rollen*

De traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen, waarbij de man zorgt voor het inkomen en de vrouw voor het huishouden, kan indirect samenhangen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans. Hoe hoger de scores op de sociale rollen, des te traditioneler een persoon denkt over de verschillende rollen die mannen en vrouwen aannemen. Als in het theoretisch kader vermeld, wordt verwacht dat twee factoren de relatie tussen sociale rollen en de tevredenheid over werk-privé balans mediëren, namelijk: het aantal contracturen en het aantal uur huishoudelijke activiteiten. De volgende hypothesen zijn opgesteld om deze verbanden te toetsen:

- |   |
|---|
| H1a: Het aantal contracturen medieert de relatie tussen sociale rollen en TWPB                    |
| H1b: Het aantal uur huishoudelijke activiteiten medieert de relatie tussen sociale rollen en TWPB |



Sociale rollen wordt gemeten aan de hand van een aantal geselecteerde items uit de gevalideerde *Social Roles Questionnaire* (Baber & Tucker, 2006). Een aantal items is uit deze vragenlijst verwijderd wegens de geringe toepasbaarheid van die vragen in dit onderzoek. Uit de oorspronkelijke schaal van 24 items zijn 4 items geselecteerd om de factor sociale rollen te meten. Een voorbeelditem uit deze schaal is: 'De grootste verantwoordelijkheid van een man is zorgen voor een inkomen'. Een hoge score (5) op de factor sociale rollen betekent dat de respondent er een traditionele visie op na houdt wat betreft de rolverdeling tussen mannen en vrouwen. Een lage score (1) op deze schaal wordt gezien als een moderne visie op sociale rollen, waarbij mannen en vrouwen als meer gelijk worden gezien. De Cronbach's  $\alpha$  van deze schaal is in dit onderzoek 0.72 en is dan ook bruikbaar.

### 3.6.3 Organisatieniveau

#### *Werkuren en -dagen*

##### *Contracturen*

Op organisatieniveau wordt allereerst de theorie over werkuren kort samengevat, waarna hypothesen worden geformuleerd. Uit het theoretische gedeelte van dit onderzoek komt naar voren dat een hoog aantal werkuren negatief van invloed is op de tevredenheid over werk-privé balans (Valcour, 2007). Uit de interviews kwam dit ook naar voren: de parttime geïnterviewde gaf aan een hogere tevredenheid over werk-privé te ervaren dan de overige geïnterviewden die fulltime werken, dit in overeenstemming met de resultaten van Beham *et al* (2012) en Hill *et al* (2004). Onderstaande hypothesen zijn opgesteld om de samenhang tussen contracturen en contractdagen met tevredenheid over werk-privé balans te toetsen. Hierbij is het verband tussen het aantal contracturen en tevredenheid over werk-privé balans richtinggevend geformuleerd op basis van eerder wetenschappelijk onderzoek. Naar H2b is voor zover bekend niet eerder onderzoek verricht. Wel wordt verwacht dat de richting van het verband tussen het aantal contractdagen en tevredenheid over werk-privé balans negatief is, omdat dit verband tevens negatief is bij het aantal contracturen.

- |   |
|---|
| H2a: Het aantal contracturen hangt negatief samen met TWPB  |
| H2b: Het aantal contractdagen hangt negatief samen met TWPB |

Het aantal contracturen is gemeten door de open vraag: 'Hoeveel uur per week werk je volgens je contract?'. Het aantal contractdagen is gemeten door de open vraag: 'Hoeveel dagen per week werk je volgens je contract?'.

##### *Daadwerkelijke werkuren en -dagen*

Om de samenhang tussen het aantal uur werk in relatie tot de tevredenheid over werk-privé balans grondig te onderzoeken, is ook het aantal daadwerkelijke werkuren van jonge hoogopgeleiden onderzocht. Het aantal daadwerkelijke werkuren kan samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans. Uit onderzoek van Beham en Drobnic (2010) blijkt dat overuren een verminderde tevredenheid over werk-privé balans tot gevolg hebben. Respondenten geven in de interviews aan dat overuren een grote invloed hebben op hun tevredenheid over de werk-privé balans: de te besteden tijd aan privézaken neemt af, wat respondenten als niet prettig ervaren. Om het verband te onderzoeken tussen de tevredenheid over werk-privé balans en de tevredenheid over het daadwerkelijke aantal werkuren, is een hypothese opgesteld. Tevens zijn respondenten ondervraagd over hun daadwerkelijk aantal werkdagen. Onderstaande hypothesen zijn opgesteld om het verband tussen (de tevredenheid

over) daadwerkelijke werkuren en werkdagen met de tevredenheid over werk-privé balans te toetsen:

- H3a: Het aantal daadwerkelijke werkuren hangt negatief samen met TWPB  
H3b: De tevredenheid met het daadwerkelijk aantal werkuren hangt positief samen met TWPB  
H3c: Het aantal daadwerkelijke werkdagen hangt negatief samen met TWPB

Om de factor 'daadwerkelijk aantal werkuren' te meten is de volgende vraag gesteld: 'Hoeveel uur per week werk je daadwerkelijk gemiddeld per week', waarbij daadwerkelijke werkuren het volgende betekenen: uren die zowel betaald als onbetaald, zowel op het werk verricht als thuis of op een andere locatie, exclusief reistijd. De tevredenheid over het daadwerkelijk aantal werkuren is gemeten met het item: 'Ik ben tevreden over mijn daadwerkelijk aantal werkuren'. Het daadwerkelijk aantal werkdagen is bepaald middels de volgende vraag: 'Over hoeveel dagen per week zijn je daadwerkelijke werkuren verdeeld?'.

#### *Discrepantie contracturen en daadwerkelijke werkuren*

Alle jonge hoogopgeleiden die zijn geïnterviewd geven aan dat zij de discrepantie tussen hun contracturen en hun daadwerkelijke aantal uur als negatief ervaren. Zij geven hierbij aan dat zij graag een lager totaal aantal uur willen werken dan zij momenteel doen. Ook uit de literatuur blijkt dat jongeren meer uren werken dan zij in eerste instantie van plan zijn (Sturges & Guest, 2004). Mogelijk vertoont de grootte van de discrepantie tussen het aantal contracturen en het aantal daadwerkelijke werkuren een samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans. De verwachting is dat des te groter de discrepantie is, dus des te meer overuren de jonge hoogopgeleide maakt, hoe lager de tevredenheid over werk-privé balans is. Of de discrepantie tussen contracturen en het daadwerkelijke aantal werkuren daadwerkelijk negatief samenhangt met de tevredenheid over werk-privé balans, wordt middels onderstaande hypothese getoetst:

- H4: De discrepantie tussen het aantal contracturen en het aantal daadwerkelijke werkuren hangt negatief samen met TWPB

Aan de hand van de gegevens van zowel de contracturen als de daadwerkelijke werkuren kan de discrepantie tussen contracturen en daadwerkelijke werkuren worden berekend. De respondenten die aan hebben gegeven een 0-uren contract te hebben, zijn bij het berekenen van het aantal overuren in de dataset aangemerkt als *missing value*. Dit omdat deze respondenten (n=2) meer overuren maken dan respondenten die bijvoorbeeld een 36-urig of 40-urig contract hebben.

#### *Mogelijkheden op het werk*

Naast de indeling die ingaat op het aantal werkuren en -dagen, is 'mogelijkheden op het werk' een categorie op organisatieniveau. Ten eerste wordt ingegaan op flexibel werken waarna thuiswerken aan bod komt.

#### *Flexibel werken*

Uit de literatuurstudie komt naar voren dat een hogere controle over de indeling van het werk leidt tot een verhoogde tevredenheid over werk-privé balans (Beham *et al.*, 2012). Door de geïnterviewden werd dit benadrukt: zij gaven aan het erg prettig te vinden om de mogelijkheid te hebben om hun werk flexibel in te delen. Tevens gaven zij aan dat zij het gevoel hadden dat dit positief doorwerkte in hun tevredenheid over werk-privé balans. Het verband tussen de

factor flexibel werken en de tevredenheid over werk-privé balans wordt onderzocht aan de hand van de onderstaande hypothese:

H5: De mogelijkheid om flexibel te werken hangt positief samen met TWPB

De mogelijkheid om flexibel te werken wordt gezien als de controle over de hoeveelheid werk en controle om het werkschema te veranderen (Valcour, 2007). De bijbehorende schaal gaat in op de hoeveelheid keuze die de respondent heeft om zijn of haar werkdag of werkweek in te delen. Een hoge score op deze schaal duidt op een hoge mate van flexibiliteit in het werk. De schaal is gebaseerd op de gevalideerde en veel gebruikte Engelse schaal Thomas en Ganster (1995). Van de originele schaal van 7 items is een schaal opgesteld met in totaal 5 items. Een voorbeeld van een item is: 'Ik kan zelf bepalen op welke momenten ik werk'. De Cronbach's  $\alpha$  voor flexibel werken is in dit onderzoek 0.79, een goede waarde.

### *Thuiswerken*

Naast flexibel werken is thuiswerken of werken op een andere locatie dan thuis of op het werk geïdentificeerd als factor die mogelijk samenhangt met de tevredenheid over werk-privé balans. Deze factor wordt onderzocht op twee manieren: ten eerste met betrekking tot de mogelijkheid om thuis te werken en ten tweede betreffende de mogelijkheid om op een andere locatie dan thuis of op het werk te werken. De mogelijkheid om thuis te werken blijkt op basis van wetenschappelijk onderzoek de tevredenheid over werk-privé balans positief te beïnvloeden (Beham *et al.*, 2012; Hill *et al.*, 2001; Tausig & Fenwick, 2001). Dit komt tevens naar voren in de interviews: geïnterviewden geven aan het prettig te vinden om thuis te kunnen werken. Niet alleen de mogelijkheid om thuis te werken wordt onderzocht. Tevens wordt gekeken in hoeverre de frequentie van thuiswerken of werken op een andere locatie samenhang vertoont met de tevredenheid over werk-privé balans. Omdat geen onderzoek bekend is over de frequentie van thuiswerken in relatie tot de tevredenheid over werk-privé balans, wordt geen richting vastgesteld over het verband in de hypothese. Tevens wordt onderzocht in hoeverre er samenhang is tussen het aantal uur dat respondenten thuis of op een andere locatie werken met de tevredenheid over werk-privé balans.

H6a: De mogelijkheid om thuis te werken hangt positief samen met TWPB

H6b: De mogelijkheid om op een andere locatie te werken dan thuis of op het werk hangt positief samen met TWPB

H6c: De frequentie van thuiswerken hangt samen met TWPB

H6d: De frequentie van werken op een andere locatie dan thuis of op het werk hangt samen met TWPB

H6e: Het aantal uur thuiswerken hangt samen met TWPB

H6f: Het aantal uur werken op een andere locatie dan thuis of op het werk hangt samen met TWPB

Omdat er voor thuiswerken geen toepasselijke schaal bekend is in de literatuur is een aantal vragen opgesteld om de mogelijkheid en frequentie tot thuiswerken te onderzoeken. Zo werd gevraagd: 'Heb je de mogelijkheid om thuis te werken?' (nee = 0, ja = 1) en zo ja: 'Hoe vaak maak je hier gemiddeld gebruik van?'. Bij deze laatste vraag zijn antwoordcategorieën opgesteld variërend van 'Eens per maand of minder vaak' en '3 keer per week of vaker'. Ook is door middel van een open vraag vastgesteld hoeveel uur de respondent per week thuiswerkt. Tevens zijn deze drie vragen ook gesteld met betrekking tot het werken op een andere locatie dan thuis of op het werk.

### *Persoonlijke gevoelens over werk*

#### *Werkdruk*

Nu toegekomen is aan de laatste onderverdeling van variabelen op organisatieniveau, persoonlijke gevoelens ten aanzien van het werk, wordt ten eerste de factor werkdruk samengevat, waarna hypothesen volgen. Uit de literatuurstudie blijkt dat een hoge werkdruk leidt tot ontevredenheid over werk-privé balans (Beham & Drobnic, 2010). Dit resultaat kwam tevens naar voren bij de geïnterviewden: Nagenoeg allemaal gaven zij aan dat zij een hoge werkdruk ervaren, waardoor zij een vermoeid gevoel hadden nadat een werkdag was afgelopen. Volgens de geïnterviewden heeft dit een negatieve invloed op hun tevredenheid over hun werk-privé balans. Op basis van deze resultaten is de volgende hypothese opgesteld om het verband tussen werkdruk en tevredenheid over werk-privé balans te toetsen:

H7:      Werkdruk hangt negatief samen met TWPB
---

Werkdruk is gemeten aan de hand van een samenstelling van schalen (Frins, Van Ruyssevelt & Syroit, 2011; Veldhoven & Meijman, 2004). Werkdruk is geoperationaliseerd als ‘de combinatie van werktempo en werkhoeveelheid’. Voor het meten van deze factor zijn drie items uit de vragenlijst van Veldhoven en Meijman (2004) geselecteerd, waaronder ‘Ik moet extra hard werken om iets af te krijgen’. Ook zijn twee items geselecteerd uit de schaal van Frins *et al* (2011), waaronder ‘De hoeveelheid werk kan ik prima aan’. In dit onderzoek is de Cronbach’s  $\alpha$  voor de schaal over werkdruk 0.70, acceptabel voor dit onderzoek.

#### *Ondersteuning van leidinggevende*

Een andere variabele die zowel in de literatuurstudie als de kwalitatieve studie naar voren komt, is de mate van ondersteuning van de leidinggevende van de jonge hoogopgeleide. In de interviews gaven respondenten aan de steun van hun leidinggevende als prettig te ervaren voor hun tevredenheid over hun werk-privé balans. Dit wordt ondersteund door literatuuronderzoek door onder andere Abendroth en Den Dulk (2011): zij geven aan dat het krijgen van steun van een leidinggevende bijdraagt aan een hogere tevredenheid met de werk-privé balans. De volgende hypothese is opgesteld om deze relatie te toetsen:

H8:      De ondersteuning van de leidinggevende hangt positief samen met TWPB
---

De factor ondersteuning van de leidinggevende is gemeten aan de hand van de vaak gehanteerde en gevalideerde schaal van Eisenberger *et al* (1986). Deze schaal meet oorspronkelijk de ondersteuning van de organisatie, maar is door wetenschappers vaak gebruikt om ondersteuning van de leidinggevende te meten door in de vragenlijst het woord ‘organisatie’ te vervangen door ‘leidinggevende’ (Eisenberger *et al.*, 2002). Ondersteuning door de leidinggevende is gedefinieerd als ‘de mate waarin leidinggevend in hun gedrag laten merken dat ze de inspanningen van medewerkers waarderen en begaan zijn met hun welzijn’ (Knies, 2012: 68; Rhoades & Eisenberger, 2002). Een voorbeelditem uit deze schaal is: ‘Mijn leidinggevende laat waardering merken voor mijn werk’ (Knies, 2012). In dit onderzoek is de Cronbach’s  $\alpha$  van de ondersteuning van de leidinggevende 0.87. Aan deze schaal is de ondersteuning door het maken van maatwerkafspraken toegevoegd. Het gaat hierbij om de mate waarin een leidinggevende afspraken maakt met een jonge hoogopgeleide die passen bij zijn of haar behoefte. Een voorbeeld item van deze schaal is: ‘Mijn leidinggevende maakt afspraken met mij die passen bij mijn persoonlijke situatie’ (Knies, 2012). De Cronbach’s  $\alpha$  van de schaal die ondersteuning door maatwerkafspraken meet is 0.78 in dit onderzoek. Besloten is

om beide schalen, die gaan over de ondersteuning van de leidinggevende, samen te voegen. Dit resulteerde in een Cronbach's  $\alpha$  van 0.88, een goede score.

### *Werkplezier*

Werkplezier is een factor die op basis van de uitkomsten van de interviews wordt meegenomen in dit onderzoek. Eerder onderzoek toonde aan dat er een positief verband bestaat tussen werkplezier en werktevredenheid (Peters & Wildenbeest, 2010). De relatie tussen werkplezier en tevredenheid over werk-privé balans is voor zover bekend nog niet eerder onderzocht. Wel wordt verwacht dat het verband tussen beide variabelen positief is, waardoor de hypothese richtinggevend is geformuleerd.

H9: Werkplezier hangt positief samen met TWPB

Voor het meten van werkplezier zijn voor dit onderzoek 5 items geselecteerd uit de originele 9-item schaal van Veldhoven en Meijman (2004). Een voorbeelditem uit de schaal over werkplezier is: 'Ik moet me er vaak toe zetten om een werkopdracht uit te voeren (R)'. In dit onderzoek is de Cronbach's  $\alpha$  voor werkplezier 0.83 en daardoor bruikbaar voor dit onderzoek

### *3.6.4 Individueel niveau*

#### *Thuisituatie/individuele kenmerken*

##### *Geslacht*

De eerste variabele op individueel niveau die wordt onderzocht is de variabele geslacht. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat vrouwen meer onbalans ervaren tussen werk en privé dan mannen (Guest, 2002; Pichler, 2009; Tausig & Fenwick, 2001). Onderzoek van Frone (2003) en Hill *et al* (2003) toont geen significant verschil tussen mannen en vrouwen met betrekking tot hun werk-privé balans. Onderstaande hypothese is opgesteld om te onderzoeken of er verschil is tussen mannen en vrouwen qua tevredenheid over werk-privé balans.

H10: Mannen hebben een hogere TWPB dan vrouwen

Het geslacht van de respondenten is gevraagd in de enquête. In de analyses is deze variabele omgezet naar een dummyvariabele (0 = man, 1 = vrouw).

##### *Kinderen*

Uit het literatuuronderzoek komt naar voren dat het hebben van kinderen een negatieve invloed heeft op de werk-privé balans. Het hebben van kinderen hangt mogelijk samen met de tevredenheid over werk-privé balans. Tevens vertoont het aantal kinderen en de leeftijd van het jongste kind mogelijk samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans. Een respondent die een kind heeft, gaf dit ook aan in het interview. De volgende hypothesen zijn opgesteld om het verband tussen het al dan niet hebben van kinderen met de tevredenheid over werk-privé balans te toetsen:

H11a: Het al dan niet hebben van één of meerdere kinderen hangt samen met TWPB

H11b: Het aantal kinderen van jonge hoogopgeleiden hangt samen met TWPB

H11c: De leeftijd van het jongste kind van de jonge hoogopgeleide hangt samen met TWPB

In de enquête is gevraagd naar of, en zo ja, hoeveel, kinderen de respondent heeft. Indien de respondent aangeeft één of meerdere kinderen te hebben, is tevens gevraagd naar de leeftijd van het jongste kind. Mogelijk toont het hebben van een jong kind een andere samenhang met

de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans dan wanneer de respondent een ouder kind heeft.

#### *Huishoudelijke activiteiten*

De laatste geïdentificeerde factor onder de indeling 'thuisituatie/privé' betreft de huishoudelijke activiteiten. Uit onderzoek van Pichler (2009) blijkt dat wanneer huishoudelijke taken tijdens de werkweek worden uitgevoerd, de balans tussen werk en privé verbetert. Het uitvoeren van huishoudelijke activiteiten in het weekend resulteert in een verminderde balans tussen werk en privé. Daarnaast wordt verondersteld dat een betaalde hulp in de huishouding kan bijdragen aan een verbeterde werk-privé balans (Abendroth & Den Dulk, 2011). Onderstaande hypothesen zijn opgesteld om deze theoretische bevindingen te toetsen bij jonge hoogopgeleiden in dit onderzoek.

H12a: Jonge hoogopgeleiden die hun huishoudelijke taken grotendeels in het weekend uitvoeren hebben een lagere TWPB

H12b: Het hebben van een hulp in de huishouding hangt positief samen met TWPB

In de enquête is gevraagd welk percentage huishoudelijke activiteiten respondenten in het weekend uitvoeren middels de vraag 'Hoeveel procent van je huishoudelijke taken verricht je in het weekend?'. Ook is gevraagd of de respondent over een hulp in de huishouding beschikt door de vraag: 'Heb je een hulp in de huishouding?'.

#### *Individuele gevoelens*

##### *Afsluiten werkdag*

Aangekomen bij de onderverdeling 'individuele gevoelens' op individueel niveau, wordt begonnen met een theoretische samenvatting van de factor 'afsluiten werkdag', waaruit een hypothese voortvloeit. Uit de literatuurstudie komt naar voren dat medewerkers in toenemende mate moeite hebben met het naast zich neerleggen van de werkdag (Green, 2006; Sturges & Guest, 2004). Tevens komt dit naar voren in de interviews, waarbij respondenten meldden dat zij moeite hadden om de werkdag af te sluiten, waardoor zij minder met hun hoofd bij privé zaken waren in privétijd. Hierdoor komen jonge hoogopgeleiden niet of nauwelijks tot rust in privétijd, waardoor verondersteld wordt dat dit negatief kan samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans. Deze bevindingen leiden tot de volgende hypothese:

H13: Jonge hoogopgeleiden die moeite hebben om hun werkdag af te sluiten hebben een lage TWPB

De determinant werkdag afsluiten is gemeten aan de hand van de schaal van Schaufeli en Van Dierendonck (2000) die deze determinant 'herstelbehoefte' noemen. De originele schaal bevat 11 items, waarvan er 6 zijn verwijderd. Een voorbeelditem uit deze schaal is: 'Ik vind het eenvoudig om me te ontspannen aan het einde van een werkdag (R)'. De Cronbach's  $\alpha$  voor deze schaal is in dit onderzoek 0.74, een acceptabele waarde.

#### *Prestatiemotivatie*

De factor prestatie motivatie kwam naar voren uit het kwalitatieve gedeelte van deze studie. Prestatiemotivatie heeft betrekking op de behoefte van een individu om zichzelf te willen onderscheiden van anderen door betere prestaties te leveren. Prestatiemotivatie wordt in de literatuur gekoppeld aan een hoge mate van opoffering van het privéleven om zoveel mogelijk prestaties op het werk te behalen (Scott *et al.*, 1997). Hierdoor neemt het aantal uur privétijd af, waardoor de tevredenheid over werk-privé balans mogelijk afneemt. In de interviews kwam de

prestatie-motivatie van de respondenten tevens duidelijk naar voren: zij vinden het belangrijk om zo goed mogelijke prestaties te behalen. Op basis hiervan is de volgende hypothese opgesteld:

H14: De mate van prestatie-motivatie hangt negatief samen met TWPB

Prestatie-motivatie is gemeten aan de hand van de gevalideerde schaal van Hermans (2004). Uit de originele schaal zijn 5 items geselecteerd waarmee prestatie-motivatie wordt gemeten. Een voorbeeld van een item is: 'De eisen die ik aan mijzelf stel op mijn werk zijn niet zo hoog (R)'. De Cronbach's  $\alpha$  van deze schaal is in dit onderzoek 0.66 en kon niet verhoogd worden door het verwijderen van 1 item. Ondanks dat het minimum van Nunnally (1978) van 0.7 niet behaald wordt, wordt deze schaal wel gebruikt in dit onderzoek. Van der Velde *et al* (2004) geven aan dat een Cronbach's  $\alpha$  van 0.6 kan worden gehanteerd als minimale waarde, vandaar dat de Cronbach's  $\alpha$  van deze schaal wordt geaccepteerd. Een kanttekening bij het onderzoeken van deze schaal is dat de uitkomsten mogelijk niet geheel betrouwbaar zijn.

#### *Verantwoordelijkheidsgevoel*

De variabele verantwoordelijkheidsgevoel is op basis van de uitkomsten van de interviews toegevoegd aan de factoren die samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans. Geïnterviewden gaven gedurende de interviews aan dat zij een hoog verantwoordelijkheidsgevoel hadden en dit doorwerkte op hun tevredenheid over werk-privé balans. Zij gaven hierbij aan dat het aantal daadwerkelijk uren werk als gevolg van het verantwoordelijkheidsgevoel toenam, evenals de werkdruk. De volgende hypothese is opgesteld om het verband tussen verantwoordelijkheidsgevoel en tevredenheid over werk-privé balans te toetsen:

H15: De mate van verantwoordelijkheidsgevoel hangt negatief samen met TWPB

Verantwoordelijkheidsgevoel wordt aan de hand van de gevalideerde schaal van Mergler *et al.* (2007) gedefinieerd. Zij meten dit concept op basis van twee deelconcepten: '*self control of emotion and thoughts*' en '*self control of behaviour*'. In deze vragenlijst is enkel ingegaan op het eerste deelconcept '*self control of emotion and thoughts*', omdat het tweede deelconcept weinig raakvlakken heeft met dit onderzoek. Een voorbeelditem uit de schaal voor verantwoordelijkheidsgevoel is: 'Ik voel me verantwoordelijk voor gebeurtenissen in mijn leven'. De Cronbach's  $\alpha$  van persoonlijke verantwoordelijkheid is in dit onderzoek 0.58. Door het verwijderen van het item 'Ik geloof erin dat je met hard werken je doelen kunt bereiken' komt de Cronbach's  $\alpha$  op 0.59. Na het verwijderen van dit item is opnieuw een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd over de overgebleven 3 items, waaruit bleek dat de Cronbach's  $\alpha$  kan worden verhoogd tot 0.65 bij het verwijderen van het item 'Ik wil graag betrokken worden bij elke opdracht op mijn werk'. Als eerder besproken, wordt 0.6 als Cronbach's  $\alpha$  als minimum gesteld (Van der Velde *et al.*, 2004). Op basis hiervan wordt deze schaal verder onderzocht in deze studie, met als kanttekening dat de resultaten met betrekking tot deze schaal mogelijk niet geheel betrouwbaar zijn.

#### *Tijdsindeling*

##### *Reistijd*

De laatste categorie op individueel niveau gaat in op de tijdsindeling van respondenten, te beginnen met reistijd. Uit onderzoek van Beham *et al* (2012) en Hill *et al* (2001) komt naar voren dat een grote reisafstand negatief gerelateerd is aan de tevredenheid over werk-privé

balans. Dit kwam ook in de interviews naar voren, waarbij respondenten aangaven deze reistijd niet als bevorderlijk te zien voor hun tevredenheid over hun werk-privé balans. Ook gaven geïnterviewden aan dat de reistijd een negatieve invloed heeft op de te besteden tijd in het privéleven. Door middel van onderstaande hypothese worden deze bevindingen getoetst:

H16: Reistijd hangt negatief samen met TWPB

De reistijd van de respondenten is ondervraagd aan de hand van de vraag: 'Hoeveel minuten per dag besteed je gemiddeld aan woon-werkverkeer?'.

### *Vrijtijdsbesteding*

De onderwerpen over vrije tijd die in de hypothesen zijn opgesteld vormen geen complete lijst. Wegens de lengte van de vragenlijst en de omvang van het onderzoek is gekozen voor een selectie van vrijetijdsbestedingen, in plaats van alle mogelijke vrijetijdsbestedingen te onderzoeken. Wel is gekozen voor vrijetijdsbestedingen waarvan verondersteld wordt dat zij een groot deel van de vrije tijd van jonge hoogopgeleiden in beslag nemen. Activiteiten tijdens vrije tijd zijn ingedeeld in verschillende categorieën, waaronder sport, tv-kijken, opleiding/studie etc. Er wordt per activiteit getoetst in hoeverre deze samenhangt met de tevredenheid over werk-privé balans. Omdat geen onderzoek bekend is over de relatie tussen vrijetijdsbestedingen en de tevredenheid over werk-privé balans en zodoende de richting van de verbanden niet kan worden vastgesteld, wordt de samenhang in het algemeen onderzocht. Er wordt dus geen positieve of negatieve samenhang verondersteld, maar samenhang *an sich*.

- H17a: Sporten hangt samen met TWPB
- H17b: Het volgen van een opleiding/studie hangt samen met TWPB
- H17c: Het verrichten van bestuurlijke taken hangt samen met TWPB
- H17d: Het doen van vrijwilligerswerk hangt samen met TWPB
- H17e: De zorg voor één of meerdere kinderen hangt samen met TWPB
- H17f: Mantelzorg/zorg voor anderen hangt samen met TWPB
- H17g: Uitgaan/Bioscoop/Uiteten hangt samen met TWPB
- H17h: Sociale contacten hangen samen met TWPB
- H17i: Lezen hangt samen met TWPB
- H17j: Tv-kijken hangt samen met TWPB
- H17k: Huishoudelijke activiteiten verrichten hangt samen met TWPB
- H17l: Surfen op internet hangt samen met TWPB

De tijdsbesteding van respondenten is ondervraagd aan de hand van een matrix waarin respondenten antwoordcategorieën konden aangeven over hoeveel uur per week zij aan een bepaalde activiteit besteden. De categorieën liepen van '0 uur' tot '11 uur of meer', waarbij tussenliggende categorieën bijvoorbeeld '<1' en '3-4' uur waren. Aan de respondenten is gevraagd uren af te ronden naar beneden.

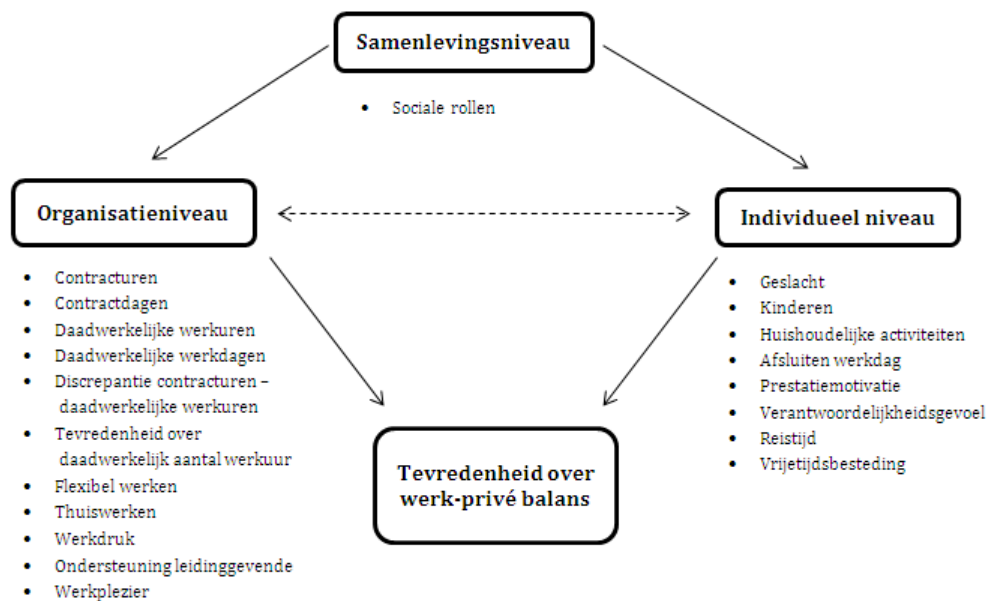
### **3.7 Conceptueel model**

Nu de hypothesen en de operationalisaties zijn toegelicht, wordt het conceptueel model van deze studie besproken. Het conceptueel model is weergegeven in figuur 2. Als eerder toegelicht, zijn op basis van drie niveaus determinanten geïdentificeerd die samenhangen met de (tevredenheid over) de werk-privé balans: op samenlevingsniveau, organisatieniveau en individueel niveau. Zoals te zien in het conceptueel model hangt de variabele op het samenlevingsniveau niet rechtstreeks samen met de tevredenheid over werk-privé balans. Er wordt verwacht dat een tweetal variabelen op organisatie- en individueel niveau het verband tussen de factor op samenlevingsniveau en de tevredenheid over werk-privé balans mediëren.



Dit heeft betrekking op het aantal contracturen op organisatieniveau en de huishoudelijke taken op individueel niveau.

**Figuur 2:** Conceptueel model



Wat betreft de factoren op organisatie- en individueel niveau, wordt verwacht dat zij een directe samenhang vertonen met de tevredenheid over werk-privé balans. Dit is terug te zien in het model: er wordt een direct verband aangegeven tussen deze onderdelen. Tevens is het mogelijk dat de variabelen die onder het individuele niveau vallen samenhangen met de variabelen op organisatieniveau. Zo kan geslacht (individueel niveau) samenhangen met het aantal contracturen (organisatieniveau). Omdat het verband tussen organisatieniveau en individueel niveau geen onderdeel uitmaakt van het doel van deze studie, is de lijn tussen deze variabelen gestippeld weergegeven.

### 3.8 Data-analyse

Er is toegekomen aan het bespreken van de data-analyse van deze studie. Nadat de vragenlijst is opgesteld, is deze ingevoerd in het online survey-programma NetQ (bijlage 9.5). NetQ is een website die enquêtes eenvoudig weergeeft, waardoor respondenten de vragenlijst eenvoudig kunnen invullen. Tevens is er geen sprake van technische beperkingen (Peytchev *et al.*, 2006). De vragenlijst is uitgezet op twee verschillende manieren, zowel bij het netwerk van het adviesbureau als bij het netwerk van de onderzoeker met het oog op het behalen van een hoge respons. Na 3,5 week is de enquête offline gehaald. Vervolgens zijn de data ingevoerd in het programma SPSS 20.0.

Bij het toetsen van de hypothesen is de samenhang onderzocht tussen de verschillende geïdentificeerde factoren en de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans. Bij het toetsen van de hypothesen zijn verschillende analysetechnieken gebruikt: Pearson's correlatiecoëfficiënt (R), Spearman correlatiecoëfficiënt ( $r_s$ ) en een t-toets. Tevens is een regressieanalyse gebruikt om de mediatieverbanden met betrekking tot de factor sociale rollen te onderzoeken. Naast het toetsen van hypothesen door middel van de t-toets en Pearson- en Spearman correlatie is een aantal multiële regressieanalyses uitgevoerd. Er is zowel een

multiële regressieanalyse uitgevoerd op organisatie- als op individueel niveau om alle factoren op één niveau te toetsen op samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans. Tot slot is een multiële regressieanalyse uitgevoerd met alle factoren op de drie verschillende niveaus.

Wat betreft het toetsen van de hypothesen door middel van correlatiecoëfficiënten geldt dat hoe dichter de correlatiecoëfficiënt bij 1.00 ligt, des te sterker het verband tussen de variabelen. De sterkte van het verband wordt ingedeeld in verschillende categorieën op basis van de veelgebruikte indeling van Cohen (1988) (tabel 2).

**Tabel 2:** Sterkte correlaties

<i>Correlatie</i>	<i>Aanduiding verband</i>
± 0.10 - ± 0.29	Zwak
± 0.30 - ± 0.49	Gemiddeld
± 0.50 - ± 1.00	Sterk

Er worden voornamelijk gerichte hypothesen getoetst door middel van een eenzijdige toets, omdat op basis van de bevindingen uit de literatuur een richting aan het verband kan worden gegeven. Wanneer er geen duidelijkheid is in de literatuur over de richting van een variabele in relatie tot de tevredenheid over werk-privé balans, wordt een tweezijdige toets gehanteerd. Bij alle hypothesen is de voorwaarde gehanteerd dat maximaal 5% van de resultaten op het toeval kan berusten, dit komt neer op een significantieniveau van  $p < 0.05$ .

Regressieanalyses zijn uitgevoerd op organisatieniveau en op individueel niveau. Tevens is een regressieanalyse uitgevoerd waarin de factoren van alle niveaus zich bevinden. De regressieanalyses zijn allen *stepwise* uitgevoerd. Een *stepwise* regressie voert de meest sterke verbanden tussen twee variabelen in. Factoren die niet tot nauwelijks bijdragen aan de modelbouw worden achterwege gelaten. Hierdoor focust een *stepwise* regressie zich op de meest belangrijke factoren die samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans. Als eerder aangegeven wordt verwacht dat verschillende factoren niet alleen met de tevredenheid over werk-privé balans samenhangen, maar dat de factoren ook onderling samenhang vertonen. *Stepwise* regressie houdt rekening met inter-item correlaties van factoren (Field, 2009). Daarnaast geeft Field (2009) aan dat *stepwise* regressie een geschikte methode is bij verkennend onderzoek. Dit onderzoek kan als verkennend worden gezien omdat niet eerder onderzoek is verricht naar de antecedenten van tevredenheid over werk-privé balans. Op basis van bovenstaande argumenten is *stepwise* de meest geschikte vorm van regressie voor dit onderzoek.

Om alle factoren op individueel niveau te onderzoeken in een regressieanalyse, zijn de ordinale variabelen, evenals de nominale variabelen, omgezet in dichotome variabelen. De vrijetijdsvariabelen zijn zodoende omgezet in '0', waarbij de respondent *geen* tijd aan de vrijetijdsvariabele besteedt en '1' waarbij de respondent *wel* tijd aan de vrijetijdsvariabele besteedt. De vrijetijdsvariabele 'sociale contacten' wordt niet meegenomen in de regressieanalyse omdat elke respondent aangeeft sociale contacten te hebben. Hierdoor wordt de factor 'sociale contacten' een constante variabele, waardoor er geen mogelijkheid is om deze variabele in de regressieanalyse mee te nemen. Op basis van hetzelfde argument worden de factoren met betrekking tot het aantal kinderen en de leeftijd van het jongste kind van de respondent niet meegenomen in de regressieanalyse op individueel niveau en de

regressieanalyse op alle niveaus: dit omdat deze variabelen conflicterend zijn wanneer zij worden uitgevoerd in een regressieanalyse met de factor die meet of een respondent één of meerdere kinderen heeft.

De regressieanalyse waarin de factoren op zowel samenlevings- als organisatie- en individueel niveau worden weergegeven, is tevens *stepwise* ingevoerd. Allereerst zijn controlevariabelen ingevoerd, waarna de samenlevingsfactor is toegevoegd. Hierna zijn de factoren op individueel niveau toegevoegd en tot slot de factoren op organisatieniveau. Voor deze volgorde van invoering van factoren is gekozen omdat de factor op samenlevingsniveau mogelijk doorwerkt op individueel en organisatieniveau en factoren op individueel niveau voorafgaan aan factoren op organisatieniveau: de prestatiemotivatie van respondenten gaat vooraf aan het aantal daadwerkelijke werkuren en niet andersom. Om multicollineariteit in de regressiemodellen te voorkomen, zijn factoren verwijderd met een correlatie boven 0.7 (Field, 2009). Dit betreft de volgende variabelen: het aantal contracturen, het aantal daadwerkelijke uren, de frequentie van het werken op een andere locatie en de hoeveelheid tijd die respondenten besteden aan de zorg voor kinderen. De volgende variabelen zijn als controlevariabelen meegenomen: geslacht, de woonsituatie van de respondent en of de partner van de respondent een baan heeft.

### **3.9 Beschrijving respondenten**

Omdat de enquête is verspreid via het netwerk van zowel het adviesbureau als via het netwerk van de onderzoeker en via *social media*, kunnen geen uitspraken worden gedaan over het bereik van de enquête. 745 respondenten hebben de enquête geopend. Respondenten zijn verwijderd uit de data wanneer zij niet tot de doelgroep van dit onderzoek behoren, werkloos zijn op het moment van invullen of de enquête niet of nauwelijks hebben ingevuld. Het totaal aantal respondenten komt zodoende op 331 (155 mannen en 176 vrouwen). Het responspercentage ligt hiermee op 44.4%. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 26.94 jaar ( $SD = 2.21$ ,  $n = 331$ ). 182 respondenten hebben een HBO opleiding afgerond en 149 respondenten hebben een WO opleiding voltooid. Gemiddeld werken de respondenten 3.58 jaar na afronding van hun studie ( $SD = 2.21$ ,  $n = 315$ ). Het aantal contracturen van de respondenten is gemiddeld 36.58 per week ( $SD = 5.96$ ,  $n = 329$ ). Deze contracturen zijn verdeeld over 4.67 contractdagen per week ( $SD = 0.73$ ,  $n = 327$ ). 142 respondenten zijn werkzaam bij een publieke organisatie en 172 respondenten bij een private organisatie.

## 4. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van dit onderzoek uiteengezet. De resultaten worden gesplitst in verschillende paragrafen, die elk één van de drie niveaus bespreken. Allereerst wordt de afhankelijke variabele tevredenheid met werk-privé balans besproken, evenals tevredenheid met het privéleven en tevredenheid met het werk [4.1]. Hierna wordt ingegaan op de gehanteerde niveaus in dit onderzoek en worden allereerst de hypothesen op samenlevingsniveau getoetst [4.2]. Vervolgens wordt ingegaan op de resultaten van correlatieanalyses en t-toetsen van de factoren op organisatieniveau in relatie tot de tevredenheid over werk-privé balans [4.3]. Daarna komen de resultaten van de factoren op individueel niveau aan bod [4.4]. De factoren op individueel niveau worden op samenhang getoetst door middel van Pearson correlatie, Spearman en op verschil getoetst middels de t-toets. De hypothesen op organisatie- en individueel niveau worden niet ondersteund op basis van de correlatieanalyses en/of t-toetsen. Deze analyses worden wel gebruikt om de verbanden te onderzoeken tussen desbetreffende factoren en de tevredenheid over werk-privé balans. Het toetsen van de hypothesen gebeurt aan de hand van de uitgevoerde regressieanalyses. Om de deelvragen van dit onderzoek te kunnen beantwoorden worden de opgestelde hypothesen op individueel niveau zodoende getoetst aan de hand van de regressieanalyse op individueel niveau. Ditzelfde geldt voor de factoren op organisatieniveau die worden getoetst aan de hand van de regressieanalyse op organisatieniveau. Hiervoor is gekozen omdat de factoren niet 'los' van elkaar kunnen worden gezien, maar met elkaar verweven zijn. Wanneer alle niveaus zijn besproken wordt ingegaan op de regressieanalyse waarbij zowel het samenlevings- als organisatie- en individueel niveau wordt meegenomen [4.5]. Aan de hand van de resultaten van deze regressie wordt toegelicht welke factoren samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans wanneer alle geïdentificeerde factoren worden onderzocht. Tot slot wordt een samenvatting gegeven van de gevonden resultaten in deze studie [4.6].

### 4.1 Tevredenheid

#### 4.1.1 *Tevredenheid met werk-privé balans*

De afhankelijke variabele tevredenheid over werk-privé balans is gemeten aan de hand van 5 items<sup>3</sup>. Respondenten scoren gemiddeld 3.42 op de schaal van tevredenheid over werk-privé balans (SD = 0.80). In tabel 3 zijn de gemiddelde scores en standaarddeviaties van respondenten gesplitst naar de verschillende items waarmee tevredenheid over werk-privé balans is gemeten. Zoals uit de tabel blijkt liggen de gemiddelde scores van respondenten op de verschillende items erg dicht bij elkaar, variërend van 3.39 tot 3.45. De gemiddelde tevredenheid over werk-privé balans van respondenten in dit onderzoek is dan ook redelijk te noemen: respondenten scoren gemiddeld aan de positieve kant van het gemiddelde van de schaal, dit houdt in dat zij gemiddeld 'neutraal' tot 'tevreden' zijn over hun werk-privé balans. De standaarddeviaties van de verschillende items lopen uiteen van 0.90 tot 0.99. Dit betekent dat er redelijke verschillen zijn tussen respondenten met betrekking tot hun tevredenheid over werk-privé balans. Als weergegeven in tabel 3 zijn respondenten het meest tevreden met de mogelijkheid om zowel hun baan goed uit te voeren als hun privétaken adequaat uit te voeren, gezien de score van de respondenten op dit item (M = 3.45, SD = 0.90). Hoewel er geen grote discrepantie tussen de items in de schaal van tevredenheid over werk-privé balans is geconstateerd, scoren respondenten lager op het item waarin gevraagd wordt in hoeverre zij

---

<sup>3</sup> Tevredenheid over werk-privé balans wordt in tabellen afgekort tot 'TWPB'.

tevreden zijn over de manier waarop zij hun tijd verdelen tussen hun werk- en privéleven ( $M = 3.39$ ,  $SD = 0.93$ ).

**Tabel 3:** Gemiddelden en standaarddeviaties van items van TWPB

	n	M	SD
<i>Ik ben tevreden over...</i>			
De manier waarop ik mijn tijd verdeel tussen mijn werk- en privéleven	331	3.39	0.93
Hoe goed mijn werk en privéleven bij elkaar passen	331	3.42	0.94
De mogelijkheid om de eisen vanuit mijn werk te combineren met de eisen vanuit mijn privéleven	331	3.41	0.93
De mogelijkheid die ik heb om zowel mijn baan goed uit te voeren als mijn privétaken adequaat uit te voeren	331	3.45	0.90
De manier waarop ik mijn aandacht verdeel tussen mijn werkleven en mijn privéleven	331	3.43	0.96

#### 4.1.2 Privétevredenheid

In de enquête is aan de respondenten gevraagd in hoeverre zij tevreden zijn over hun privéleven. De gemiddelde score van respondenten op de schaal van privétevredenheid is 3.59 ( $SD = 0.77$ ) als te zien in tabel 4. De tevredenheid met het privéleven is door middel van meerdere items gemeten. Het meest tevreden zijn respondenten over het contact met hun vrienden en/of familie ( $M = 3.89$ ,  $SD = 0.83$ ). Respondenten zijn het minst tevreden over de hoeveelheid tijd die ze besteden aan hun privéleven ( $M = 3.36$ ,  $SD = 0.97$ ). De spreiding van de antwoorden op dit item is gezien de standaarddeviatie redelijk te noemen. Dit betekent dat de antwoorden van respondenten betreffende dit item niet dicht bij elkaar liggen.

**Tabel 4:** Gemiddelden en standaarddeviaties van items van privétevredenheid

	n	M	SD
<i>Ik ben tevreden over...</i>			
Het contact met mijn vrienden/familie	331	3.89	0.83
De mogelijkheid om mijn hobby's uit te oefenen	331	3.53	1.00
De hoeveelheid tijd die ik besteed aan mijn privéleven	331	3.36	0.97

#### 4.1.3 Werktevredenheid

De tevredenheid met het werkleven is gemeten door middel van één item. Uit de data van de enquête blijkt dat respondenten gemiddeld 3.65 scoren op tevredenheid over hun werkleven ( $SD = 0.94$ ). De gemiddelde score van de respondenten ligt aan de positieve kant van het gemiddelde van het item werktevredenheid. Dit betekent dat respondenten in dit onderzoek redelijk tevreden zijn over hun werk. De standaarddeviatie is wel redelijk groot, wat betekent dat veel spreiding tussen de antwoorden aanwezig is.

#### 4.1.4 Vergelijking van tevredenheid

Wanneer de gemiddelde scores van respondenten op tevredenheid over werk-privé balans, werk- en privétevredenheid worden vergeleken, blijkt dat respondenten het meest tevreden zijn over hun werk ( $M = 3.65$ ). Ook zijn respondenten redelijk tevreden over hun privéleven ( $M$

= 3.59). In vergelijking met werk- en privétevredenheid zijn respondenten minder tevreden over hun werk-privé balans (M = 3.42). Om te onderzoeken of de drie variabelen die tevredenheid meten (werk-, privétevredenheid en tevredenheid over werk-privé balans) met elkaar correleren, is een Pearson's correlatiecoëfficiënt berekend. Uit onderstaande correlatietabel (tabel 5) met desbetreffende variabelen is op te maken dat deze variabelen onderling significante samenhang vertonen. Als te zien aan de correlaties in tabel 5 zijn er redelijke verschillen tussen de variabelen. Voornamelijk privétevredenheid vertoont een sterke samenhang met tevredenheid over werk-privé balans ( $r = 0.73, p < 0.01$ ). Privétevredenheid toont een sterkere samenhang met tevredenheid over werk-privé balans dan werktevredenheid. Werktevredenheid correleert ook positief met tevredenheid over werk-privé balans ( $r = 0.43, p < 0.01$ ). Dit verband heeft een gemiddelde sterkte. In dit onderzoek hangt privétevredenheid dus sterker samen met tevredenheid over werk-privé balans in vergelijking met werktevredenheid. Omdat de gevonden samenhang positief is, hangt een toename in werktevredenheid evenals een toename in privétevredenheid samen met een hogere tevredenheid over werk-privé balans.

**Tabel 5:** Correlaties, gemiddelden en standaarddeviaties van variabelen over tevredenheid

	1	2	3	M	SD
(1) Privétevredenheid	1.00			3.59	0.77
(2) Werktevredenheid	0.31**	1.00		3.65	0.94
(3) TWPB	0.73**	0.43**	1.00	3.42	0.80

n = 331

\*\* Significant bij  $p < 0.01$

De spreiding van de variabele werktevredenheid (SD = 0.94) blijkt wel groter te zijn dan bij privétevredenheid (SD = 0.77). Dit betekent dat respondenten onderling meer verschillen wat betreft werktevredenheid dan privétevredenheid. Privétevredenheid en werktevredenheid hebben een gemiddelde, significante samenhang met elkaar in dit onderzoek ( $r = 0.31, p < 0.01$ ). Dit betekent dat een hogere privétevredenheid samengaat met een hogere werktevredenheid. Nu de verschillende soorten tevredenheid zijn toegelicht, worden de geïdentificeerde factoren behandeld waarvan verwacht wordt dat zij samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans. Deze variabelen worden op verschillende niveaus besproken, beginnend met het samenlevingsniveau, waarna het organisatieniveau en individueel niveau aan bod komen in de zojuist genoemde volgorde.

## 4.2 Factor op samenlevingsniveau

### *Sociale rollen*

De factor op samenlevingsniveau die wordt besproken is sociale rollen. De gemiddelde score van respondenten op de schaal van sociale rollen was 1.82 (SD = 0.64). Dit is een lage score en betekent dat traditionele sociale rollen bij respondenten niet hoog in het vaandel staan. De scores op de schaal sociale rollen lopen uiteen van 1.00 tot 3.75. Dit betekent dat geen enkele respondent een gemiddelde op de schaal sociale rollen heeft tussen 4.00 en 5.00. Mannen en vrouwen scoren significant verschillend op de schaal van sociale rollen:  $t(310) = 2.94, p < 0.01$ , waarbij vrouwen gemiddeld 1.72 scoren en mannen 1.94. Vrouwelijke respondenten in dit onderzoek nemen dan ook meer moderne rollen aan dan mannelijke respondenten. Gemiddeld scoren respondenten dus hoog op de moderne sociale rollen, gezien de lage scores op de schaal.

Als eerder vermeld, wordt geen directe relatie tussen de factor sociale rollen en de tevredenheid over werk-privé balans verwacht. Wel wordt een tweetal mediatieverbanden getoetst aan de hand van andere variabelen, namelijk contracturen op organisatieniveau en huishoudelijke activiteiten op individueel niveau. Baron en Kenny (1986) hebben een drietal voorwaarden gesteld waaraan moet worden voldaan voordat er sprake is van een mediatieverband. Eén voorwaarde die zij stellen is dat er een significant verband moet zijn tussen de onafhankelijke variabele, in dit geval sociale rollen, en de afhankelijke variabele, tevredenheid over werk-privé balans. In dit onderzoek is geen significant verband gevonden tussen sociale rollen en de tevredenheid over werk-privé balans ( $r = -0.07$ ,  $p = 0.22$ ,  $n = 312$ ). Omdat er geen directe significante samenhang tussen beide variabelen is gevonden, wordt niet voldaan aan de eerste voorwaarde voor mediatie. Op basis hiervan wordt samenhang tussen sociale rollen en werk-privé balans met huishoudelijke activiteiten en het aantal contracturen als mediator, uitgesloten. Er is geen ondersteuning gevonden voor H1a en H1b in dit onderzoek.

### **4.3 Factoren op organisatieniveau**

Nu de samenlevingsfactor sociale rollen is besproken wordt verder gegaan met het behandelen van de resultaten op organisatieniveau. De verschillende factoren op organisatieniveau worden getoetst op samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans. Tabel 6 geeft de correlaties weer van de verschillende factoren op organisatieniveau in relatie tot de tevredenheid over werk-privé balans.

#### *4.3.1 Werkuren en -dagen*

##### *Contracturen en contractdagen*

De samenhang tussen het aantal contracturen en de tevredenheid over werk-privé balans is de eerste variabele die onderzocht is op organisatieniveau. Het gemiddeld aantal contracturen van respondenten in dit onderzoek is 36.58 uur per week ( $SD = 5.96$ ). Aan de standaarddeviatie is te zien dat er redelijke spreiding aanwezig is tussen het aantal contracturen van de respondenten. Het minimum aantal contracturen in dit onderzoek is 0 en het maximum 44. De samenhang van het aantal contracturen met de tevredenheid over werk-privé balans is significant ( $r = -0.107$ ,  $p < 0.05$ ). Niet alleen het aantal contracturen van respondenten is getoetst op samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans, ook het aantal contractdagen is onderzocht. Het minimum aantal contractdagen van respondenten in dit onderzoek is 0 en het maximum 7 ( $M = 4.67$ ,  $SD = 0.73$ ). Het aantal contractdagen hangt in dit onderzoek negatief significant samen met de tevredenheid over werk-privé balans ( $r = -0.10$ ,  $p < 0.05$ ,  $n = 327$ ).

##### *Daadwerkelijke werkuren*

Respondenten in dit onderzoek blijken gemiddeld 42.36 uur per week te werken ( $SD = 8.70$ ), waarbij het minimum aantal daadwerkelijke uren op 16 ligt en het maximum aantal uur op 70. Het aantal daadwerkelijk werkuren ligt gemiddeld bijna 6 uur hoger dan het gemiddeld aantal contracturen per week. Dit betekent dat respondenten met een vijfdaagse werkweek gemiddeld meer dan één uur per werkdag overwerken. Het daadwerkelijk aantal werkuren correleert negatief significant met de tevredenheid over werk-privé balans ( $r = -0.24$ ,  $p < 0.01$ ,  $n = 326$ ). Omdat deze factor niet wordt onderzocht in de regressieanalyse op organisatieniveau wegens de overlap met de factoren 'contracturen' en 'overuren', wordt de hypothese bij deze factor wel getoetst door middel van een correlatie. Omdat de factor significant negatief is bevonden geldt het volgende: Hoe hoger het aantal daadwerkelijke werkuren is, des te lager de tevredenheid over werk-privé balans. *Vice versa* geldt ook: Hoe lager het aantal daadwerkelijke werkuren, des

te hoger de tevredenheid over werk-privé balans. De samenhang tussen beide variabelen wordt gecategoriseerd als zwak. H3a wordt in dit onderzoek ondersteund.

Naast het daadwerkelijk aantal werkuren is de respondenten ook gevraagd in hoeverre zij hierover tevreden zijn. De gemiddelde score van respondenten op dit onderdeel was 3.44 (SD = 0.96, n = 322). De gemiddelde score van respondenten op de tevredenheid over het aantal werkuren ligt aan de positieve kant van het gemiddelde van de schaal. Respondenten zijn dus redelijk tevreden met hun daadwerkelijk aantal werkuren, hoewel de standaarddeviatie een redelijke spreiding aangeeft in de antwoorden van de respondenten. De samenhang tussen tevredenheid over het daadwerkelijk aantal werkuren en de tevredenheid werk-privé balans is in dit onderzoek positief significant ( $r = 0.51, p < 0.01, n = 322$ ).

In de vragenlijst is tevens gevraagd naar het daadwerkelijk aantal dagen dat respondenten werken. Gemiddeld werken respondenten in dit onderzoek 5.05 dagen, waarbij het minimum aantal dagen per week op 3 ligt en het maximum op 7 dagen per week (SD = 0.77).

Deze variabele hangt negatief significant samen met de tevredenheid over werk-privé balans in dit onderzoek ( $r = -0.12, p < 0.05, n = 330$ ).

#### *Discrepantie contracturen en daadwerkelijke uren*

De discrepantie tussen het aantal contracturen en het aantal werkuren, ook wel overuren genoemd, is berekend om te toetsen in hoeverre het aantal overuren samenhangt met de werk-privé balans van respondenten. Gemiddeld maken respondenten 5.77 overuren per week (SD = 5.96). De standaarddeviatie is hoog te noemen in vergelijking met de gemiddelde score van respondenten. Het aantal overuren per week is bij respondenten dan ook verschillend. De factor overuren hangt in dit onderzoek significant negatief samen met de tevredenheid over werk-privé balans ( $r = -0.24, p < 0.01, n = 322$ ), een zwak verband.

Uit de correlaties van zojuist besproken factoren die betrekking hebben op onder andere contracturen en daadwerkelijke werkuren blijkt dat de tevredenheid over het daadwerkelijk aantal werkuren de meest sterke samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans vertoont. De tevredenheid over het daadwerkelijk aantal werkuren is zodoende een grotere voorspeller van tevredenheid over werk-privé balans dan het daadwerkelijk aantal werkuren en het daadwerkelijk aantal werkdagen gezien de sterkte van de correlaties. Wel correleren alle onderzochte factoren onder de subcategorie werkuren en -dagen significant met de afhankelijke variabele van dit onderzoek.

#### *4.3.2 Mogelijkheden op het werk*

##### *Flexibel werken*

De volgende categorisering heeft betrekking op de mogelijkheden op het werk, te beginnen met flexibel werken. Gemiddeld scoren respondenten in dit onderzoek op deze schaal 3.54 (SD = 0.76). Er werd verwacht dat respondenten die de mogelijkheid hebben om flexibel te werken, een hogere tevredenheid over werk-privé balans hebben. De hypothese wordt ondersteund door de resultaten uit dit onderzoek ( $r = 0.16, p < 0.01, n = 322$ ).

##### *Thuiswerken*

67% van de respondenten geeft aan de mogelijkheid te hebben om thuis te werken. Uit dit percentage blijkt dat het merendeel van de respondenten in dit onderzoek de mogelijkheid



heeft om thuis te werken. Respondenten die de mogelijkheid hebben om thuis te werken zijn iets meer tevreden over hun werk-privé balans dan respondenten die geen mogelijkheid tot thuiswerken hebben, respectievelijk 3.44 (SD = 0.79) en 3.40 (SD = 0.82). Het verschil betreffende tevredenheid over werk-privé balans van respondenten die wel de mogelijkheid hebben om thuis te werken en zij die dat niet hebben, is getoetst door een t-toets,  $t(324) = -0.39, p = 0.70$ .

De mogelijkheid om op een andere locatie te werken dan thuis of op het werk is getoetst op verschil met de tevredenheid over werk-privé balans. Uit de resultaten komt naar voren dat er geen significant verschil is met betrekking tot de mogelijkheid om op een andere locatie te werken:  $t(328) = -1.270, p = 0.205$ . Wel blijkt dat respondenten die de mogelijkheid hebben om op een andere locatie te werken dan thuis of op het werk, een hogere tevredenheid over werk-privé balans ervaren ( $M = 3.48, SD = 0.77$ ) dan respondenten die hiertoe geen mogelijkheid hebben ( $M = 3.37, SD = 0.83$ ), maar dit verschil is niet significant.

De samenhang tussen de frequentie waarmee de respondent thuiswerkt en de tevredenheid over werk-privé balans is getoetst door middel van een Spearman's rho. In dit onderzoek is geen significante samenhang gevonden tussen beide variabelen ( $r_s = -.03, p = 0.72, n = 221$ ). De samenhang van tevredenheid over werk-privé balans met de frequentie waarin respondenten op een andere locatie werken dan thuis of op het werk, is niet significant in dit onderzoek ( $r_s = 0.11, p = 0.16, n = 155$ ).

Het aantal uur thuiswerken blijkt wel significant negatief samen te hangen met de tevredenheid over werk-privé balans ( $r = -0.16; p < 0.05, n = 220$ ). Er werd verondersteld dat het aantal uur thuiswerken samenhangt met de tevredenheid over werk-privé balans. Daarnaast is onderzocht of er samenhang is tussen het aantal uur werken op een andere locatie en tevredenheid over werk-privé balans ( $r = 0.04, p = 0.64, n = 155$ ).

#### *4.3.3 Persoonlijke gevoelens over werk*

##### *Werkdruk*

Een laatste categorisering op organisatieniveau heeft betrekking op de persoonlijke gevoelens over het werk, te beginnen met de factor werkdruk. Bij het opstellen van de hypothese om de samenhang tussen werkdruk en tevredenheid over werk-privé balans te toetsen, werd verwacht dat een hoge werkdruk samenhangt met een lage tevredenheid tussen werk-privé balans. In dit onderzoek is op de schaal over werkdruk gemiddeld 2.53 gescoord door de respondenten (SD = 0.61) Uit de correlatieanalyse blijkt dat werkdruk en tevredenheid over werk-privé balans negatief significant samenhangen ( $r = -0.42, p < 0.01, n = 322$ ).

##### *Ondersteuning leidinggevende*

De tweede factor onder de categorie 'persoonlijke gevoelens over werk' gaat in op de mate van ondersteuning van de leidinggevende. De ondersteuning van de leidinggevende is in dit onderzoek onderzocht op samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans bij respondenten. De gemiddelde score van respondenten is 3.39 in dit onderzoek op deze schaal (SD = 0.76). Dit betekent dat respondenten een redelijke mate van ondersteuning van hun leidinggevende ervaren. Uit de correlatiecoëfficiënt blijkt dat het krijgen van ondersteuning van een leidinggevende positief correleert met de tevredenheid over werk-privé balans ( $r = 0.32, p < 0.01, n = 314$ ).

### *Werkplezier*

De laatste factor in deze categorie en tevens de laatste factor op organisatieniveau is werkplezier. Respondenten scoren gemiddeld 3.63 op de schaal van werkplezier (SD = 0.68). Dit betekent dat respondenten in dit onderzoek gemiddeld gesproken redelijk werkplezier ervaren: zij scoren gemiddeld aan de positieve kant van het gemiddelde van de schaal. Er wordt verondersteld dat werkplezier een positieve samenhang vertoont met tevredenheid over werk-privé balans. Uit de analyse blijkt dat werkplezier positief samenhangt met tevredenheid over werk-privé balans ( $r = 0.38, p < 0.01, n = 325$ ).

#### *4.3.4 Correlatietabellen*

Een correlatietabel is opgenomen om een overzicht te geven van de verschillende correlaties die zijn gevonden. In tabel 6 worden de gevonden correlaties op organisatieniveau die gemeten zijn door middel van een Pearson correlatiecoëfficiënt schematisch weergegeven<sup>4</sup>. De significante correlaties in deze tabel lopen uiteen van 0.11 (daadwerkelijk aantal werkuren en de werkdruk) tot 0.83 (aantal contractdagen en aantal contracturen). De correlatietabel toont niet alleen de samenhang met tevredenheid over werk-privé balans en werk- en privétevredenheid, maar ook de correlaties met de andere factoren. Hieruit blijkt dat de samenhang tussen geïdentificeerde factoren aanwezig is. Zo blijkt bijvoorbeeld dat de tevredenheid over het daadwerkelijk aantal werkuren significant negatief samenhangt met werkdruk ( $r = -0.37, p < 0.01$ ). Een hoger daadwerkelijk aantal werkuren hangt zodoende samen met een lage werkdruk. Een lager aantal daadwerkelijk werkuren hangt samen met een hoge werkdruk. Ook blijkt dat de mogelijkheid om flexibel te werken significant negatief samenhangt met de ondersteuning van de leidinggevende ( $r = -0.25, p < 0.01$ ). Hoe meer mogelijkheden respondenten hebben om flexibel te werken, des te minder de leidinggevende de respondent ondersteunt. Deze twee voorbeelden zijn echter enkel om de verwevenheid van de factoren aan te duiden. Er wordt dan ook niet verder ingegaan op mogelijke verklaringen voor de verwevenheid van de factoren, daar dit niet het hoofddoel van deze studie betreft. Wel is het mogelijk dat factoren op organisatie- en individueel niveau elkaar versterken in hun relatie tot tevredenheid over werk-privé balans.

#### *4.3.5 Regressieanalyse op organisatieniveau*

Om te onderzoeken in hoeverre alle onderzochte factoren op organisatieniveau samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans, is een regressieanalyse uitgevoerd. In de regressieanalyse zijn alle factoren op organisatieniveau meegenomen, dus ook factoren die uit de Pearson correlatie niet significant zijn om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van alle variabelen op organisatieniveau in relatie tot de tevredenheid over werk-privé balans. De resultaten van de regressieanalyse op organisatieniveau zijn verwerkt in bijlage 6. Omdat de regressieanalyse *stepwise* is uitgevoerd komen niet alle factoren op organisatieniveau terug in de regressieanalyse.

---

<sup>4</sup> De correlaties van organisatiefactoren die door middel van een Spearman correlatiecoëfficiënt zijn berekend (frequentie thuiswerken, frequentie op een andere locatie werken) worden niet getoond in deze tabel wegens het afwijkende meetniveau van deze variabelen. Dit geldt tevens voor verschillvragen die door middel van een t-toets zijn getoetst (mogelijkheid tot thuiswerken, mogelijkheid tot werken op een andere locatie).

Tabel 6: Pearson correlatietabel organisatieniveau

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	3.42	0.80	1.00																
2	3.59	0.77	<b>0.73**</b>	1.00															
3	3.65	0.94	<b>0.43**</b>	<b>0.31**</b>	1.00														
4	36.58	5.96	<b>-0.11*</b>	<b>-0.19*</b>	0.03	1.00													
5	4.67	0.73	<b>-0.10*</b>	-0.08	-0.00	<b>0.83**</b>	1.00												
6	42.36	8.70	<b>-0.24**</b>	<b>-0.19**</b>	0.03	<b>0.71**</b>	<b>0.55**</b>	1.00											
7	5.77	6.00	<b>-0.24**</b>	<b>-0.18**</b>	-0.00	<b>0.16**</b>	<b>-0.10*</b>	<b>0.80**</b>	1.00										
8	3.44	0.96	<b>0.51**</b>	<b>0.39**</b>	<b>0.31**</b>	-0.03	-0.03	<b>-0.21**</b>	<b>-0.29**</b>	1.00									
9	5.05	0.77	<b>-0.12*</b>	<b>-0.10*</b>	0.06	<b>0.57**</b>	<b>0.58**</b>	<b>0.67**</b>	<b>0.46**</b>	-0.09	1.00								
10	3.54	0.76	<b>0.16**</b>	<b>0.16**</b>	<b>0.22**</b>	<b>0.16**</b>	<b>0.14**</b>	0.08	-0.04	<b>0.11*</b>	<b>0.13*</b>	1.00							
11	2.05	0.89	-0.01	-0.01	0.06	-0.03	-0.05	0.02	0.07	-0.08	<b>0.15*</b>	0.07	1.00						
12	6.19	5.13	<b>-0.16*</b>	-0.08	-0.03	<b>0.17*</b>	<b>0.14*</b>	<b>0.27**</b>	<b>0.25**</b>	<b>-0.19**</b>	<b>0.23**</b>	0.10	<b>0.67**</b>	1.00					
13	1.43	0.81	0.10	0.08	0.02	-0.01	-0.07	0.09	<b>0.14*</b>	-0.00	<b>0.25**</b>	-0.02	<b>0.22**</b>	0.10	1.00				
14	3.67	6.96	0.03	0.07	0.05	0.02	0.00	<b>0.15*</b>	<b>0.20**</b>	0.03	<b>0.20**</b>	0.07	<b>0.15*</b>	<b>0.17*</b>	<b>0.73**</b>	1.00			
15	2.53	0.61	<b>-0.42**</b>	<b>-0.35**</b>	<b>-0.17**</b>	-0.04	-0.06	<b>0.11*</b>	<b>0.19**</b>	<b>-0.37**</b>	0.01	-0.09	0.05	<b>0.13*</b>	-0.01	0.04	1.00		
16	3.39	0.76	<b>0.32**</b>	<b>0.22**</b>	<b>0.41**</b>	<b>-0.09*</b>	-0.07	-0.05	0.00	<b>0.18**</b>	0.00	<b>-0.25**</b>	0.00	-0.05	<b>0.16*</b>	<b>0.14*</b>	-0.09	1.00	
17	3.63	0.68	<b>0.38**</b>	<b>0.23**</b>	<b>0.57**</b>	-0.04	-0.03	0.05	<b>0.10*</b>	<b>0.19**</b>	0.08	<b>0.12*</b>	-0.01	-0.11	<b>0.16*</b>	0.10	<b>-0.25**</b>	<b>0.44**</b>	1.00

\* Significant bij  $p < 0.05$

\*\* Significant bij  $p < 0.01$

n = 149-331

1 = TWPB

2 = PT

3 = WT

4 = Contracturen

5 = Contractdagen

6 = Daadwerkelijke uren

7 = Discrepancie contracturen en daadwerkelijke uren

8 = Tevredenheid daadwerkelijke uren

9 = Daadwerkelijke dagen

10 = Flexibel werken

11 = Frequentie thuiswerken

12 = Aantal uur thuiswerken

13 = Frequentie op andere locatie werken

14 = Aantal uur op andere locatie werken

15 = Werkdruk

16 = Ondersteuning leidinggevende

17 = Werkplezier

Uit bijlage 6 blijkt dat een zestal factoren op organisatieniveau significant samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans.<sup>5</sup> Tezamen verklaren de variabelen op organisatieniveau 41.0% van de tevredenheid over werk-privé balans, gezien de AR Square ( $p < 0.01$ ). De meest sterke samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans is gevonden in de factor die de tevredenheid over het aantal daadwerkelijke werkuren meet ( $\beta = 0.33$ ,  $p < 0.01$ ). De richting van het verband is positief, dat wil zeggen dat hoe meer tevreden respondenten zijn over hun daadwerkelijk aantal werkuren, des te hoger de tevredenheid over werk-privé balans. *Vice versa* geldt hetzelfde: hoe lager de tevredenheid over het daadwerkelijk aantal werkuren, des te lager de tevredenheid over werk-privé balans. Er is dan ook ondersteuning gevonden voor H3b in dit onderzoek. De tevredenheid over het aantal werkuren verklaart 25.5% van de variantie in tevredenheid over werk-privé balans, gezien het verschil in *adjusted R square* tussen model 1 en model 2.

Een andere factor die significant is bevonden in de regressieanalyse is de hoeveelheid werkdruk ( $\beta = -0.22$ ,  $p < 0.01$ ). Respondenten met een hoge werkdruk hebben een lage tevredenheid over werk-privé balans. Respondenten die weinig tot geen werkdruk ervaren hebben een hoge tevredenheid over werk-privé balans. Er is dan ook ondersteuning gevonden voor H7 in dit onderzoek. Een hogere werkdruk hangt, zoals de hypothese veronderstelt, negatief samen met de tevredenheid over werk-privé balans. De werkdruk verklaart 4.3% verklaarde variantie in de tevredenheid over werk-privé balans, gezien de toename van de *adjusted R square* in model 4.

Werkplezier is een derde factor die significant is bevonden in de regressieanalyse op organisatieniveau ( $\beta = 0.20$ ,  $p < 0.01$ ). Op basis van de gevonden resultaten is ondersteuning gevonden voor H9 in dit onderzoek. Hoe meer werkplezier een respondent ervaart, des te hoger zijn of haar tevredenheid over werk-privé balans. *Vice versa* geldt hetzelfde: hoe lager het werkplezier van de respondent, des te lager de tevredenheid over werk-privé balans. Werkplezier verklaart 7.2% van de variantie in de tevredenheid over werk-privé balans gezien de verandering in de *adjusted R square* in model 3.

Een vierde factor die significant is gebleken in de regressieanalyse op organisatieniveau is de ondersteuning van de leidinggevende ( $\beta = 0.14$ ,  $p < 0.01$ ). In dit onderzoek is ondersteuning gevonden voor H8. Dit betekent dat wanneer een leidinggevende zijn of haar ondergeschikte ondersteunt, dit op een positief samenhangt met de tevredenheid over werk-privé balans bij respondenten. De sterkte van het verband wordt geclassificeerd als gemiddeld. Aan de toename van de *adjusted R square* in model 5 is te zien dat de ondersteuning van de leidinggevende 1.5% variantie verklaart in de tevredenheid over werk-privé balans.

De factor die het aantal overuren meet is negatief significant bevonden in de regressieanalyse in relatie tot de tevredenheid over werk-privé balans ( $\beta = -0.12$ ,  $p < 0.05$ ). Dit betekent dat de tevredenheid over werk-privé balans afneemt wanneer er veel overuren worden gemaakt. Een laag aantal overuren staat in verbinding met een hoge tevredenheid over werk-privé balans. Er is dan ook ondersteuning gevonden voor H4 in dit onderzoek. De factor overuren zorgt voor een verklaarde variantie van 1.0% in de tevredenheid van respondenten over hun werk-privé balans.

---

<sup>5</sup> In het regressiemodel op organisatieniveau zijn de residuen ongecorrleerd: de Durbin-Watson heeft een waarde van 1.861. Ook is gecontroleerd op de aanwezigheid van homoscedasticiteit, normaal verdeelde standaardfouten en lineariteit van het model. Er is geen aanwijzing gevonden voor multicollineariteit in deze studie.

De laatste variabele die significant is gebleken in de regressieanalyse op organisatieniveau heeft betrekking op respondenten met de woonsituatie 'alleenstaand'. Als te zien in model 1 verklaart de controlevariabele 'alleenstaand' 2.0% van de verklaarde variantie in de tevredenheid over werk-privé balans.

De overige factoren op organisatieniveau zijn niet significant bevonden in de regressieanalyse. Dit betekent dat de hypothesen bij deze factoren niet worden ondersteund aan de hand van de resultaten uit dit onderzoek. Een overzicht van niet-significant bevonden factoren in relatie tot tevredenheid over werk-privé balans op organisatieniveau is weergegeven in tabel 7.

**Tabel 7:** Niet significant bevonden hypothesen op organisatieniveau

H2a	Het aantal contracturen hangt negatief significant samen met TWPB
H2b	Het aantal contractdagen hangt negatief significant samen met TWPB
H3c	Het aantal daadwerkelijke werkdagen hangt negatief samen met TWPB
H5	De mogelijkheid om flexibel te werken hangt positief samen met TWPB
H6a	De mogelijkheid om op een andere locatie dan thuis of op het werk te werken hangt positief samen met TWPB
H6b	De mogelijkheid om op een andere locatie te werken dan thuis hangt positief samen met TWPB
H6c	De frequentie van thuiswerken hangt samen met TWPB
H6d	De frequentie van het werken op een andere locatie dan thuis of op het werk hangt samen met TWPB
H6e	Het aantal uur thuiswerken hangt samen met TWPB
H6f	Het aantal uur werken op een andere locatie dan thuis of op het werk hangt samen met TWPB

#### 4.3.6 Deelconclusie op organisatieniveau

In tabel 8 is een overzicht gegeven van de samenhang van factoren met de tevredenheid over werk-privé balans op organisatieniveau, gesplitst op significante samenhang. In de tabel zijn niet alleen de resultaten van de correlaties en t-toetsen weergegeven, maar ook de bevindingen van de regressieanalyse op organisatieniveau. De factoren zijn gerangschikt op sterkte van het verband met de tevredenheid over werk-privé balans. Als te zien in de tabel vertonen vijf factoren op organisatieniveau een significante samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans bij zowel de Pearson correlatie als de regressieanalyse. De factoren met een hogere correlatie en/of  $\beta$  hebben een sterkere samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans in deze studie. De meest sterke significante samenhang met tevredenheid over werk-privé balans is gevonden bij de factor 'tevredenheid met daadwerkelijke werkuren. De factor werkdruk vertoont een redelijk sterke negatieve significante samenhang met de afhankelijke variabele. De factor die ingaat op het aantal overuren vertoont het minst sterke significante verband in dit onderzoek. De vijf significant bevonden factoren op organisatieniveau verklaren in totaal 41.0% van de variantie in de tevredenheid over werk-privé balans. Van deze factoren is de factor 'tevredenheid over het daadwerkelijk aantal werkuren' de grootste voorspeller (25.5% verklaarde variantie). Tevens is werkplezier een factor die de variantie in de tevredenheid over werk-privé balans voor een deel verklaart (7.2%). De overige significant bevonden factoren in de regressieanalyse op organisatieniveau verklaren een kleiner percentage variantie in de tevredenheid over werk-privé balans (1.0% - 4.3%).

**Tabel 8:** Samenhang van factoren op organisatieniveau met tevredenheid over werk-privé balans

<b>Samenhang met TWPB</b>	<b>r/t</b>	<b><math>\beta</math></b>
Tevredenheid daadwerkelijke werkuren	r = 0.51**	$\beta$ = 0.33**
Werkdruk	r = -0.42**	$\beta$ = -0.22**
Werkplezier	r = 0.38**	$\beta$ = 0.20**
Ondersteuning leidinggevende	r = 0.32**	$\beta$ = 0.14**
Discrepantie contracturen en daadwerkelijke uren	r = -0.24**	$\beta$ = -0.12*
Daadwerkelijke werkuren	r = -0.24**	
Flexibel werken	r = 0.16**	
Aantal uur thuiswerken	r = -0.16*	
Daadwerkelijke werkdagen	r = -0.12*	
Contracturen	r = -0.11*	
Contractdagen	r = -0.10*	
<b>Geen samenhang met TWPB</b>		
Mogelijkheid thuiswerken	t (324) = -0.39	
Mogelijkheid op andere locatie	t (328) = -1.27	
Frequentie thuiswerken	r = -0.01	
Frequentie op andere locatie werken	r = 0.10	
Aantal uur op een andere locatie	r = 0.03	

\* Significant bij  $p < 0.05$ \*\* Significant bij  $p < 0.01$ 

n = 155 – 331

#### 4.4 Factoren op individueel niveau

Nu de resultaten van de factoren op organisatieniveau zijn behandeld, wordt ingegaan op de resultaten van de geïdentificeerde factoren op individueel niveau waarvan verwacht wordt dat zij samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans. Allereerst wordt begonnen met het bespreken van de factoren die onder de noemer ‘thuissituatie/privé’ vallen.

##### 4.4.1 Thuissituatie/privé

###### *Geslacht*

53% van de respondenten in dit onderzoek is vrouw. Als eerder gezegd hebben 155 mannen en 176 vrouwen aan dit onderzoek deelgenomen. Door middel van het uitvoeren van een t-toets is het verschil tussen mannen en vrouwen getoetst met betrekking tot de tevredenheid over werk-privé balans. Mannen scoren gemiddeld 3.48 op de schaal van tevredenheid over werk-privé balans (SD = 0.76) en vrouwen gemiddeld 3.37 (SD = 0.84). Vrouwen zijn gemiddeld gesproken iets minder tevreden met hun werk-privé balans dan mannen, hoewel de spreiding onder de antwoorden van vrouwen groter is dan die van mannen. De samenhang tussen geslacht en tevredenheid over werk-privé balans is niet significant:  $t(329) = 1.21, p = 0.23$ .

###### *Kinderen*

De tweede factor onder de subindeling ‘thuissituatie/privé’ gaat onder andere in op de vraag of respondenten één of meerdere kinderen hebben. Van het totaal aantal respondenten geven 36 respondenten aan dat zij één of meerdere kinderen hebben (1 kind = 27 respondenten; 2 kinderen = 7 respondenten; 3 kinderen = 2 respondenten). De tevredenheid over werk-privé balans van respondenten met één of meerdere kinderen was 3.45 (SD = 0.76) en die van

respondenten zonder kinderen 3.41 (SD = 0.81). Om het verschil tussen respondenten met en zonder kinderen te toetsen aangaande hun tevredenheid over werk-privé balans is een t-toets uitgevoerd. Hieruit blijkt dat geen significant verschil aanwezig is tussen respondenten met of zonder één of meerdere kinderen in verhouding tot de tevredenheid over werk-privé balans:  $t(315) = -0.29, p = 0.78$ .

De samenhang tussen het hebben van één of meerdere kinderen is verder onderzocht bij respondenten die aangaven één of meerdere kinderen te hebben. De groep respondenten met één of meerdere kinderen is relatief klein ( $n = 36$ ). Verondersteld werd dat er een samenhang is tussen het aantal kinderen en de tevredenheid over werk-privé balans. Deze relatie toont een significant positieve samenhang ( $r = 0.36, p < 0.05, n = 36$ ). Ook is onderzocht of er een verband is tussen de leeftijd van het jongste kind en de tevredenheid over werk-privé balans. De leeftijd van het jongste kind blijkt een significant negatieve samenhang te vertonen met de tevredenheid over werk-privé balans ( $r = -0.29, p < 0.05, n = 36$ ). De uitkomsten van de verbanden van respondenten die één of meerdere kinderen hebben verschillen van elkaar. Hoewel het hebben van kinderen *an sich* geen significant verschil toont met de tevredenheid over werk-privé balans, blijken de leeftijd van het jongste kind en het aantal kinderen wel een significante samenhang te vertonen met tevredenheid over werk-privé balans.

#### *Huishoudelijke activiteiten*

De laatste factor onder de categorie 'thuisituatie/privé' heeft betrekking op de huishoudelijke activiteiten van respondenten. In dit onderzoek voeren respondenten gemiddeld 63.14% van hun huishoudelijke taken uit in het weekend. Respondenten voeren dus meer huishoudelijke taken uit in het weekend dan doordeweeks. Op basis van de verwachtingen uit de literatuur wordt verondersteld dat hoe meer jonge hoogopgeleiden hun huishoudelijke taken in het weekend uitvoeren, des te lager de tevredenheid over werk-privé balans. In dit onderzoek blijkt het percentage huishoudelijke activiteiten die respondenten in het weekend uitvoeren negatief significant samen te hangen met de tevredenheid over werk-privé balans ( $r = -0.10, p < 0.05, n = 281$ ). Er is niet alleen gevraagd naar de tijdsverdeling van respondenten met betrekking tot hun huishoudelijke activiteiten, ook is gevraagd of respondenten over een hulp in de huishouding beschikken. 42 van de 313 respondenten (13.4%) geeft aan een hulp in de huishouding te hebben. De tevredenheid van respondenten met hulp in de huishouding is iets hoger ( $M = 3.46, SD = 0.77$ ) dan die van respondenten zonder huishoudelijke hulp ( $M = 3.41, SD = 0.81$ ). De tevredenheid over werk-privé balans verschilt niet significant met betrekking tot het al dan niet hebben van een huishoudelijke hulp:  $t(311) = -0.39, p = 0.70$ .

#### *4.4.2 Individuele gevoelens*

##### *Afsluiten van werkdag*

De volgende factoren gaan in op de individuele gevoelens van respondenten in dit onderzoek. Verondersteld werd dat de mate waarin een jonge hoogopgeleide moeite heeft met het afsluiten van een werkdag samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans. De gemiddelde score van respondenten in dit onderzoek op de schaal over het afsluiten van een werkdag is 2.76 (SD = 0.72). Hoe hoger de score op deze schaal, des te meer moeite respondenten hebben om hun werkdag af te sluiten. De gemiddelde score op deze schaal houdt in dat respondenten in dit onderzoek gemiddeld onder het midden van de vijfpuntsschaal scoren. Na het uitvoeren van een correlatieanalyse tussen de variabele afsluiten van werkdag en de tevredenheid over werk-

privé balans, blijkt dat de factoren significant negatief samenhangen ( $r = -0.47, p < 0.01, n = 325$ ).

#### *Prestatiemotivatie*

Op de schaal van prestatie-motivatie scoren respondenten in dit onderzoek gemiddeld 3.97 (SD = 0.55). Respondenten in dit onderzoek scoren gemiddeld bijna één hele punt boven het gemiddelde van de schaal. Prestatie-motivatie blijkt niet significant samen te hangen met de tevredenheid over werk-privé balans ( $r = -0.04, p = 0.26, n = 313$ ).

#### *Verantwoordelijkheidsgevoel*

Verantwoordelijkheidsgevoel is de laatste factor in de categorie 'individuele gevoelens'. Respondenten scoren gemiddeld bijna één hele punt boven het gemiddelde van de schaal in dit onderzoek, namelijk 3.96 (SD = 0.58). Dit is een relatief hoge score, waaruit blijkt dat respondenten een groot verantwoordelijkheidsgevoel ervaren. De correlatie tussen verantwoordelijkheidsgevoel en tevredenheid over werk-privé balans is in dit onderzoek niet significant ( $r = 0.03, p = 0.32, n = 313$ ).

### 4.4.3 Tijdsindeling

#### *Reistijd*

De laatste categorie op individueel niveau heeft betrekking op de tijdsindeling van respondenten, te beginnen met reistijd. De gemiddelde reistijd van de respondenten in dit onderzoek bedraagt 81.83 minuten per dag (SD = 55.18). Op basis van de verwachtingen uit de literatuur is getoetst of reistijd samenhangt met de tevredenheid over werk-privé balans. De reistijd van respondenten blijkt significant negatief samen te hangen met de tevredenheid over werk-privé balans ( $r = -0.21, p < 0.01, n = 316$ ).

#### *Vrijtijdsbesteding*

De variabele vrijetijdsbesteding is gemeten aan de hand van een verschillend aantal variabelen, waaronder sport, lezen en vrijwilligerswerk.

**Tabel 9:** Percentages en Spearman's correlaties bij vrijetijdsvariabelen

<b>VT Factor</b>	<b>% respondenten die tijd besteedt aan desbetreffende vrijetijdsvariabele</b>	<b><math>r_s</math></b>
Sport	88.3%	0.18**
Thuis relaxen	96.6%	0.14*
Sociale contacten	100.0%	0.07
Surfen op internet	99.1%	0.04
Huishoudelijke activiteiten	98.2%	-0.06
Tv-kijken	95.7%	-0.00
Uitgaan/bioscoop/uiteten	92.4%	0.10
Lezen	79.5%	0.08
Opleiding/studie	55.0%	0.00
Bestuurlijke taken	24.8%	0.02
Vrijwilligerswerk	24.6%	0.03
De zorg voor één of meerdere kinderen	11.1%	0.12
Mantelzorg/zorg voor anderen	10.8%	-0.09

\* Significant bij  $p < 0.05$

\*\* Significant bij  $p < 0.01$

$n = 324-328$



In tabel 9 zijn de resultaten van de Spearman correlatie op de vrijetijdsvariabelen overzichtelijk weergegeven. De percentages die zijn vermeld geven het percentage respondenten weer die de activiteit uitvoeren. De twee vrijetijdsbestedingen die positief significant samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans zijn sport en thuis relaxen. De vrijetijdsfactoren worden in onderstaande individueel toegelicht.

#### *Sport*

35 respondenten van dit onderzoek blijken niet aan sport te doen (10.6%). De overige 293 respondenten doen wel aan sport, waarbij 3 respondenten aangeven 11 uur of meer te sporten per week. H17a veronderstelt een samenhang tussen de tijd die wordt besteed aan sport en tevredenheid over werk-privé balans. De Spearman correlatie tussen de besteedde tijd aan sport en tevredenheid over werk-privé balans is significant positief ( $r_s = 0.14, p < 0.05, n = 328$ ).

#### *Opleiding/studie*

180 respondenten in deze studie volgen momenteel een opleiding of een studie (55.0%). De correlatie tussen opleiding/studie en tevredenheid over werk-privé balans is niet significant in dit onderzoek ( $r_s = -0.03, p = 0.65, n = 327$ ).

#### *Bestuurlijke taken*

In de enquête is gevraagd hoeveel uur respondenten besteden aan het verrichten van bestuurlijke taken. In dit onderzoek voeren 247 respondenten geen bestuurlijke taken uit en 77 respondenten wel. Deze variabele hangt in dit onderzoek niet significant samen met tevredenheid over werk-privé balans ( $r_s = -0.03, p = 0.59, n = 324$ ).

#### *Vrijwilligerswerk*

249 respondenten (75.2%) doen niet aan vrijwilligerswerk in deze studie. Het aantal uur besteed aan vrijwilligerswerk blijkt niet significant samen te hangen met de tevredenheid over werk-privé balans ( $r_s = 0.04, p = 0.52, n = 326$ ).

#### *De zorg voor één of meerdere kinderen*

Als eerder vermeld, hebben 36 respondenten in deze studie één of meerdere kinderen. Het aantal uur dat respondenten besteden aan het zorgen voor één of meerdere kinderen hangt in dit onderzoek niet significant samen met de tevredenheid over werk-privé balans ( $r_s = -0.01, p = 0.88, n = 325$ ).

#### *Mantelzorg/zorg voor anderen*

35 respondenten in dit onderzoek geven aan vrije tijd te besteden aan mantelzorg of zorg voor anderen (10.8%). De tijd die respondenten aan mantelzorg of zorg voor anderen besteden hangt niet significant samen met de tevredenheid over werk-privé balans ( $r_s = -0.07, p = 0.18, n = 325$ ).

#### *Uitgaan/bioscoop/uiteten*

7.6% van de respondenten in dit onderzoek geeft aan geen enkel uur te besteden aan uitgaan, uiteten gaan en naar de bioscoop gaan. Uit de correlatiecoëfficiënt blijkt dat deze variabele niet significant samenhangt met de tevredenheid over werk-privé balans ( $r_s = 0.10, p = 0.09, n = 328$ ).

### *Sociale contacten*

Alle respondenten in dit onderzoek geven aan dat zij enige mate van sociale contacten hebben. De tijd die respondenten besteden aan sociale contacten hangt niet significant samen met de tevredenheid over werk-privé balans ( $r_s = 0.06$ ,  $p = 0.29$ ,  $n = 328$ ).

### *Lezen*

260 respondenten (78.2%) geven aan dat zij tijd besteden aan lezen. De hoeveelheid tijd die respondenten besteden aan lezen hangt niet significant samen met de tevredenheid over werk-privé balans ( $r_s = 0.06$ ,  $p = 0.29$ ,  $n = 327$ ).

### *Tv-kijken*

95.8% van de respondenten in dit onderzoek geeft aan TV te kijken. Het aantal uur dat respondenten tv-kijken heeft geen significante samenhang met tevredenheid over werk-privé balans in dit onderzoek ( $r_s = 0.00$ ,  $p = 0.97$ ,  $n = 328$ ).

### *Huishoudelijke activiteiten*

321 respondenten (98.2%) van de respondenten noemt in de enquête dat hij of zij tijd besteedt aan huishoudelijke activiteiten. Het aantal uur dat respondenten in dit onderzoek besteden aan huishoudelijke activiteiten hangt niet significant samen met de tevredenheid over werk-privé balans ( $r_s = -0.07$ ,  $p = 0.20$ ,  $n = 327$ ).

### *Surfen op internet*

99.1% van de respondenten blijkt in zijn of haar vrije tijd te surfen op internet. De correlatiecoëfficiënt toont aan dat het aantal uur dat respondenten besteden aan surfen op internet geen significante samenhang vertoont met de tevredenheid over werk-privé balans ( $r_s = 0.07$ ,  $p = 0.18$ ,  $n = 327$ ).

### *Thuis relaxen*

Bijna alle respondenten in dit onderzoek (96.7%) besteden hun vrije tijd gedeeltelijk aan thuis relaxen. In dit onderzoek blijkt deze variabele significant samen te hangen met de tevredenheid over werk-privé balans ( $r_s = 0.15$ ,  $p < 0.01$ ,  $n = 326$ ).

#### *4.4.4. Correlatietabellen*

De correlaties van factoren op individueel niveau zijn in onderstaande tabellen weergegeven. Tabel 10 toont de correlaties tussen de factoren op individueel niveau die door middel van een Pearson's correlatiecoëfficiënt zijn gemeten. In tabel 11 zijn de gevonden correlaties op individueel niveau weergegeven die door middel van een Spearman's correlatie zijn berekend. Evenals op organisatieniveau, hangen ook op individueel niveau verschillende factoren onderling samen. Zo correleert de factor afsluiten van een werkdag significant positief met reistijd ( $r = 0.21$ ,  $p < 0.01$ ). Hoe hoger de reistijd, des te meer moeite de respondent heeft om de werkdag af te sluiten. Ook hangt het verantwoordelijkheidsgevoel van respondenten negatief significant samen met het aantal kinderen ( $r = -0.52$ ,  $p < 0.01$ ). Hoe meer kinderen een respondent heeft, des te lager het verantwoordelijkheidsgevoel. Evenals bij de correlatietabellen op organisatieniveau is vermeld, dienen deze voorbeelden enkel om de verwevenheid van factoren te verduidelijken. Omdat de samenhang van factoren onderling niet het hoofddoel van deze studie is, wordt hier niet verder op ingegaan.

**Tabel 10:** Pearson correlatietabel op individueel niveau

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3.42	.80	1.00									
2	3.59	.77	<b>0.73**</b>	1.00								
3	3.65	.94	<b>0.43**</b>	<b>0.31**</b>	1.00							
4	1.31	.577	<b>0.36*</b>	0.06	0.18	1.00						
5	1.03	1.16	<b>-0.29*</b>	<b>-0.42**</b>	-0.03	0.07	1.00					
6	63.14	23.08	<b>-0.10*</b>	-0.02	-0.01	0.06	0.08	1.00				
7	2.76	.72	<b>-0.47**</b>	<b>-0.37**</b>	<b>-0.23**</b>	-0.26	0.17	<b>0.10*</b>	1.00			
8	3.97	.55	-0.04	-0.03	0.07	<b>-0.52**</b>	0.13	<b>0.12*</b>	<b>0.12**</b>	1.00		
9	3.96	.58	0.03	0.04	0.06	0.03	<b>-0.35*</b>	<b>0.14*</b>	0.06	<b>0.38**</b>	1.00	
10	81.83	55.18	<b>-0.21**</b>	<b>-0.20**</b>	-0.06	<b>-0.34**</b>	0.19	<b>0.23**</b>	<b>0.21**</b>	-0.09	0.04	1.00

\* Significant bij  $p < 0.05$

\*\* Significant bij  $p < 0.01$

n = 276-331 (n = 36 bij (4) aantal kinderen en (5) leeftijd jongste kind)

1 = TWPB

2 = PT

3 = WT

4 = Aantal kinderen

5 = Leeftijd jongste kind

6 = Huishoudelijke activiteiten weekend

7 = Afsluiten werkdag

8 = Prestatiemotivatie

9 = Verantwoordelijkheidsgevoel

10 = Reistijd

#### 4.4.5 Regressieanalyse op individueel niveau

Net als op organisatieniveau is tevens op individueel niveau een regressieanalyse uitgevoerd met de factoren op desbetreffend niveau<sup>6</sup>. Vier factoren zijn niet meegenomen in de regressieanalyse, namelijk: het aantal kinderen, de leeftijd van het jongste kind en het aantal uur zorg voor één of meerdere kinderen<sup>7</sup>. Tevens is de vrijetijdsbesteding ‘sociale contacten’ niet meegenomen in de regressieanalyse omdat deze factor een constante was.

In bijlage 7 zijn de resultaten weergegeven van de regressie op individueel niveau. Als te zien in de tabel is één controlevariabele significant welke betrekking heeft op respondenten met de woonsituatie ‘alleenstaand’ ( $\beta = -0.14$ ,  $p < 0.05$ ). In totaal verklaart de controlevariabele 1.5% van de variantie van tevredenheid over werk-privé balans. In model 2 wordt de factor ‘werkdag afsluiten’ toegevoegd aan de regressieanalyse ( $\beta = -0.46$ ,  $p < 0.01$ ). Op basis van deze resultaten is ondersteuning gevonden voor H13, die een negatieve samenhang veronderstelt tussen de factor ‘afsluiten van een werkdag’ en de tevredenheid over werk-privé balans. De verklaarde variantie neemt toe tot 22.8% wanneer de factor ‘afsluiten van een werkdag’ wordt toegevoegd. Dit betekent dat een groot deel van de verklaarde variantie op individueel niveau ten aanzien van de tevredenheid over werk-privé balans wordt toegeschreven aan het afsluiten van de werkdag. De overige factoren op individueel niveau zijn door SPSS als gevolg van de *stepwise* regressie niet meegenomen en niet significant bevonden in relatie tot de tevredenheid over werk-privé balans. In tabel 12 is een overzicht gegeven van de hypothesen die niet significant zijn bevonden op individueel niveau.

<sup>6</sup> De regressieanalyse is geen multicollineariteit aanwezig. Tevens indiceert de waarde van Durbin-Watson (1.91) dat de residuen ongecorrleerd zijn. Ook is gecontroleerd of de standaardfouten normaal verdeeld zijn.

<sup>7</sup> De eerste twee factoren tonen overlap in de regressieanalyse met de factor die meet of de respondent één of meerdere kinderen heeft. Het aantal uur zorg voor één of meerdere kinderen is achterwege gelaten in de regressieanalyse wegens de hoge correlatie met de factor ‘één of meerdere kinderen’.

**Tabel 11:** Spearman correlatietabel factoren op individueel niveau

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	3.42	.80	1.00																		
2	3.59	.77	<b>0.69**</b>	1.00																	
3	3.65	.94	<b>0.39**</b>	<b>0.28**</b>	1.00																
4	-	-	-0.06	-0.01	-0.04	1.00															
5	-	-	0.01	-0.06	0.07	0.06	1.00														
6	-	-	0.02	0.01	0.06	-0.06	0.01	1.00													
7	-	-	<b>0.14*</b>	<b>0.24**</b>	<b>0.08</b>	<b>-0.19**</b>	<b>-0.16**</b>	<b>0.04</b>	1.00												
8	-	-	-0.03	-0.04	<b>0.14*</b>	-0.07	-0.01	0.07	<b>0.13*</b>	1.00											
9	-	-	-0.03	0.02	0.05	0.02	-0.04	0.02	0.08	<b>0.14*</b>	1.00										
10	-	-	0.04	0.05	-0.00	<b>0.11*</b>	0.08	-0.07	-0.02	0.03	<b>0.29**</b>	1.00									
11	-	-	-0.01	-0.04	0.03	0.06	<b>0.84**</b>	0.01	<b>0.14*</b>	-0.05	0.01	0.08	1.00								
12	-	-	-0.07	<b>-0.13*</b>	<b>0.11*</b>	0.09	0.11	-0.01	-0.13*	0.07	-0.05	0.08	<b>0.11*</b>	1.00							
13	-	-	.10	<b>0.18**</b>	0.02	0.00	<b>-0.32**</b>	0.09	<b>-0.24**</b>	<b>0.11*</b>	0.05	<b>-0.14**</b>	<b>-0.30**</b>	<b>-0.14*</b>	1.00						
14	-	-	0.06	<b>0.14*</b>	0.02	-0.02	<b>-0.11*</b>	-0.03	<b>0.15**</b>	0.01	<b>0.13*</b>	-0.01	<b>-0.14*</b>	-0.09	<b>0.40**</b>	1.00					
15	-	-	0.06	<b>0.12*</b>	0.08	<b>0.11*</b>	0.08	-0.07	0.01	0.00	-0.07	0.07	0.10	<b>0.16**</b>	-0.02	0.09	1.00				
16	-	-	0.00	-0.00	-0.09	-0.09	0.04	-0.06	-0.06	-0.17**	-0.05	-0.04	0.05	-0.04	-0.07	<b>0.15**</b>	0.02	1.00			
17	-	-	-0.07	-0.08	0.02	<b>0.21**</b>	<b>-0.26**</b>	-0.08	<b>-0.21**</b>	<b>-0.14*</b>	0.02	0.05	<b>0.26**</b>	<b>0.17**</b>	<b>-0.13*</b>	<b>0.11*</b>	<b>0.12*</b>	<b>0.27**</b>	1.00		
18	-	-	0.07	<b>0.15**</b>	0.01	<b>-0.23**</b>	-0.05	-0.10	-0.05	0.03	-0.06	-0.05	-0.08	-0.06	<b>0.11*</b>	<b>0.21**</b>	<b>0.23**</b>	<b>0.27**</b>	<b>0.12*</b>	1.00	
19	-	-	<b>0.15**</b>	<b>0.19**</b>	0.06	<b>-0.15**</b>	-0.09	-0.07	-0.07	<b>-0.15**</b>	-0.07	-0.08	-0.09	-0.04	0.07	<b>0.20**</b>	<b>0.15**</b>	<b>0.30**</b>	<b>0.16**</b>	<b>0.34**</b>	1.00

\* Significant bij  $p < 0.05$

\*\* Significant bij  $p < 0.01$

n = 310-331

- |                        |                          |
|------------------------|--------------------------|
| 1: TWPB                | 11: Zorg voor kinderen   |
| 2: TP                  | 12: Mantelzorg           |
| 3: WT                  | 13: Uitgaan/bios/uiteten |
| 4: Geslacht            | 14: Sociale contacten    |
| 5: Kinderen            | 15: Lezen                |
| 6: Hulp in huishouding | 16: Tv-kijken            |
| 7: Sport               | 17: Huishouding          |
| 8: Opleiding/studie    | 18: Surfen               |
| 9: Bestuurlijke taken  | 19: Thuis relaxen        |
| 10: Vrijwilligerswerk  |                          |

**Tabel 12:** Niet-significant bevonden hypothesen op individueel niveau

H10	Mannen hebben een hogere TWPB dan vrouwen
H11a	Het al dan niet hebben van één of meerdere kinderen hangt samen met TWPB
H11b	Het aantal kinderen van jonge hoogopgeleiden hangt samen met TWPB
H11c	De leeftijd van het jongste kind van de jonge hoogopgeleide hangt samen met TWPB
H12a	Jonge hoogopgeleiden die hun huishoudelijke taken grotendeels in het weekend uitvoeren hebben een lagere TWPB
H12b	Het hebben van een hulp in de huishouding hangt positief samen met TWPB
H14	De mate van prestatiemotivatie hangt negatief samen met TWPB
H15	De mate van verantwoordelijkheidsgevoel hangt negatief samen met TWPB
H16	Reistijd hangt negatief samen met TWPB
H17a	Sporten hangt samen met TWPB
H17b	Het volgen van een opleiding/studie hangt samen met TWPB
H17c	Het verrichten van bestuurlijke taken hangt samen met TWPB
H17d	Het doen van vrijwilligerswerk hangt samen met TWPB
H17e	De zorg voor één of meerdere kinderen hangt samen met TWPB
H17f	Mantelzorg/zorg voor anderen hangt samen met TWPB
H17g	Uitgaan/Bioscoop/Uiteten hangt samen met TWPB
H17h	Sociale contacten hangen samen met TWPB
H17i	Lezen hangt samen met TWPB
H17j	Tv-kijken hangt samen met TWPB
H17k	Huishoudelijke activiteiten verrichten hangt samen met TWPB
H17l	Surfen op internet hangt samen met TWPB

#### 4.4.6 Deelconclusie

In tabel 13 wordt weergegeven welke factoren op individueel niveau samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans in dit onderzoek, gerangschikt op significantie. Van de significante factoren op individueel niveau blijkt het afsluiten van de werkdag de meest sterke samenhang te vertonen met tevredenheid over werk-privé balans in de correlatieanalyse ( $r = -0.47$ ,  $p < 0.01$ ). Deze factor komt ook als enige significante factor naar voren in de regressieanalyse op individueel niveau ( $\beta = -0.46$ ,  $p < 0.01$ ). Respondenten die moeite hebben om hun werkdag af te sluiten, hebben een lagere tevredenheid over werk-privé balans in dit onderzoek dan respondenten die hier minder of geen moeite mee hebben. De factor 'afsluiten van een werkdag' is een belangrijke factor op organisatieniveau gezien de resultaten uit de regressie- en correlatieanalyse.

Wat betreft de correlatieanalyse blijkt de reistijd van respondenten een negatieve samenhang te hebben met de afhankelijke variabele ( $r = -0.21$ ,  $p < 0.01$ ). Hoe meer reistijd respondenten hebben, des te lager hun tevredenheid over werk-privé balans. De overige significant gebleken factoren in de correlatieanalyse, het uitvoeren van huishoudelijke activiteiten doordeweeks, sporten en thuis relaxen, vertonen een positieve samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans in dit onderzoek. Deze factoren zijn echter niet significant bevonden in de regressieanalyse. De andere onderzochte factoren op individueel niveau zijn niet significant gebleken in relatie tot de tevredenheid over werk-privé balans.

**Tabel 13:** Samenhang factoren op individueel niveau met tevredenheid over werk-privé balans

Samenhang met TWPB	r/r <sub>s</sub> /t-toets	$\beta$
Werkdag afsluiten	r = -0.47**	$\beta$ = -0.46**
Reistijd	r = -0.21**	
Vrije tijd: Thuis relaxen	r <sub>s</sub> = 0.15**	
Vrije tijd: Sport	r <sub>s</sub> = 0.14*	
Huishoudelijke activiteiten weekend	r = -0.10*	
<b>Geen samenhang met TWPB</b>		
Geslacht	t (329) = 1.21	
Kinderen	t (315) = -0.29	
Hulp in huishouding	t (311) = -0.39	
Aantal uur huishoudelijke activiteiten	r <sub>s</sub> = -0.07	
Prestatiemotivatie	r = -0.04	
Verantwoordelijkheidsgevoel	r = 0.03	
Vrije tijd: Opleiding/studie	r <sub>s</sub> = -0.03	
Vrije tijd: Bestuurlijke taken	r <sub>s</sub> = -0.03	
Vrije tijd: Vrijwilligerswerk	r <sub>s</sub> = 0.04	
Vrije tijd: Zorg voor één of meerdere kinderen	r <sub>s</sub> = -0.01	
Vrije tijd: Mantelzorg/zorg voor anderen	r <sub>s</sub> = -0.07	
Vrije tijd: Uitgaan/bioscoop/uiteten	r <sub>s</sub> = 0.10	
Vrije tijd: Sociale contacten	r <sub>s</sub> = 0.06	
Vrije tijd: Lezen	r <sub>s</sub> = 0.06	
Vrije tijd: Tv-kijken	r <sub>s</sub> = 0.00	
Vrije tijd: Surfen op internet	r <sub>s</sub> = 0.07	

\* Significant bij  $p < 0.05$ \*\* Significant bij  $p < 0.01$ 

#### 4.5 Regressieanalyse alle factoren

De resultaten van de regressieanalyse waarin factoren op alle drie niveaus zijn verwerkt, zijn weergegeven in tabel 14<sup>8</sup>. Uit deze regressieanalyse blijkt dat de meegenomen factoren in de *stepwise* regressie 41.9% van de variantie in de tevredenheid over werk-privé balans verklaren, gezien de AR<sup>2</sup> in model 5. De regressieanalyse op alle niveaus resulteert in vijf modellen. De tevredenheid over het daadwerkelijk aantal werkuur is in deze regressieanalyse een grote voorspeller voor tevredenheid over werk-privé balans ( $\beta = 0.36$ ,  $p < 0.01$ ). Deze factor verklaart 15.1% van de verklaarde variantie in de tevredenheid over werk-privé balans gezien de toename van AR<sup>2</sup> in model 3. De factor die meet in hoeverre de respondent moeite heeft om de werkdag af te sluiten is eveneens een grote voorspeller voor de tevredenheid over werk-privé balans ( $\beta = -0.23$ ,  $p < 0.01$ ). De factor 'afsluiten van een werkdag' verklaart 21.3% van de variantie in de tevredenheid over werk-privé balans.

Een andere factor die significant is in de regressieanalyse met alle niveaus is werkplezier ( $\beta = 0.18$ ,  $p < 0.01$ ). Deze factor verklaart de variantie in de tevredenheid over werk-privé balans voor 3.0%. Hoe meer werkplezier een respondent ervaart, des te hoger zijn of haar tevredenheid over werk-privé balans. Andersom geldt eveneens: hoe minder werkplezier de respondent heeft, des te minder hij of zij tevreden is over de werk-privé balans.

<sup>8</sup> De regressieanalyse is gecontroleerd op mogelijke aanwezigheid van multicollineariteit, welke niet werd bevonden. De Durbin-Watson (1.93) geeft aan dat de residuen ongecorrleerd zijn. Tot slot is onderzocht of de standaardfouten normaal verdeeld zijn, wat het geval was in deze studie.

**Tabel 14:** Resultaten van de regressieanalyses (factoren op samenlevings-, organisatie- en individueel niveau – tevredenheid over werk-privé balans)

Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Alleenstaand	Alleenstaand	Alleenstaand	Alleenstaand	Alleenstaand
$\beta$ -0.14*	$\beta$ -0.13*	$\beta$ -0.12*	$\beta$ -0.09	$\beta$ -0.10*
Afsluiten wd	Afsluiten wd	Afsluiten wd	Afsluiten wd	Afsluiten wd
$\beta$ -0.46**	$\beta$ -0.46**	$\beta$ -.035**	$\beta$ -0.29**	$\beta$ -0.23**
		Tevr. Uren	Tevr. Uren	Tevr. Uren
		$\beta$ 0.41**	$\beta$ 0.39**	$\beta$ 0.36**
			Werkplezier	Werkplezier
			$\beta$ 0.19**	$\beta$ 0.18**
				Werkdruk
				$\beta$ -0.13**
	$R^2 = 0.019^*$	$R^2 = 0.386^{**}$	$R^2 = 0.418^{**}$	$R^2 = 0.430^*$
	$AR^2 = 0.015^*$	$AR^2 = 0.379^{**}$	$AR^2 = 0.409^{**}$	$AR^2 = 0.419^*$

\* Significant bij  $p < 0.05$

\*\* Significant bij  $p < 0.01$

Alleenstaand = Respondenten waarvan de woonsituatie 'alleenstaand' is  
 Afsluiten wd = Afsluiten van een werkdag  
 Tevr. Uren = Tevredenheid met daadwerkelijke werkuren  
 Onderst. Lg = Ondersteuning van leidinggevende

Werkdruk is een factor die negatieve samenhang vertoont met de tevredenheid over werk-privé balans in de regressieanalyse ( $\beta = -0.13, p < 0.01$ ). Hoe meer werkdruk, des te lager de tevredenheid over werk-privé balans in dit onderzoek.

Werkdruk verklaart 1.0% van de variantie in de tevredenheid over werk-privé balans. Tevens is één controlevariabele significant gebleken. Deze controlevariabele heeft betrekking op respondenten die de woonsituatie 'alleenstaand' hebben. Alleenstaande respondenten hebben een lagere tevredenheid over werk-privé balans dan respondenten die een andere woonsituatie hebben (inwonend bij ouders of samenwonend).

#### **4.6 Samenvatting resultaten**

In de vorige paragrafen zijn de resultaten behandeld met betrekking tot de verschillende factoren die al dan niet samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans. In deze samenvatting wordt allereerst per niveau ingegaan op de gevonden resultaten, waarna de regressieanalyse van alle niveaus wordt besproken. De factor sociale rollen op samenlevingsniveau is niet significant bevonden in relatie tot tevredenheid over werk-privé balans, waardoor geen mediatieanalyse kon worden verricht met bijbehorende factoren op organisatie- en individueel niveau.

Op organisatie- en individueel niveau zijn deelconclusies reeds gegeven, waardoor de bevindingen op deze niveaus kort worden samengevat. Op organisatieniveau blijkt een vijftal factoren significant samen te hangen met de tevredenheid over werk-privé balans. De meest belangrijke voorspeller voor tevredenheid over werk-privé balans op organisatieniveau is de tevredenheid over het daadwerkelijk aantal werkuren. Respondenten die tevreden zijn over hun daadwerkelijk aantal werkuur, zijn tevreden over hun werk-privé balans. Andere belangrijke voorspellers voor de tevredenheid over werk-privé balans zijn de mate van werkplezier en de mate van werkdruk die respondenten ervaren. Werkplezier toont een positieve samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans en werkdruk een negatieve samenhang. Daarnaast voorspelt de mate van ondersteuning gedeeltelijk de tevredenheid over werk-privé balans. Deze relatie is positief: hoe meer ondersteuning van de leidinggevende, des te meer tevreden de respondent is over zijn of haar werk-privé balans.

In de regressieanalyse waarbij alle factoren zijn meegenomen zijn de laatste twee factoren (ondersteuning van leidinggevende en aantal overuren) niet significant gebleken. Dit betekent dat deze twee factoren niet zorgen voor significante verschillen in tevredenheid over werk-privé balans wanneer factoren op samenlevings- en individueel niveau worden meegenomen. De overige drie besproken factoren op organisatieniveau (tevredenheid over daadwerkelijk aantal werkuren, werkplezier en werkdruk) zijn van grotere waarde in het voorspellen van tevredenheid over werk-privé balans wanneer rekening wordt gehouden met alle onderzochte factoren.

Op individueel niveau is één factor significant gebleken in de regressieanalyse, het afsluiten van een werkdag. Hoe meer moeite respondenten hebben om hun werkdag af te sluiten, des te minder zij tevreden zijn over hun werk-privé balans. Deze factor bleek eveneens van groot belang in verhouding tot alle onderzochte factoren: ook uit de



regressieanalyse met alle factoren bleek dat de factor 'werkdag afsluiten' een belangrijke voorspeller is voor de tevredenheid over werk-privé balans.

Als uit bovenstaande blijkt, is zowel het organisatieniveau als het individuele niveau van belang met betrekking tot tevredenheid over werk-privé balans. Hoewel op individueel niveau enkel de factor 'werkdag afsluiten' significant is gebleken in de totale regressieanalyse, is deze factor belangrijk ten aanzien van de tevredenheid over werk-privé balans gezien de sterkte van de correlatie en de  $\beta$ . Dit betekent dat de tevredenheid over werk-privé balans sterk wordt beïnvloed wanneer de respondent leert om zijn of haar werkdag eenvoudig(er) af te sluiten. Respondenten die leren minder moeite te hebben met het afsluiten van hun werkdag, worden meer tevreden over hun werk-privé balans. Als eerder gezegd, zijn op organisatieniveau drie factoren significant gebleken in de gehele regressieanalyse, waarvan de tevredenheid over het daadwerkelijk aantal werkuur de grootste voorspeller voor tevredenheid over werk-privé balans is. De andere factoren, werkplezier en werkdruk, vertonen een zwakke samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans. Hoewel meer factoren op organisatieniveau significante samenhang vertonen met de tevredenheid over werk-privé balans dan factoren op individueel niveau, zijn beide niveaus van belang. Dit is gezien de sterktes van de verbanden van desbetreffende factoren en de tevredenheid over werk-privé balans. Zowel door wijzigingen door te voeren op individueel niveau als op organisatieniveau kan de tevredenheid over werk-privé balans worden beïnvloed

## 5. Conclusie

### 5.1 Inleiding

In de literatuur is veel onderzoek verricht naar 'werk-privé balans', hoewel dit concept op meerdere aspecten bekritiseerd kan worden. Zo gaat werk-privé balans uit van een gelijke verdeling aan tijd tussen werk en privé terwijl iedere individu behoefte heeft aan een andere tijdsverdeling tussen werk en privé. Tevens ziet het concept werk en privé als twee gescheiden gebieden, hoewel deze tegenwoordig vaak met elkaar verweven zijn. Wegens de beperkingen van het concept 'werk-privé balans' is een ander concept onderzocht waarbij deze beperkingen niet terugkomen, namelijk 'tevredenheid over werk-privé balans'. Dit concept houdt rekening met de verschillende tijdsverdeling tussen werk en privé van individuen. Tevens houdt tevredenheid over werk-privé balans er rekening mee dat de betekenis van privé of werk verschilt tussen individuen en dat het privéleven verdergaat dan alleen de gezinsrol en daar tevreden over kunnen zijn.

De gevolgen van tevredenheid over werk-privé balans zijn enigszins onderkend in de literatuur, maar er is voor zover bekend nog geen onderzoek verricht naar meerdere antecedenten van tevredenheid over werk-privé balans<sup>9</sup>. Tevens is de doelgroep van dit onderzoek, jonge hoogopgeleiden, nauwelijks onderzocht, hoewel verondersteld wordt dat jonge hoogopgeleiden moeite hebben met het combineren van hun werk- en privéleven (Sturges & Guest, 2004). Dit roept de vraag op welke factoren (voorafgaand aan) de tevredenheid over werk-privé balans bij jonge hoogopgeleiden kunnen verklaren.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de conclusies van de resultaten uit dit onderzoek. Er wordt op iedere deelvraag zowel een theoretisch als een empirisch antwoord geformuleerd. Allereerst worden de bevindingen besproken met betrekking tot de tevredenheid over werk-privé balans, evenals werk- en privétevredenheid [5.2]. Verondersteld wordt dat werk- en privétevredenheid samenhang vertonen met de tevredenheid over werk-privé balans. Vervolgens worden de geïdentificeerde factoren besproken op basis van de gehanteerde indeling in de drie niveaus, waarbij ten eerste de samenlevingsfactor wordt besproken [5.3]. Hierna komen de factoren op organisatieniveau [5.4] en individueel niveau aan bod [5.5]. In deze drie paragrafen wordt allereerst ingegaan op de gevonden correlaties in dit onderzoek, die de samenhang tussen één geïdentificeerde factor en de tevredenheid over werk-privé balans belichten. Tevens worden in deze paragrafen de uitkomsten van de regressieanalyses behandeld, welke zowel zijn uitgevoerd per niveau, als met alle geïdentificeerde factoren. Deze analyses gaan in op de voorspellende waarden als geheel, ten aanzien van tevredenheid over werk-privé balans. De antwoorden op de deelvragen leiden tot een antwoord op de hoofdvraag: *'welke factoren hangen samen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans?'* [5.6]. Om antwoord te formuleren op de hoofd- en deelvragen is gebruik gemaakt van een driedelig onderzoek, namelijk theoretisch en empirisch, waarbij het empirisch

---

<sup>9</sup> Enkele factoren in de huidige wetenschappelijke literatuur zijn onderzocht in relatie tot de tevredenheid over werk-privé balans. De relevantie van het onderzoeken van deze factoren schuilt in de toevoeging van de doelgroep, jonge hoogopgeleiden, welke niet eerder is onderzocht. Tevens schuilt de relevantie in het onderzoeken van een groot aantal antecedenten van tevredenheid over werk-privé balans.

onderzoek is opgedeeld in zowel kwalitatief als kwantitatief onderzoek. Doordat het kwalitatieve onderzoek als selectie dient voor de identificatie van factoren die in het kwantitatieve hoofdonderzoek worden onderzocht, wordt hier verder niet op ingegaan.

## **5.2 Tevredenheid**

Tevredenheid over werk-privé balans wordt in dit onderzoek gedefinieerd als *'the overall level of contentment resulting from an assessment of one's degree of success at meeting work and family role demands'* (Valcour, 2007: 1512), waarbij *family role demands* worden gezien als taken in de privésituatie. In dit onderzoek zijn jonge hoogopgeleiden redelijk tevreden met hun werk-privé balans. Het item van tevredenheid over werk-privé balans waar jonge hoogopgeleiden het meest tevreden over zijn is de mogelijkheid om zowel hun baan goed uit te voeren als hun privéleven adequaat uit te voeren. Minder tevreden zijn zij over de manier waarop zij hun tijd verdelen tussen werk- en privéleven. Jonge hoogopgeleiden in dit onderzoek zijn het minst tevreden over hun werk-privé balans in vergelijking met werk- en privétevredenheid. Wel zijn zij redelijk tevreden over hun privéleven. Het meest tevreden zijn jonge hoogopgeleiden over hun werk.

## **5.3 Factor op samenlevingsniveau**

De eerste deelvraag van dit onderzoek heeft betrekking op sociologisch niveau en luidt als volgt: *'Welke samenlevingsfactoren hangen samen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans?'*. In dit onderzoek is op basis van de literatuurstudie één factor geïdentificeerd op samenlevingsniveau: sociale rollen. Deze factor gaat in op de verschillende rollen die van mannen en vrouwen verwacht worden (Eagly *et al.*, 2000). De traditionele sociale rollen veronderstellen dat van vrouwen een meer verzorgende rol wordt verwacht en dat mannen meer een rol als kostwinner op zich nemen (Shelton, 1992). Zoals besproken in het theoretisch kader wordt verwacht dat de samenlevingsfactor geen directe samenhang vertoont met de tevredenheid over werk-privé balans, maar wel tot uiting komt via de factor contracturen op organisatieniveau en de factor huishoudelijke activiteiten op individueel niveau. Vrouwen die sociale rollen hoog in het vaandel hebben staan voeren mogelijk meer huishoudelijke activiteiten uit waardoor hun tevredenheid over werk-privé balans wordt beïnvloed. Mannen met traditionele rolpatronen werken daarentegen meer uren, waardoor een mogelijke doorwerking op de tevredenheid over werk-privé balans verondersteld wordt.

Jonge hoogopgeleiden in dit onderzoek nemen moderne sociale rollen aan: de traditionele rollen tussen mannen en vrouwen komen in dit onderzoek niet of nauwelijks naar voren. Dit komt overeen met de verwachting dat de traditionele sociale rollen van mannen en vrouwen tegenwoordig minder aanwezig zijn. De verwachte samenhang tussen sociale rollen en tevredenheid over werk-privé balans, gemedieerd door de huishoudelijke activiteiten en het aantal contracturen, is niet significant bevonden in dit onderzoek. De geïdentificeerde factor op samenlevingsniveau, sociale rollen, hangt niet samen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans. Dit betekent dat er in dit onderzoek geen factor is gevonden op samenlevingsniveau die significant samenhangt met de tevredenheid over werk-privé balans.

#### 5.4 Factoren op organisatieniveau

In deze paragraaf wordt een antwoord geformuleerd op de tweede deelvraag: *‘welke organisatiefactoren hangen samen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans?’*. De factoren op organisatieniveau zijn gegroepeerd op basis van de subindeling die gehanteerd is in deze studie. Per subindeling worden de theoretische bevindingen besproken, waarna de empirische bevindingen uit deze studie worden behandeld. De belangrijkste conclusies betreffende factoren op organisatieniveau worden besproken, te beginnen met de subindeling ‘aantal werkuren en -dagen’.

##### *Aantal werkuren en -dagen*

In de literatuur wordt verondersteld dat jonge hoogopgeleiden vaak meer uren werken dan zij in eerste instantie van plan zijn (Sturges & Guest, 2004). Tevens wordt gesteld dat het aantal contracturen een negatieve invloed heeft op de tevredenheid over werk-privé balans (Pichler, 2009; Valcour, 2007). Parttimers hebben dan ook een hogere tevredenheid over werk-privé balans dan fulltimers (Beham *et al.*, 2012; Hill *et al.*, 2004). Op basis hiervan is het aantal contracturen en contractdagen van jonge hoogopgeleiden onderzocht. Tevens blijkt uit de literatuur dat het aantal daadwerkelijke werkuren negatief doorwerkt in de tevredenheid over werk-privé balans (Beham & Drobic, 2010). Op basis van de theoretische veronderstelling dat het daadwerkelijk aantal werkuren negatief samenhangt met een lage tevredenheid over werk-privé balans, is tevens gekeken naar het daadwerkelijk aantal werkdagen van jonge hoogopgeleiden. Door de theoretische bevindingen met betrekking tot het aantal contracturen en het aantal daadwerkelijke werkuren in relatie tot de tevredenheid over werk-privé balans, is het aantal overuren onderzocht. Een laatste factor die is onderzocht in de subindeling ‘aantal werkuren en -dagen’ is de tevredenheid over het aantal daadwerkelijke werkuren. De veronderstelling hierbij is dat jonge hoogopgeleiden verschillende denkbeelden hebben over het ‘ideaal’ aantal werkuren: de ene jonge hoogopgeleide voelt zich meer aangetrokken tot een 20-urige werkweek terwijl een ander het liefst 50 of 60 uur per week werkt.

Nu de theoretische veronderstellingen zijn toegelicht, worden de gevonden resultaten uit dit onderzoek toegelicht. Wanneer de factoren individueel getoetst worden op samenhang met tevredenheid over werk-privé balans, blijkt dat het aantal contracturen negatief samenhangt met de tevredenheid over werk-privé balans. Deze empirische bevindingen sluiten aan bij de veronderstellingen in het theoretische gedeelte van deze studie. De relatie tussen het aantal contractdagen van jonge hoogopgeleiden en de tevredenheid over werk-privé balans is negatief bevonden in deze studie. Bij een groot aantal contractdagen vermindert de tevredenheid over werk-privé balans.

De empirische resultaten betreffende de samenhang tussen het daadwerkelijke aantal werkuren en de tevredenheid over werk-privé balans in dit onderzoek sluiten aan bij de theorie. Jonge hoogopgeleiden met een hoog daadwerkelijk aantal werkuren ervaren een lagere tevredenheid over werk-privé balans. Dezelfde resultaten zijn gevonden bij de factor die het aantal daadwerkelijke werkdagen meet: deze factor hangt significant negatief samen met de tevredenheid over werk-privé balans van jonge hoogopgeleiden in dit onderzoek.

De resultaten van de enquête laten zien dat jonge hoogopgeleiden gemiddeld meerdere uren per week overwerken. De analyses tonen aan dat het aantal overuren een negatieve samenhang vertoont met de tevredenheid over werk-privé balans, in overeenstemming met de theorie. De laatste factor die empirisch is onderzocht in deze subindeling is de tevredenheid over het daadwerkelijk aantal werkuren. De resultaten die voortvloeien uit de enquête tonen aan dat de tevredenheid over het daadwerkelijk aantal werkuren significant positief samenhangt met de tevredenheid over werk-privé balans.

Uit bovenstaande blijkt dat elke factor onder de subindeling 'werkuren en -dagen' significant samenhangt met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans wanneer desbetreffende factor individueel wordt getoetst op samenhang. Dit is in overeenstemming met de resultaten uit het literatuuronderzoek. Interessant is om na te gaan in hoeverre de factoren samenhangen met de tevredenheid over werk-privé balans wanneer rekening wordt gehouden met alle geïdentificeerde factoren in dit onderzoek<sup>10</sup>. Uit de regressieanalyse komt naar voren dat de tevredenheid over het daadwerkelijk aantal werkuur een significant positieve invloed heeft op de tevredenheid over werk-privé balans: Hoe hoger de tevredenheid over het daadwerkelijk aantal werkuur, des te hoger de tevredenheid over werk-privé balans en *vice versa*. De tevredenheid over het daadwerkelijk aantal werkuur toont de meest sterke samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans van alle onderzochte factoren in dit onderzoek. Dit betekent dat deze factor erg van belang is voor het behalen van tevredenheid over werk-privé balans.

#### *Mogelijkheden op het werk*

De tweede subindeling op organisatieniveau heeft betrekking op de mogelijkheden op het werk, waaronder 'de mogelijkheid om flexibel te werken' en 'de mogelijkheid om thuis of op een andere locatie te werken'. De mogelijkheid om flexibel te werken heeft betrekking op de mate van controle over het werk. Een hogere mate van controle over het werk, en dus een hogere mate om flexibel te werken, leidt tot een hogere tevredenheid over werk-privé balans (Beham *et al.*, 2012). Wat betreft de factor thuiswerken wordt door theoretisch onderzoek verondersteld dat de mogelijkheid om thuis te werken een positieve invloed heeft op de tevredenheid over werk-privé balans (Beham *et al.*, 2012). De samenhang tussen thuiswerken of op een andere locatie werken en de tevredenheid over werk-privé balans is nader onderzocht door het aantal uur en de frequentie te ondervragen bij jonge hoogopgeleiden. Deze factoren zijn, voor zover bekend, nog niet eerder onderzocht. Door dit te ondervragen wordt getracht meer inzicht te krijgen in de mogelijkheden om thuis of op een andere locatie te werken.

Allereerst wordt kort ingegaan op de resultaten van de factoren wanneer zij individueel worden getoetst op samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans. De empirische resultaten met betrekking tot de relatie tussen de factor flexibel werken en

---

<sup>10</sup> Hierbij wordt opgemerkt dat de factor die het aantal overuren van jonge hoogopgeleiden meet, wel significant is gebleken in de regressieanalyse waarbij enkel organisatiefactoren werden meegenomen. Op organisatieniveau is deze factor van belang voor de tevredenheid over werk-privé balans. Echter, wanneer rekening wordt gehouden met factoren van andere niveaus is de factor 'overuren' niet meer significant.

de tevredenheid over werk-privé balans ondersteunen de theoretische bevindingen. Uit de resultaten van de enquête komt naar voren dat de mogelijkheid om flexibel te werken een positieve samenhang vertoont met de tevredenheid over werk-privé balans. De onderdelen van de factor 'thuiswerken' vertonen geen significante samenhang, met uitzondering van het aantal uur dat jonge hoogopgeleiden thuiswerken. Bij deze factor is een significant negatieve samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans gevonden. Hoewel de factoren onder deze subindeling gedeeltelijk significant zijn bevonden in samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans, is in de regressieanalyse waarin alle factoren worden onderzocht geen factor gevonden die significante samenhang vertoont. Dit betekent dat de factoren in de subindeling 'mogelijkheden op het werk' niet voor significante verandering zorgen in de tevredenheid over werk-privé balans wanneer rekening wordt gehouden met alle geïdentificeerde factoren.

#### *Persoonlijke gevoelens over werk*

De laatste subindeling op organisatieniveau bestaat uit een drietal factoren: werkdruk, ondersteuning van de leidinggevende en werkplezier. Indien de werkdruk hoog is wordt mogelijk het privéleven van individuen beïnvloed (Guest, 2002). Een hoge werkdruk kan leiden tot een onwerkbaar combinatie tussen werk en privé waardoor individuen minder tevreden worden over hun werk-privé balans (Beham & Drobnic, 2010). Er wordt in de literatuur dan ook verondersteld dat een hoge werkdruk leidt tot een lagere tevredenheid over werk-privé balans.

De tweede factor is de mate van ondersteuning van een leidinggevende, welke volgens wetenschappers bijdraagt aan de tevredenheid over werk-privé balans (Abendroth & Den Dulk, 2011; Beham *et al.*, 2012). In dit onderzoek is dan ook onderzocht in hoeverre de ondersteuning van een leidinggevende een positieve samenhang vertoont met de tevredenheid over werk-privé balans.

De laatste factor in deze subindeling is de mate van werkplezier. Werkplezier wordt in de literatuur in verbinding gebracht met een hogere werktevredenheid (Peters & Wildenbeest, 2010) en zodoende mogelijk ook met tevredenheid over werk-privé balans. Een kanttekening bij deze relatie wordt gesteld door Bonebright *et al* (2000), die veronderstellen dat een individu die een hoge mate van werkplezier ervaart een groot aantal uur werkt, waardoor een lagere tevredenheid over werk-privé balans ontstaat.

De empirische resultaten uit dit onderzoek met betrekking tot de factor werkdruk sluiten aan bij de theoretische bevindingen. Werkdruk hangt in dit onderzoek negatief significant samen met de tevredenheid over werk-privé balans. Een tweede factor heeft betrekking op de mate van ondersteuning van de leidinggevende. De empirische bevindingen in dit onderzoek sluiten aan bij de verwachtingen uit de literatuur: hoe meer ondersteuning een jonge hoogopgeleide krijgt van zijn of haar leidinggevende, des te hoger de tevredenheid over werk-privé balans.

De laatste factor, werkplezier, hangt in dit onderzoek positief samen met de tevredenheid over werk-privé balans. Hoewel in de literatuur verondersteld werd dat een hoge mate van werkplezier mogelijk leidt tot een groter aantal werkuren, en zodoende een lagere tevredenheid over werk-privé balans, is dit resultaat in deze studie

niet gevonden.

In de uiteindelijke regressieanalyse blijkt dat de factor werkdruk negatief significant samenhangt met de tevredenheid over werk-privé balans. Jonge hoogopgeleiden met een hoge werkdruk hebben een lage tevredenheid over werk-privé balans. *Vice versa* geldt hetzelfde: jonge hoogopgeleiden met een lage werkdruk zijn meer tevreden over hun werk-privé balans. Tevens resulteert de regressieanalyse in een positief significant verband tussen werkplezier en tevredenheid over werk-privé balans: hoe meer werkplezier een jonge hoogopgeleide heeft, des te hoger zijn of haar tevredenheid over werk-privé balans. Hoe minder werkplezier een jonge hoogopgeleide ervaart, des te lager zijn of haar tevredenheid over werk-privé balans<sup>11</sup>.

Nu een overzicht is gegeven van de belangrijkste conclusies van de factoren op organisatieniveau, wordt een antwoord geformuleerd op de bijbehorende deelvraag: *'welke organisatiefactoren hangen samen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans?'.* De uiteindelijke regressieanalyse laat zien dat een drietal organisatiefactoren van belang zijn voor de tevredenheid over werk-privé balans. Door de aard van de *stepwise* regressie zijn enkel de factoren meegenomen die voldoende bijdragen aan de verklaarde variantie in de tevredenheid over werk-privé balans. De meest belangrijke factor op organisatieniveau is de tevredenheid over het daadwerkelijk aantal werkuren. Uit de analyses blijkt dat deze factor de beste voorspeller is voor tevredenheid over werk-privé balans. Jonge hoogopgeleiden die tevreden zijn over hun daadwerkelijk aantal werkuur, zijn tevens tevreden over hun werk-privé balans. Een tweede factor die van belang is op organisatieniveau is de mate van werkplezier dat de jonge hoogopgeleide ervaart. In dit onderzoek hebben jonge hoogopgeleiden die veel plezier in hun werk hebben, een hogere tevredenheid over werk-privé balans. Jonge hoogopgeleiden die weinig tot geen werkplezier ervaren hebben een lage tevredenheid over werk-privé balans. De laatste organisatiefactor die significant samenhangt met de tevredenheid over werk-privé balans is de hoeveelheid werkdruk. Jonge hoogopgeleiden die een baan hebben met een hoge werkdruk ervaren een lage tevredenheid over werk-privé balans en *vice versa*. De overige onderzochte factoren op organisatieniveau zijn in de totale regressieanalyse niet significant bevonden, wat betekent dat zij niet voor significante verschillen zorgen in de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans.

### **5.5 Factoren op individueel niveau**

De laatste deelvraag die wordt besproken gaat in op de factoren op individueel niveau. De geformuleerde deelvraag hierbij is: *'welke individuele factoren hangen samen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans?'.* Een drietal subindelingen is gemaakt op individueel niveau: thuissituatie/privé, persoonlijke gevoelens en tijdsindeling. Er wordt begonnen met het bespreken van factoren die onder de subcategorie 'thuissituatie/privé' vallen. Wederom worden eerst theoretisch

---

<sup>11</sup> Hierbij wordt opgemerkt dat de factor die de mate van ondersteuning van de leidinggevende meet, significant is gebleken in de regressieanalyse op organisatieniveau. Dit betekent dat desbetreffende factor wel van belang is wanneer enkel organisatiefactoren worden getoetst op samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans, maar dat het belang van deze factor afneemt wanneer rekening wordt gehouden met factoren op samenlevings- en individueel niveau.

ingegaan op desbetreffende factoren, waarna de empirie van dit onderzoek wordt besproken.

#### *Thuisituatie/privé*

De eerste factor onder de subindeling 'thuisituatie/privé' is 'geslacht'. In de literatuur is tot op heden geen overeenstemming bereikt of mannen en vrouwen een verschillende (tevredenheid over) werk-privé balans hebben. Sommige onderzoeken tonen aan dat vrouwen meer onbalans ervaren tussen werk en privé dan mannen (Guest, 2002; Pichler, 2009; Tausig & Fenwick, 2001). In andere onderzoeken is echter geen significant verschil gevonden tussen mannen en vrouwen met betrekking tot hun werk-privé balans (Frone, 2003; Hill *et al.*, 2003). Deze bevindingen hebben enkel betrekking op werk-privé balans en niet op tevredenheid over werk-privé balans. Door het veronderstelde verband tussen werk-privé balans en tevredenheid over werk-privé balans is besloten de factor geslacht te onderzoeken in deze studie.

Een tweede factor die is onderzocht is het al dan niet hebben van één of meerdere kinderen. Verondersteld wordt dat individuen met kinderen een lagere balans tussen werk en privé ervaren (Guest, 2002). Om een duidelijker beeld te krijgen van de samenhang tussen het hebben van kinderen en tevredenheid over werk-privé balans zijn jonge hoogopgeleiden tevens ondervraagd over het aantal kinderen en de leeftijd van het jongste kind.

Huishoudelijke activiteiten is de laatste factor die is ondervraagd in deze subindeling. In de literatuur wordt verondersteld dat het uitvoeren van huishoudelijke activiteiten in het weekend leidt tot een lagere tevredenheid over werk-privé balans (Pichler, 2009). Tevens komt uit het literatuuronderzoek naar voren dat een betaalde hulp in de huishouding mogelijk bijdraagt aan een verbeterde tevredenheid over werk-privé balans (Abendroth & Den Dulk, 2011).

Er wordt kort ingegaan op de gevonden correlaties tussen de zojuist besproken factoren en de tevredenheid over werk-privé balans. De resultaten uit dit onderzoek met betrekking tot de factor geslacht tonen aan dat vrouwen een lagere tevredenheid over hun werk-privé balans hebben dan mannen, hoewel een significant verschil uitblijft. De tweede factor in deze subindeling, het al hebben van één of meerdere kinderen, vertoont in dit onderzoek geen significante samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans. Het aantal kinderen hangt significant positief samen met de tevredenheid over werk-privé balans: hoe meer kinderen een jonge hoogopgeleide heeft, des te hoger de tevredenheid over werk-privé balans<sup>12</sup>. De laatste empirische bevinding heeft betrekking op de leeftijd van het jongste kind. De leeftijd van het jongste kind hangt negatief significant samen met de tevredenheid over werk-privé balans in dit onderzoek: hoe jonger het jongste kind van de jonge hoogopgeleide, des te hoger de tevredenheid over werk-privé balans. Tevens blijkt dat het uitvoeren van huishoudelijke activiteiten in het weekend significant negatief samenhangt met de tevredenheid over werk-privé balans. De tevredenheid over werk-privé balans wordt verhoogd wanneer

---

<sup>12</sup> Een kanttekening hierbij is dat het aantal jonge hoogopgeleiden in dit onderzoek dat aangaf één of meerdere kinderen te hebben relatief klein is.



de jonge hoogopgeleide het merendeel van zijn of haar huishoudelijke taken doordeeweeks verricht. De gevonden resultaten uit dit onderzoek komen overeen met de theoretische bevindingen in de wetenschappelijke literatuur. Er is geen significant verschil gevonden met het al dan niet hebben van een hulp in de huishouding in relatie tot tevredenheid over werk-privé balans.

In de uiteindelijke regressie is geen van de factoren onder de subindeling 'thuisituatie/privé' significant bevonden in relatie tot de tevredenheid over werk-privé balans<sup>13</sup>. Dit betekent dat de zojuist besproken factoren niet voor significante verschillen in tevredenheid over werk-privé balans zorgen, indien rekening wordt gehouden met alle geïdentificeerde factoren op de verschillende niveaus.

#### *Persoonlijke gevoelens*

De laatste subindeling op organisatieniveau is 'persoonlijke gevoelens'. Deze subindeling bestaat uit drie factoren: het afsluiten van een werkdag, prestatie-motivatie en verantwoordelijkheidsgevoel. Steeds meer individuen hebben moeite om tot rust te komen wanneer een werkdag is afgelopen, waardoor hun gedachten bij het werk blijven en zij minder tevreden zijn over hun werk-privé balans (Green, 2006; Sturges & Guest, 2004). Individuen die moeite hebben een werkdag af te sluiten piekeren in hun vrije tijd over het werk. Hierdoor neemt de privétevredenheid en zo ook de tevredenheid over werk-privé balans af.

Een andere factor die is onderzocht is prestatie-motivatie. Geïnterviewden geven aan het gevoel te hebben continu te moeten presteren. Andere individuen moeten worden overtroffen door eigen prestaties (Scott *et al.*, 1997). Jonge hoogopgeleiden die een hoge mate van prestatie-motivatie hebben, offeren hun privé-tijd op om prestaties in het werk te behalen. Doordat het werk-leven (te)veel tijd inneemt en minder aandacht wordt geschonken aan het privé-leven, kan de tevredenheid over werk-privé balans afnemen.

De laatste factor van deze subindeling is verantwoordelijkheidsgevoel. Verantwoordelijkheidsgevoel werkt zowel door in het privé- als in het werk-leven. De relatie tussen verantwoordelijkheidsgevoel en tevredenheid over werk-privé balans is nog niet eerder onderzocht. Op basis van de uitkomsten van de interviews met betrekking tot de factor verantwoordelijkheidsgevoel is deze factor onderzocht in deze studie.

Allereerst wordt kort ingegaan op de gevonden correlaties van de zojuist besproken factoren. In dit onderzoek hebben jonge hoogopgeleiden die moeite hebben met het afsluiten van hun werkdag een lage tevredenheid over werk-privé balans. De sterkte van het verband tussen beide variabelen is gemiddeld tot sterk. De empirische gegevens in deze studie sluiten dan ook aan bij de theoretische bevindingen.

In dit onderzoek is geen verband gevonden tussen prestatie-motivatie en tevredenheid over werk-privé balans. Omdat het verband tussen prestatie-motivatie en tevredenheid over werk-privé balans nog niet eerder is onderzocht, kunnen geen uitspraken worden

---

<sup>13</sup> In de regressie waarbij enkel individuele factoren werden getoetst op samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans is eveneens geen factor van de indeling 'thuisituatie/privé' significant bevonden.

gedaan over de mogelijke overeenkomsten met eerdere bevindingen. In dit onderzoek is geen significante samenhang gevonden tussen verantwoordelijkheidsgevoel en tevredenheid over werk-privé balans. Dit betekent dat jonge hoogopgeleiden met een groot verantwoordelijkheidsgevoel in dit onderzoek geen significant hogere of lagere tevredenheid over werk-privé balans ervaren dan jonge hoogopgeleiden met een laag verantwoordelijkheidsgevoel. Ook voor deze factor kunnen geen uitspraken worden gedaan of de empirie overeenkomt met de theorie omdat verantwoordelijkheidsgevoel, voor zover bekend, nog niet eerder onderzocht is op samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans.

Uit de totale regressieanalyse blijkt dat de factor die meet in hoeverre jonge hoogopgeleiden moeite hebben om hun werkdag af te sluiten een significante negatieve samenhang vertoont met de tevredenheid over werk-privé balans. Uit de regressie blijkt dat de factor een grote voorspeller is voor de mate waarin jonge hoogopgeleiden tevreden zijn over hun werk-privé balans. Omdat de richting van het verband negatief is, hebben jonge hoogopgeleiden die moeite hebben om hun werkdag af te sluiten een lage tevredenheid over werk-privé balans in dit onderzoek en *vice versa*.

#### *Tijdsindeling*

De laatste indeling op individueel niveau is de tijdsindeling. Hieronder vallen reistijd en verschillende vrijetijdsbestedingen van jonge hoogopgeleiden. In eerder onderzoek wordt verondersteld dat reistijd een negatieve invloed heeft op de werk-privé balans, doordat individuen die veel reistijd hebben, minder tijd kunnen besteden aan hun privéleven (Beham *et al.*, 2012; Hill *et al.*, 2001). Een laatste overkoepelende factor die is onderzocht is de vrijetijdsbesteding van de respondenten. Hoewel de vrijetijdsbesteding in relatie tot tevredenheid over werk-privé balans voor zover bekend nog niet eerder is onderzocht, is in dit onderzoek getracht meer inzicht te krijgen in de determinanten van het privéleven van jonge hoogopgeleiden. Er is gevraagd naar hoeveel uur respondenten besteden aan verschillende vrijetijdsbestedingen waaronder sporten en vrijwilligerswerk.

Wat betreft de correlatieanalyse komen de gevonden resultaten in deze studie met betrekking tot de factor 'reistijd' overeen met de eerder gevonden resultaten in wetenschappelijk onderzoek: jonge hoogopgeleiden met een hoge reistijd hebben een lagere tevredenheid over werk-privé balans.

In dit onderzoek hangen twee vrijetijdsbestedingen significant samen met de tevredenheid over werk-privé balans, namelijk: het aantal uur sport en het aantal uur 'thuis relaxen'. De samenhang is significant positief in dit onderzoek. Dit betekent dat hoe meer jonge hoogopgeleiden sporten of thuis relaxen, des te hoger de tevredenheid over werk-privé balans. Hoe minder jonge hoogopgeleiden in dit onderzoek sporten of thuis relaxen, des te lager hun tevredenheid over werk-privé balans. Er is in dit onderzoek geen samenhang gevonden tussen tevredenheid over werk-privé balans en de overige vrijetijdsv variabelen, waaronder de vrijetijdsbestedingen 'opleiding/studie' en 'vrijwilligerswerk'. Dit betekent dat deze variabelen niet voor significante verschillen zorgen in de tevredenheid over werk-privé balans van jonge hoogopgeleiden in dit onderzoek.

Reeds zijn de belangrijkste conclusies met betrekking tot de factoren op individueel niveau besproken. Tot slot wordt een beknopt antwoord gegeven op de deelvraag: *'welke individuele factoren hangen samen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans?'*. Door de aard van de regressie (*stepwise*) zijn enkel de factoren meegenomen die voldoende bijdragen aan de verklaarde variantie in de tevredenheid over werk-privé balans. De uiteindelijke regressieanalyse laat zien dat één individuele factor van belang is voor de tevredenheid over werk-privé balans, namelijk de factor die meet in hoeverre jonge hoogopgeleiden moeite hebben met het afsluiten van hun werkdag. Deze factor verklaart de meeste variantie in de tevredenheid over werk-privé balans. Hoe meer jonge hoogopgeleiden in dit onderzoek deze vrijetijdsbestedingen uitvoeren, des te hoger hun tevredenheid over werk-privé balans. De overige besproken factoren op individueel niveau zijn niet significant bevonden in relatie tot tevredenheid over werk-privé balans in dit onderzoek wanneer zij onderzocht werden met alle geïdentificeerde factoren op de verschillende niveaus.

### **5.6 Algemene conclusie op de hoofdvraag**

Nu antwoord is gegeven op de deelvragen, wordt een antwoord geformuleerd op de hoofdvraag van dit onderzoek: *'welke factoren hangen samen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans?'*.

Zoals aangegeven, is de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans tot op heden nauwelijks onderzocht. Dit terwijl jonge hoogopgeleiden veel waarde hechten aan hun werk-privé balans en zij moeite hebben om werk en privé te combineren (Sturges & Guest, 2004). Hoewel de gevolgen van tevredenheid over werk-privé balans in zekere zin onderzocht zijn, is, voor zover bekend, nog geen onderzoek verricht naar de antecedenten van de tevredenheid over werk-privé balans.

Om een helder beeld te formuleren van de antecedenten van tevredenheid over werk-privé balans van jonge hoogopgeleiden wordt bij het beantwoorden van de hoofdvraag ingegaan op de resultaten uit de totale regressieanalyse van dit onderzoek. De gevonden correlatieverbanden worden achterwege gelaten, omdat deze verbanden geen rekening houden met de interactie van factoren en de interactie van de verschillende niveaus. De resultaten uit de regressieanalyse bieden zodoende een completer beeld van de factoren die samenhang vertonen met de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans.

De belangrijkste voorspeller van tevredenheid over werk-privé balans in dit onderzoek is de tevredenheid over het daadwerkelijk aantal werkuren, een factor op organisatieniveau. De tevredenheid over het aantal daadwerkelijk werkuren is zodoende een goede voorspeller voor de mate waarin een jonge hoogopgeleide tevreden is over zijn of haar werk-privé balans.

Op individueel niveau is één factor naar voren gekomen die sterke samenhang vertoont met de tevredenheid over werk-privé balans, namelijk de mate waarin jonge hoogopgeleiden moeite hebben om hun werkdag af te sluiten. Jonge hoogopgeleiden hebben steeds meer moeite om tot rust te komen na een werkdag, waardoor zij blijven piekeren in hun vrije tijd (Green, 2006; Sturges & Guest, 2004). In dit onderzoek blijken jonge hoogopgeleiden die moeite hebben hun werkdag af te sluiten een lage

tevredenheid over werk-privé balans te ervaren. Deze factor is relatief belangrijk in relatie tot de tevredenheid over werk-privé balans.

Het ervaren van werkplezier is een andere factor die in verband wordt gebracht met de tevredenheid over werk-privé balans van jonge hoogopgeleiden. Jonge hoogopgeleiden met veel werkplezier ervaren een hogere mate van tevredenheid over hun balans.

Een laatste factor die significant samenhangt met de tevredenheid over werk-privé balans is de mate van werkdruk die jonge hoogopgeleiden ervaren. Jonge hoogopgeleiden die worden blootgesteld aan een grote mate van werkdruk ervaren een lage tevredenheid over werk-privé balans en *vice versa*.

Bovenstaande vier factoren tonen in dit onderzoek significante samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans wanneer alle factoren worden onderzocht in één model. De overige onderzochte factoren zijn niet significant gebleken in deze studie.

In dit onderzoek wordt verwacht dat de geïdentificeerde factoren op drie niveaus doorwerken op de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans. Wat dit onderzoek heeft uitgewezen is dat op samenlevingsniveau geen factor is die samenhangt met de tevredenheid over werk-privé balans. Wel blijken de andere onderzochte niveaus van belang te zijn: zowel factoren op organisatie- als op individueel niveau hebben hun doorwerking op de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans. Dit impliceert, hoewel onderzoek naar werk-privé balans zich voornamelijk richt op de 'werk-kant', dat zowel werk als privé van belang zijn ten aanzien van de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans. Vanuit twee kanten kan er dan ook gewerkt worden aan het verhogen van de tevredenheid over werk-privé balans van jonge hoogopgeleiden. Enerzijds vanuit de organisatie, waar de werkaspecten onder vallen, door het aanpassen van organisatiefactoren als het verlagen van de werkdruk en het verhogen van werkplezier. Anderzijds zijn individuen zelf aan zet met betrekking tot hun privéleven: jonge hoogopgeleiden die moeite hebben met het afsluiten van hun werkdag hebben de mogelijkheid om hiermee te leren omgaan, waardoor hun tevredenheid over werk-privé balans toeneemt. Zowel de factoren op organisatie- als individueel niveau zijn van belang voor de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans.

## **6. Discussie**

### **6.1 Inleiding**

Het doel van dit onderzoek is om factoren te identificeren die de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans antecederen. Deze vraag is interessant, omdat er nog geen onderzoek is verricht naar de antecedenten van tevredenheid over werk-privé balans bij deze specifieke doelgroep. In dit hoofdstuk wordt kritisch op deze studie gereflecteerd. Gekeken wordt in hoeverre de resultaten van dit onderzoek overeenkomen met de literatuur en in hoeverre alternatieve verklaringen gelden voor de gevonden resultaten. Hierbij komen de meest opvallende resultaten aan bod. Tevens worden suggesties gedaan voor mogelijk vervolgonderzoek. Ten eerste worden de gevonden resultaten besproken met betrekking tot tevredenheid [6.2]. Daarna worden de resultaten op samenlevingsniveau besproken [6.3]. Vervolgens worden de resultaten op organisatieniveau [6.4] en op individueel niveau [6.5] kritisch beschouwd. Daarnaast worden de methodologische keuzen besproken en hun mogelijke invloed op de gevonden resultaten in deze studie [6.6]. Ook wordt in deze paragraaf kort ingegaan op mijn rol als onderzoeker. Ter afsluiting worden de mogelijkheden voor vervolgonderzoek toegelicht [6.7].

### **6.2 Tevredenheid**

Wat opvalt in het onderzoek met betrekking tot de drie tevredenheidsvariabelen is dat privétevredenheid een sterkere significante samenhang met tevredenheid over werk-privé balans vertoont dan werktevredenheid. Het privéleven lijkt daardoor een grotere rol te spelen bij de tevredenheid over werk-privé balans dan werktevredenheid. Dit is opvallend, gezien onderzoek aantoont dat de oorzaken van een onbalans tussen werk en privé vaak betrekking hebben op werkgebied in plaats van in de privésituatie (Geurts *et al.*, 2002). Dit lijkt contrasterend met de bevindingen in dit onderzoek, waarbij privétevredenheid een grotere voorspeller is voor tevredenheid over werk-privé balans dan werktevredenheid.

Een mogelijke verklaring hiervoor kan worden gevonden in het feit dat jonge hoogopgeleiden tijdens hun studie gewend zijn om veel tijd te besteden aan hun privéleven. Jonge hoogopgeleiden hechten meer waarde aan hun vrije tijd en vinden hun privéleven dan ook belangrijker in vergelijking met oudere individuen (Pogson *et al.*, 2003). Oudere medewerkers hechten minder waarde aan hun privéleven, bij hen staat het werkleven op de voorgrond (Intermediair, 2012). Jonge hoogopgeleiden hechten veel waarde aan het hebben van persoonlijke relaties, waaronder het hebben van vrienden. De centrale plaats van sociale contacten in het leven van jonge hoogopgeleiden is enkel toegenomen door de nieuwe communicatietechnieken waardoor individuen continu met elkaar in contact staan (Van Steensel, 2007).

Doordat jonge hoogopgeleiden meer waarde hechten aan hun privéleven dan hun werkleven, werkt dit mogelijk door in de tevredenheid over werk-privé balans: jonge hoogopgeleiden die tevreden zijn over hun privéleven ervaren een hogere tevredenheid over werk-privé balans in vergelijking met jonge hoogopgeleiden die meer tevreden zijn over hun werk dan over hun privé. De grote waarde die jonge hoogopgeleiden hechten aan hun vrije tijd komt onder andere naar voren in het onderzoek van Randstad (2010). Hieruit blijkt dat van alle onderzochte leeftijdsgroepen jonge hoogopgeleiden het meest

positieve effecten merken op hun werkprestaties wanneer zij een aantal dagen vrij hebben gehad. Mogelijk hechten jonge hoogopgeleiden daarom veel waarde aan hun vrije tijd. Tevens blijkt uit dit onderzoek dat jongeren meer behoefte hebben aan vakantie in vergelijking met de overige doelgroepen. In het onderzoek van Pogson *et al* (2003) komt naar voren dat individuen in de *trial stage*, ofwel beginfase van hun carrière, een grotere waarde hechten aan hun vrijetijd in vergelijking met individuen uit andere levensfasen.

Hoewel uit bovenstaande het belang van het privéleven van jonge hoogopgeleiden wordt benadrukt, blijkt uit dit onderzoek dat zij niet tevreden zijn over de hoeveelheid tijd die zij besteden aan hun privéleven. Dit terwijl jonge hoogopgeleiden veel waarde hechten aan hun vrije tijd en de vrije tijd zodoende belangrijk voor hen is. Op de mate van tevredenheid over de tijd die jonge hoogopgeleiden aan hun privéleven besteden is dus verbetering te behalen.

### **6.3 Samenlevingsniveau**

In dit onderzoek is gekeken naar de samenhang van de factor sociale rollen met tevredenheid over werk-privé balans, gemedieerd door het aantal contracturen en het uitvoeren van huishoudelijke activiteiten. De verwachte verbanden tussen de variabelen zijn niet gevonden in deze studie. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat jonge hoogopgeleiden relatief moderne rollen aannemen met als gevolg dat er weinig variantie in de factor 'sociale rollen' aangetroffen is. De doelgroep van deze studie is, voor zover bekend, nog niet eerder onderzocht op de gedachten over sociale rollen die zij aannemen. De vraag wordt dan ook opgeroepen in hoeverre de sociale rollen van mannen en vrouwen verschillen per generatie.

In de jaren waarin de doelgroep van deze studie opgroeide was nagenoeg alles mogelijk: het volgen van een studie en een bloeiende economie. Tevens nam de hiërarchie af in gezinsverband en werd de nadruk gelegd op de verantwoordelijkheden van individuen. De keuzevrijheid was enorm en individuen werden vrijgelaten in hun beslissingen. Als gevolg hiervan is individualisering veel sterker aanwezig bij de huidige generatie jonge hoogopgeleiden, waaronder de doelgroep van deze studie, dan bij ouderen (Charles & Harris, 2007). Door de sterke mate van individualisering komen individuen meer op zichzelf te staan, waardoor de sociale rollen worden aangepast: vrouwen nemen in grotere mate deel aan betaalde arbeid en mannen nemen deel aan huishoudelijke activiteiten.

Op basis van bovenstaande kan worden opgemaakt dat sociale rollen van mannen en vrouwen verschillen per generatie. De huidige generatie jonge hoogopgeleiden houdt er andere sociale rollen op na dan de vorige generatie jonge hoogopgeleiden. De vraag kan worden gesteld in hoeverre de sociale rollen van de jonge generatie stand houden in de toekomst. Wegens de toenemende individualisering en het toenemend aantal vrouwen op de arbeidsmarkt zullen naar verwachting de verschillen in sociale rollen van mannen en vrouwen afnemen. Doordat vrouwen en mannen steeds meer aspecten uitvoeren die bij de traditionele rolverdeling van het andere geslacht horen, worden de sociale rollen van mannen en vrouwen meer en meer gelijk.

Tevens kan nagedacht worden over de generatieverschillen ten aanzien van werk-privé balans tussen jonge hoogopgeleiden van nu en de volgende generatie jonge hoogopgeleiden. De volgende generatie jonge hoogopgeleiden groeit op in minder zekere economische omstandigheden dan die van de huidige generatie jonge hoogopgeleiden. Als gevolg hiervan kan de aandacht voor (tevredenheid over) werk-privé balans doen afnemen omdat toekomstige medewerkers als gevolg van de economische malaise minder eisen kunnen stellen aan hun werkgever met betrekking tot hun werk-privé balans.

#### **6.4 Organisatieniveau**

##### *Thuiswerken*

Een opmerkelijke bevinding van dit onderzoek op organisatieniveau is de relatie tussen het aantal uur thuiswerken en de tevredenheid over werk-privé balans. Hoewel in de literatuur verondersteld wordt dat thuiswerken een positieve invloed heeft op de tevredenheid over werk-privé balans (Beham *et al.*, 2012), is de relatie tussen het aantal uur thuiswerken en de tevredenheid over werk-privé balans in dit onderzoek negatief. Hoe meer uur jonge hoogopgeleiden thuiswerken, des te lager hun tevredenheid over werk-privé balans. Mogelijk hebben verschillende onderdelen van het nieuwe werken een variërende invloed op de tevredenheid over werk-privé balans. De mogelijkheid om thuis te werken kan voor individuen prettig zijn: zo kunnen zij thuiswerken wanneer hen dit uitkomt waardoor de tevredenheid over werk-privé balans toeneemt. Anderzijds, zoals in dit onderzoek, kan een groot aantal uur dat thuis wordt gewerkt samenhangen met een verminderde tevredenheid over werk-privé balans omdat werk en privé teveel door elkaar gaan lopen. De variërende bevindingen met betrekking tot het nieuwe werken en thuiswerken in relatie tot de tevredenheid over werk-privé balans vragen om verdieping.

Het belang van de relatie tussen thuiswerken en de tevredenheid over werk-privé balans schuilt in het feit dat in Nederland relatief veel thuis wordt gewerkt in vergelijking met andere Europese landen (Gareis, 2002). Ook werkgeversorganisaties en vakbonden vragen in toenemende mate om het nieuwe werken onderdeel te laten zijn van regelgeving en/of te verwerken in de collectieve arbeidsovereenkomsten (Peters, Den Dulk & Van der Lippe, 2008). Hierdoor wordt de importantie van het nieuwe werken in relatie tot de tevredenheid over werk-privé balans onderstreept.

Thuiswerken is gerelateerd aan 'het nieuwe werken'. Het nieuwe werken heeft betrekking op de verandering van locatie waar het werk verricht wordt. Waar in het verleden enkel werk werd verricht op het kantoor, is het nu in toenemende mate mogelijk om thuis te werken. Thuiswerken is zodoende een onderdeel van het nieuwe werken. Hoewel veel wetenschappers een positieve invloed van thuiswerken op de (tevredenheid over) werk-privé balans veronderstellen, toont de meta-analyse van Gajendran en Harrison (2007) aan dat het nieuwe werken hierop een negatieve invloed heeft. Deze bevindingen worden bevestigd door Hill, Ferris & Martinson (2003), die eveneens aantonen dat de werk-privé balans verslechtert door het nieuwe werken. Medewerkers kunnen zich moeilijker los maken van het werk door de grensvervaging en de continue bereikbaarheid die het nieuwe werken met zich meebrengt. Medewerkers die thuiswerken hebben meer moeite om te stoppen met werken aan het

eind van een normale werkdag en vinden het gemakkelijker om in privé-tijd door te werken (Mirchandani, 2000). Deze aspecten kunnen een negatieve doorwerking hebben op de mate waarin een individu functioneert in het privéleven (Dijkers *et al.*, 2004).

Kossek *et al.* (2005) beargumenteren dat thuiswerken leidt tot een vervaging van de grenzen tussen werk en privé. Dit is opvallend, omdat bij de theoretische uiteenzetting van het concept werk-privé balans in dit onderzoek wordt benadrukt dat werk en privé tegenwoordig niet meer als gescheiden gebieden kunnen worden gezien, maar in elkaar overlopen. Enerzijds wordt de grensvervaging tussen werk en privé als gunstig gezien om werk en privé eenvoudiger te combineren door beide (gedeeltelijk) door elkaar heen te laten lopen. Anderzijds resulteert de verwevenheid van werk en privé bij het nieuwe werken in een verlaagde tevredenheid over werk-privé balans. De vraag kan dan ook worden gesteld in hoeverre het wenselijk is dat het concept tevredenheid over werk-privé balans uitgaat van een verweving van werk en privé.

Er kan worden stilgestaan bij de kwestie in hoeverre werk en privé als strikt gescheiden gebieden kunnen worden gezien. Een belangrijk aspect hierbij is of deze grens psychisch of fysiek is. Zoals naar voren komt uit de interviews en de score van respondenten zijn de gedachten van jonge hoogopgeleiden regelmatig bij het werk in privé-tijd. Hoewel zij dan 'fysiek' niet op de werkplek aanwezig zijn of aan het werk zijn, denken zij wel na over hun werk. Dit is een indicatie voor de verwevenheid van werk en privé. Hill *et al.* (2003) geven aan dat het bewaken van de grenzen tussen werk en privé niet eenvoudig is. Door het psychische aspect dat werk met zich meebrengt, zijn werk en privé per definitie niet strikt gescheiden. Ook zorgen de huidige ontwikkelingen ervoor, waaronder de toenemende mate waarin thuis wordt gewerkt, dat werk en privé niet meer als strikt gescheiden gebieden kunnen worden gezien.

In bovenstaande is beargumenteerd dat werk en privé 'noodgedwongen' met elkaar verweven zijn. Hiermee wordt echter nog geen helder beeld gegeven hoe jonge hoogopgeleiden om kunnen gaan met de negatieve invloed van thuiswerken op de tevredenheid over werk-privé balans. De impact van het thuiswerken op de tevredenheid over werk-privé balans kan gerelateerd worden aan de mate waarin medewerkers kunnen omgaan met de vrijheid die zij hebben als gevolg van thuiswerken. Onderzoek toont aan dat het hebben van ervaring met thuiswerken leidt tot een hogere werk-privé balans (Gajendran & Harrison, 2007). Medewerkers die veel ervaring hebben met thuiswerken zijn beter in staat om te gaan met de uitdagingen van thuiswerken. Omdat jonge hoogopgeleiden slechts enkele jaren actief zijn op de arbeidsmarkt, hebben zij minder ervaring met thuiswerken dan andere groepen medewerkers. Dit is mogelijk een verklaring waarom er een negatief verband is gevonden tussen thuiswerken en de tevredenheid over werk-privé balans.

### *Werkdruk*

Een andere opvallende bevinding is de sterke negatieve relatie tussen werkdruk en de tevredenheid over werk-privé balans in dit onderzoek. Hoewel de richting van het gevonden verband tussen beide variabelen overeenkomt met eerder wetenschappelijk onderzoek (Beham & Drobnic, 2010), is een aantal opmerkingen op zijn plaats. Ander onderzoek heeft aangetoond dat werkdruk positieve gevolgen kan hebben voor de



tevredenheid van individuen, mits deze werkdruk 'gezonde stress' inhoudt en geen betrekking heeft op een buitengewoon hoge werkdruk (Hayes *et al.*, 2005). In dit onderzoek is echter negatieve samenhang gevonden tussen de factor werkdruk en de tevredenheid over werk-privé balans.

Uit de analyses van de resultaten blijkt dat jonge hoogopgeleiden enige mate van werkdruk ervaren. De gemiddelde werkdruk die jonge hoogopgeleiden in dit onderzoek ervaren is niet extreem hoog: zij scoren gemiddeld onder het midden van de schaal. Omdat wel een sterk verband tussen werkdruk en tevredenheid over werk-privé balans is gevonden in deze studie, is het interessant hier dieper op in te gaan. Met het oog op de vergrijzing is het namelijk niet ondenkbaar dat de werkdruk toeneemt. Hoewel de ervaren werkdruk van jonge hoogopgeleiden in deze studie relatief laag is, wordt verwacht dat de ervaren werkdruk in de toekomst enkel toeneemt. Het is dan ook mogelijk dat in de toekomst werkdruk in grotere mate negatief doorwerkt op de tevredenheid over werk-privé balans dan nu het geval is. De kanttekening die kan worden geplaatst bij de relatie tussen werkdruk en tevredenheid over werk-privé balans is de richting van het verband: een hoge werkdruk kan leiden tot een lagere tevredenheid over werk-privé balans. Het is echter ook denkbaar dat individuen een lage tevredenheid over werk-privé balans kunnen ervaren als gevolg van een hoge werkdruk.

#### *Verantwoordelijkheidsgevoel en prestatiemotivatie*

Een ander aspect dat verder wordt uitgediept is de afwezigheid van een significant verband tussen tevredenheid over werk-privé balans en de factoren 'verantwoordelijkheidsgevoel' en 'prestatiemotivatie'. Dit kan te maken hebben met de gemiddelde score van jonge hoogopgeleiden op beide factoren. De scores zijn relatief hoog, hoewel de variantie niet erg groot is. Mogelijk heeft de lage mate van spreiding ertoe geleid dat er geen significante verbanden zijn gevonden in deze studie. Deze lage spreiding kan ten grondslag liggen aan de huidige denkbeelden in de samenleving, en vooral die van jonge hoogopgeleiden. Heersende denkbeelden hebben betrekking op het behalen van goede prestaties en het verantwoordelijk voelen voor allerlei zaken, niet alleen op privégebied maar ook op het werk.

Onderzoek toont aan dat een groot percentage medewerkers de druk op het werk voelt om te presteren. Slechts 5% geeft aan dat hij of zij niet erg hard werkt. De overige medewerkers geven aan dat zij hard tot zeer hard werken om prestaties te behalen (CIPD, 1999). Hillier *et al* (2005) vullen dit aan door te melden dat een groot percentage medewerkers aangeeft dat de prestatiedruk leidt tot stress. Hoewel dit lijkt te veronderstellen dat dit negatieve gevolgen heeft voor de tevredenheid over werk-privé balans, is dit resultaat niet gevonden in deze studie.

De mate van prestatiemotivatie kan mogelijk worden toegeschreven aan de huidige generatie jonge hoogopgeleiden. Als eerder vermeld, is de huidige generatie jonge hoogopgeleiden opgegroeid met de gedachte dat 'alles' mogelijk was. Door deze vrijheid kan worden beargumenteerd dat de huidige generatie jonge hoogopgeleiden daadwerkelijk wil laten zien waartoe zij in staat is en zodoende een hoge prestatiemotivatie heeft. Anderzijds kunnen jonge hoogopgeleiden verdwaald raken in het grote aantal mogelijkheden dat zij hebben, waardoor hun prestatiemotivatie

afneemt. Dit lijkt echter niet het geval in dit onderzoek, omdat jonge hoogopgeleiden een grote mate van verantwoordelijkheidsgevoel ervaren.

In de literatuur wordt de factor 'verantwoordelijkheidsgevoel' gekoppeld aan het aantal uur werk. Uit onderzoek blijkt dat vrouwen, en in toenemende mate mannen, niet alleen de verantwoordelijkheid dragen over het gezin maar ook over het huishouden (Peters *et al.*, 2008). Hierdoor neemt de tevredenheid over de werk-privé balans af. Deze resultaten zijn niet gevonden in deze studie. Ondank het feit dat vrouwen vaak een hogere mate van verantwoordelijkheidsgevoel hebben, hangt dit niet samen met de tevredenheid over werk-privé balans in dit onderzoek. Mogelijk kan dit verklaard worden door het feit dat vrouwen vaker parttime werken dan mannen. Hierdoor hebben zij meer tijd om huishoudelijke taken te verrichten en te zorgen voor een gezin. Uit onderzoek van Van der Valk (2005) blijkt namelijk dat parttimers meer tijd hebben om hun verantwoordelijkheden met betrekking tot hun privéleven uit te voeren.

Bij zowel de factor verantwoordelijkheidsgevoel als de factor prestatiemotivatie kan het generatiedebat worden betrokken. Zowel het hoge verantwoordelijkheidsgevoel als de prestatiemotivatie zijn relatief nieuw voor de huidige generatie jonge hoogopgeleiden. De verwachting is dat de gevonden resultaten met betrekking tot de hoge scores van jonge hoogopgeleiden op beide variabelen in dit onderzoek niet overeenkomen in de vorige generatie jonge hoogopgeleiden. Mogelijk is voor de huidige generatie jonge hoogopgeleiden geen significant verband gevonden met tevredenheid over werk-privé balans wegens de hoge scores. Wanneer de gevoelens van jonge hoogopgeleiden met betrekking tot prestatiemotivatie en verantwoordelijkheidsgevoel meer verspreid zijn, wordt mogelijk wel een effect van beide factoren gevonden op de tevredenheid over werk-privé balans. Met het oog op de vergrijzing en ontgroening wordt verwacht dat de toekomstige generatie jonge hoogopgeleiden relatief minder prestatiedruk zal ervaren: door de uittrekking van *babyboomers* neemt de arbeidsmarktkrapte toe. De volgende generatie jonge hoogopgeleiden krijgt naar verwachting dan ook te maken met een hoge beschikbaarheid van openstaande functies, waardoor de noodzaak om te presteren vermindert. De volgende generatie jonge hoogopgeleiden hoeft er niet meer 'alles' aan te doen om de 'perfecte' baan te krijgen, iets wat bij de huidige generatie jonge hoogopgeleiden duidelijk aanwezig is.

## **6.5 Individueel niveau**

### *Geslacht*

Een opmerkelijke bevinding op individueel niveau is dat er geen significant verband is gevonden tussen de factor geslacht en de tevredenheid over werk-privé balans. Dit terwijl op basis van wetenschappelijk onderzoek verondersteld wordt dat vrouwen een lagere tevredenheid over werk-privé balans hebben dan mannen. Op basis van deze veronderstelling wordt voornamelijk onderzoek verricht naar de (tevredenheid over) werk-privé balans van vrouwen. Dat er geen significante samenhang gevonden is in deze studie, betekent dat de tevredenheid over werk-privé balans niet of nauwelijks verschilt per geslacht. Mannen hebben dus gemiddeld gesproken ongeveer dezelfde mate van tevredenheid over werk-privé balans als vrouwen in dit onderzoek.

Op basis van de gevonden resultaten kan worden gepleit voor onderzoek over (tevredenheid over) werk-privé balans waarin niet alleen vrouwen, maar ook mannen participeren, evenals in deze studie het geval is. Waar in voorgaand onderzoek wordt aangetoond dat vrouwen een significant lagere (tevredenheid over) werk-privé balans hebben (Guest, 2002; Pichler, 2009), is in dit onderzoek de tevredenheid over werk-privé balans tussen mannen en vrouwen niet significant. Dit betekent dat er geen significante verschillen zijn tussen mannen en vrouwen met betrekking tot hun tevredenheid over werk-privé balans. Hierbij wordt opgemerkt dat de gevonden resultaten met betrekking tot geslacht en de tevredenheid over werk-privé balans mogelijk een gevolg zijn van de onderzoeksgroep, jonge hoogopgeleiden. Ontwikkelingen als man-vrouw gelijkheid, waarbij tegenwoordig meer mannen voor het huishouden zorgen en vrouwen fulltime werken, kunnen leiden tot veranderingen in de tevredenheid over werk-privé balans in vergelijking met eerdere generaties.

### *Kinderen*

In dit onderzoek is tevens ingegaan op de relatie tussen het hebben van kinderen en de tevredenheid over werk-privé balans. Het al dan niet hebben van kinderen vertoont in dit onderzoek geen samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans, in tegenstelling tot de verwachtingen uit de literatuur. Tausig en Fenwick (2001) tonen aan dat het hebben van kinderen in verband wordt gebracht met een lagere werk-privé balans. In dit onderzoek vertoont het aantal kinderen een positieve samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans. Daarnaast is in dit onderzoek bevonden dat de leeftijd van het jongste kind een negatieve samenhang vertoont met de tevredenheid over werk-privé balans. Dit is in tegenstelling tot resultaten van Greenhaus en Beutell (1985), waarbij een lage leeftijd van een kind wordt verbonden aan het feit dat de medewerker meer tijd moet besteden aan de zorg van het kind. In dit onderzoek blijkt dit niet het geval. Evenals bij resultaten uit het onderzoek van Hill *et al* (1998) hangt het hebben van een kind met een jonge leeftijd samen met een hogere werk-privé balans. Deze bevindingen kunnen worden gerelateerd aan het aantal werkuren: jonge hoogopgeleiden met een jong kind die veel uur werken, hebben meer moeite hun werken privéleven te combineren dan jonge hoogopgeleiden die parttime werken.

De verwachting kan worden gesteld dat jonge hoogopgeleiden met een jong kind een lager aantal werkuren hebben dan jonge hoogopgeleiden zonder kind of met een ouder kind. Uit onderzoek van het CBS (2011c) blijkt echter vrouwen in toenemende mate met hetzelfde aantal uur doorwerken na de geboorte van hun eerste kind. 55% van de vrouwen in 2010 blijft na de geboorte van het eerste kind hetzelfde aantal uur werken in vergelijking met voor de geboorte van het eerste kind. In 2002 was dit percentage slechts 39% (CBS, 2011c). Hoewel dit percentage volgens het CBS toeneemt, blijkt het aantal werkuren per week te dalen met gemiddeld met 7 uur naar 26 uur per week. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat laagopgeleiden vaker blijken te stoppen met werken na de geboorte van hun eerste kind (Cloïn & Souren, 2011). Hoewel het aantal uur werken licht daalt, is in te denken dat jonge hoogopgeleiden met een jong kind die veel uren werken hun kind uitbesteden aan een oppas. Hierdoor zijn zij in staat het aantal werkuren aan te houden na de geboorte van hun eerste kind.

### *Wie is verantwoordelijk?*

Als eerder toegelicht, vertonen zowel organisatiefactoren als individuele factoren samenhang met de tevredenheid over werk-privé balans. Zodoende is het interessant om na te gaan wie de verantwoordelijkheid draagt voor de tevredenheid over werk-privé balans. De huidige economische tijden leggen druk op organisaties. Deze druk werkt negatief door in de (tevredenheid over) werk-privé balans van jonge hoogopgeleiden (Brough *et al.*, 2008). Tot en met eind jaren '90 werd werk-privé balans voornamelijk gezien als verantwoording van de medewerker. Vandaag de dag zijn deze denkbeelden veranderd. Op organisatie- en individueel niveau kan nagedacht worden over de kwestie wie de verantwoordelijkheid draagt voor de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans.

Jonge hoogopgeleiden zelf kunnen verantwoordelijk zijn voor hun tevredenheid over werk-privé balans, maar organisaties hebben hier ook een aandeel in. Een discussiepunt is dan ook de mate waarin organisaties zich mogen inlaten met het privéleven van medewerkers. De (tevredenheid over) werk-privé balans heeft zijn weerslag op de prestaties van medewerkers in de organisatie. Als gevolg van het contract tussen het individu en de organisatie heeft de organisatie gedeeltelijk de verantwoordelijkheid over de (tevredenheid over) werk-privé balans van haar medewerkers.

Organisaties hebben grotendeels invloed op de factoren op het werk: zo kunnen zij door middel van aanpassingen de hoogte van de werkdruk veranderen en aanpassingen bewerkstelligen in de mate van ondersteuning die de leidinggevende biedt aan zijn of haar medewerkers. De verantwoordelijkheid van organisaties ten aanzien van de tevredenheid over werk-privé balans kan zich beperken tot bij werkaspecten van de werk-privé balans, maar kan ook het hele privéleven van medewerkers behelzen. Organisaties zijn gebaat bij een hoge mate van welzijn, onder andere een hoge tevredenheid over werk-privé balans, van medewerkers. Het welzijn van medewerkers draagt bij aan succesvolle prestaties van organisaties (MacDonald, 2005). Andersom geldt ook: organisaties waarin veel medewerkers met een lage mate van welzijn werken, leveren lagere prestaties. Dit roept de vraag op in hoeverre organisaties invloed mogen uitoefenen op het privéleven van hun medewerkers.

Volgens Brough, O'Driscoll en Kalliath (2005) is er steeds meer aandacht voor de consequenties van onbalans tussen werk en privé op organisatie- en maatschappelijk niveau. Omdat de kosten en baten van werk-privé (on)balans steeds meer inzichtelijk worden, komt het debat op gang met betrekking tot de mate waarin verantwoordelijkheid over (tevredenheid over) werk-privé balans vanuit organisaties en de maatschappij legaal en moreel is. Het punt dat hierbij centraal staat is de mate waarin faciliteiten ten aanzien van (tevredenheid over) werk-privé balans worden geboden (Brough *et al.*, 2008). Volgens onderzoekers zitten er grenzen aan de mate waarin organisaties kunnen ingrijpen in het privéleven van medewerkers (Verdonk, Slenter & Meershoek, 2010). Het merendeel van de organisaties onderstreept dit: zij geven aan dat er grenzen zitten aan de mate waarmee zij zich bemoeien met de tevredenheid over werk-privé balans van medewerkers. Organisaties zien de werk-privé balans grotendeels als eigen verantwoordelijkheid van medewerkers. Indien de invloed van de organisatie niet doorloopt in privéleven kan dit, gezien vanuit

medewerkersperspectief, als prettig worden ervaren. Anderzijds geven organisaties hiermee aan dat zij geen aandeel hebben in bijvoorbeeld een hoge ervaren werkdruk onder medewerkers. Er bevindt zich dan ook een spanningsveld bij organisaties: zij kampen met het probleem dat zij uitval van medewerkers riskeren indien zij niet in enige mate ingrijpen op de antecedenten van (tevredenheid over) werk-privé balans. Dit spanningsveld richt zich niet alleen op werkaspecten van de tevredenheid over werk-privé balans zoals werkdruk. Wanneer organisaties niet of nauwelijks actie ondernemen wanneer wordt gesignaleerd dat de werkdruk te hoog is, vallen er dientengevolge mogelijk medewerkers uit. Dit moet uiteraard worden voorkomen. Het spanningsveld waar organisaties zich in bevinden heeft tevens betrekking op de mate waarin zij zich (mogen) mengen in het privéleven van de medewerkers.

Jonge hoogopgeleiden zijn zelf in staat hun werk-privé balans gedeeltelijk te faciliteren. Zo kunnen zij invloed uitoefenen op hun privéleven door huishoudelijke taken doordeweeks te verrichten in plaats van in het weekend. Tevens zijn jonge hoogopgeleiden gedeeltelijk in staat om hun werklevens te organiseren: wanneer zij ontevreden zijn over het aantal daadwerkelijke werkuren, kunnen zij mogelijk minder uren gaan werken. Ook kunnen jonge hoogopgeleiden aangeven dat zij minder contracturen willen indien hun privésituatie daar om vraagt. Uiteraard is voor de werkfactoren wel goedkeuring nodig van de organisatie waarbij de jonge hoogopgeleide werkt. Wederom komt het spanningsveld tussen de organisatie, de medewerker en het belang van de (tevredenheid over) werk-privé balans naar voren: jonge hoogopgeleiden die als gevolg van problemen in hun privésituatie voor hun doen langdurig onderpresteren, zijn (tijdelijk) van mindere waarde voor organisaties. Echter, een organisatie die niet tegemoet komt aan de wensen van de medewerker riskeert ernstige(re) gevolgen voor de medewerker als uitval. Het tegemoetkomen aan de wensen van de medewerker leidt tot een gedeeltelijke uitval van aantal gewerkte uren waardoor deze uren moeten worden opgevangen door andere (of nieuwe) medewerkers.

Uit bovenstaande blijkt dat de verantwoordelijkheid van organisaties en jonge hoogopgeleiden met betrekking tot de tevredenheid over werk-privé balans niet eenvoudig ligt. Zowel organisaties als jonge hoogopgeleiden dragen in zekere zin verantwoording voor een hoge tevredenheid over werk-privé balans van jonge hoogopgeleiden. Daarbij komt dat de belangen van organisaties niet altijd overeenkomen met die van de jonge hoogopgeleiden als het gaat om de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans. Wanneer gekeken wordt naar de implementatie van werk-privé beleid in organisaties raakt deze rechten en plichten van medewerkers, evenals verwachtingen van organisaties (Kossek & Friede, 2006). Er is sprake van een ruilrelatie tussen organisatie en medewerker: organisaties geven medewerkers meer ruimte om een hogere tevredenheid over werk-privé balans te behalen. Organisaties verwachten echter van hun medewerkers dat zij zich tevens buiten werktijd inzetten voor de organisatie met vervaagde grenzen tussen werk en privé als gevolg (Van der Lippe & Peters, 2007). De vraag kan worden gesteld of de ruimte die organisaties hun medewerkers geven overrecht werkt. Door de verdere integratie van werk en privé is het mogelijk dat de balans tussen werk en privé enkel meer afneemt (Glebbeek, De Jong & Noorman, 2006).

## 6.6 Beperkingen van dit onderzoek

Wat betreft de beperkingen van dit onderzoek wordt allereerst stilgestaan bij de gevolgen van non-respons. Non-respons kan de nauwkeurigheid van de resultaten van de enquête negatief beïnvloeden, waarbij uitkomsten zijn vertekend (CBS, 2002). Hoewel niet bekend is welk aantal jonge hoogopgeleiden is bereikt door middel van deze studie, hebben niet alle jonge hoogopgeleiden die de enquête hebben geopend de enquête ook daadwerkelijk ingevuld. Mogelijk genereert dit onderzoek andere uitkomsten wanneer alle bereikte jonge hoogopgeleiden de enquête hadden ingevuld (Blair & Zinkhan, 2006).

### *Generaliseerbaarheid*

De vraag kan worden gesteld in hoeverre de gevonden resultaten in deze studie kunnen worden gegeneraliseerd naar alle jonge hoogopgeleiden. Als eerder vermeld betreft dit dan alle jonge hoogopgeleiden in Nederland. Dit wegens verschil in cultuur tussen Nederland en landen als Amerika en het Verenigd Koninkrijk (Hofstede, 1993). De jonge hoogopgeleiden in deze studie representeren slechts een klein deel van de groep waarin alle jonge hoogopgeleiden van Nederland zich bevinden. Er kunnen geen uitspraken worden gedaan over organisatieverschillen tussen de jonge hoogopgeleiden, daar dit onderzoek zich hiervoor niet leent. Omdat de enquête via verschillende netwerken is verspreid en een selecte steekproef is gedaan, is het mogelijk dat voornamelijk jonge hoogopgeleiden de enquête hebben ingevuld die zich aangetrokken voelen tot het onderwerp, mogelijk omdat zij niet tevreden zijn over hun werk-privé balans. Hierdoor kan een vertekening zijn ontstaan in de resultaten. In mijn rol als onderzoeker ben ik me hier van bewust.

### *Methodologische beperkingen*

Wat betreft het kwalitatieve onderzoek is het mogelijk dat de insteek van het onderzoek gedeeltelijk de richting heeft bepaald van de antwoorden van de jonge hoogopgeleiden. Het doel van de enquête is om determinanten van tevredenheid over werk-privé balans te achterhalen. De onderzoeker heeft hierbij een aantal vooraf vastgestelde onderwerpen met de geïnterviewde besproken. Er is echter niet bij aanvang van het interview gevraagd welke determinanten de geïnterviewden kunnen noemen met betrekking tot hun tevredenheid over werk-privé balans. Wel is aan het einde van de interviews gevraagd aan de jonge hoogopgeleiden of zij meer factoren kennen die voorafgaan aan de tevredenheid over werk-privé balans. Geïnterviewden geven aan dat zij geen andere determinanten weten, behalve degene die zijn besproken in de interviews. Enerzijds is het mogelijk dat geïnterviewden geen nieuwe factoren konden aandragen door de veelheid van de factoren die de revue zijn gepasseerd gedurende het interview. Anderzijds is het mogelijk dat geïnterviewden geen nieuwe factoren kunnen aandragen doordat alle besproken factoren de lading dekken als determinanten van tevredenheid over werk-privé balans.

Een korte opmerking bij het ontwerp van de enquête is dat wegens de mogelijkheden van het online surveyprogramma en de lengte van de enquête is besloten om de vrijetijdsbestedingen van jonge hoogopgeleiden in categorieën te ondervragen. Als gevolg hiervan zijn de vrijetijdsbestedingen van jonge hoogopgeleiden in dit onderzoek minder specifiek dan wanneer naar een exact aantal uur of aantal minuten was

gevraagd. Methodologisch gezien is het mogelijk dat de schalen 'prestatiemotivatie' en 'verantwoordelijkheidsgevoel' een vertekend beeld hebben opgeleverd, daar de Cronbach's  $\alpha$  onder het gehanteerde minimum ligt van 0.7 (Nunnally, 1978). Een gevolg hiervan is dat de resultaten met betrekking tot deze variabelen mogelijk niet geheel betrouwbaar zijn. In dit onderzoek zijn geen significante resultaten gevonden wat betreft prestatiemotivatie en verantwoordelijkheidsgevoel in relatie tot de tevredenheid over werk-privé balans. In mijn rol als onderzoeker ben ik me hier bewust van.

Wat betreft het kwantitatieve onderzoek is een punt van kritiek dat, als eerder aangegeven, niet met zekerheid kan worden gesproken van factoren die de tevredenheid over werk-privé balans *beïnvloeden*, maar enkel van *samenhang*. Dit omdat één keer in de tijd wordt gemeten en zodoende geen causale relatie kan worden vastgesteld. Een opmerking hierbij is dat factoren mogelijk niet voorafgaan aan de tevredenheid over werk-privé balans, maar een gevolg zijn van de tevredenheid over werk-privé balans. Een voorbeeld is de factor werkplezier. Een hoge mate van werkplezier kan leiden tot een verhoogde tevredenheid over werk-privé balans, maar tevredenheid over werk-privé balans kan ook leiden tot een hogere mate van werkplezier. De regressieanalyse veronderstelt dat er sprake is van causale verbanden. Deze aanname van causaliteit kan niet worden bevestigd nog ontkend in deze studie. Een longitudinale studie naar de antecedenten van tevredenheid over werk-privé balans bij jonge hoogopgeleiden is daarom gewenst om zo met zekerheid uitspraken te kunnen doen over de causale verbanden tussen de onderzochte factoren en de tevredenheid over werk-privé balans.

De mate van overlap tussen de geïdentificeerde factoren kan ter discussie worden gesteld. Deze overlap heeft betrekking op de gehanteerde concepten in dit onderzoek. Een gevolg van overlap tussen factoren in dit onderzoek kan zijn dat factoren niet meer duidelijk te zijn onderscheiden en zodoende vertekeningen in de resultaten kunnen optreden. Een voorbeeld hiervan heeft betrekking op jonge hoogopgeleiden die een te hoge werkdruk ervaren: dit impliceert dat hun werktevredenheid en tevredenheid over werk-privé balans afneemt. Deze overlapping ligt ten grondslag aan de gebruikte concepten in dit onderzoek. Een voorbeeld van overlap op individueel niveau is dat jonge hoogopgeleiden die moeite hebben om hun werkdag af te sluiten een lagere tevredenheid over werk-privé balans ervaren. In beide voorbeelden zit mogelijk enige vorm van overlap tussen de concepten. Bij de definiëring en operationalisering van de gehanteerde begrippen is geprobeerd hiermee rekening te houden. Dit heeft er echter niet in geresulteerd dat met zekerheid kan worden gezegd dat de onderzochte factoren onderling geen overlap vertonen. Als onderzoeker ben ik me hier van bewust.

In dit onderzoek vertoont een aantal vrijetijdsvariabelen weinig tot geen variantie. Dit is onder andere het geval bij het aantal uur sociale contacten, thuis relaxen, surfen op internet, huishoudelijke activiteiten, tv-kijken en uitgaan/bioscoop/uiteten. Omdat deze factoren weinig variantie kennen in de antwoorden van de jonge hoogopgeleiden en bijna elke jonge hoogopgeleide de zojuist genoemde factoren uitvoert, is het mogelijk dat de gepresenteerde resultaten met betrekking tot deze variabelen vertekend zijn. Mogelijk worden andere resultaten gevonden wanneer de spreiding van de antwoorden van de jonge hoogopgeleiden meer verdeeld is over het aantal uur.

Een laatste punt waarbij stil wordt gestaan bij de methodologische beperkingen is de relatief hoge verklaarde variantie in de regressieanalyses. Gemeld werd dat de gevonden resultaten niet duiden op de aanwezigheid van multicollineariteit. Mogelijk zijn de verklaarde varianties hoog doordat een aantal factoren raakvlakken heeft met andere factoren, zodat zij mogelijk gedeeltelijk hetzelfde meten. Dit geldt niet alleen voor de factoren 'het al dan niet hebben van kinderen' en 'de bestede tijd aan de zorg voor kinderen', maar ook kan worden gedacht aan een relatie tussen het aantal werkuren en het aantal uur zorg voor kinderen. Jonge hoogopgeleiden met één of meerdere kinderen werken vaak minder uur. Een ander verband waaruit de overlap tussen factoren kan blijken is tussen de factor die het aantal uur werk meet en het percentage huishoudelijke activiteiten die in het weekend worden uitgevoerd. Jonge hoogopgeleiden die parttime werken zijn eerder in staat om hun huishoudelijke activiteiten doordeweeks te verrichten dan jonge hoogopgeleiden die fulltime werken. Een andere overlap zit mogelijk in het aantal overuren en de werkdruk: hoe hoger de werkdruk, des te meer overuren worden gemaakt. Daarnaast kan de reistijd van jonge hoogopgeleiden samenhangen met het aantal uur thuiswerken: jonge hoogopgeleiden die veel thuiswerken hebben een lagere reistijd dan jonge hoogopgeleiden die enkel op hun werk kunnen werken. Deze verschillende voorbeelden geven aan dat er overlap tussen de factoren zit. Een bepaalde score op één factor kan zodoende gevolgen hebben voor de score op een andere factor.

#### *Rol als onderzoeker*

Mijn rol als onderzoeker wordt zowel besproken met betrekking tot het kwalitatieve als kwantitatieve deel van deze studie, te beginnen met het eerstgenoemde. Bij kwalitatief onderzoek is mijn rol als onderzoeker niet geheel objectief. De interviews zijn afgenomen op mijn eigen manier, waardoor sommige aspecten meer worden benadrukt dan andere (Boeije, 2008). Gedurende de interviews identificeerde ik mij niet alleen met de jonge hoogopgeleiden, de jonge hoogopgeleiden zagen mij als onderzoeker ook als deel van de doelgroep. Hierdoor is bewustwording ontstaan over het effect van mijzelf als jonge hoogopgeleide op de interviews. Tevens is zoveel mogelijk de identiteit van onderzoeker aangenomen tijdens de interviews in plaats van de identiteit van jonge hoogopgeleide. Hoewel de identiteit als onderzoeker geprobeerd is vast te houden, vroegen sommige geïnterviewden naar mijn eigen tevredenheid over werk-privé balans. Op basis hiervan constateer ik dat het kwalitatieve onderzoek ten goede is gekomen door de openhartigheid van de interviews en doordat ik dicht bij de respondenten stond als jonge hoogopgeleide. Interviews met hoogopgeleiden van middelbare of hoge leeftijd hadden mogelijk andere uitkomsten ten gevolge kunnen hebben.

### **6.7 Mogelijkheden voor vervolgonderzoek**

#### *Toekomstig onderzoek*

Een resultaat uit deze studie dat vervolgonderzoek behoeft is het verschil tussen mannen en vrouwen met betrekking tot hun tevredenheid over werk-privé balans. Eerder onderzoek toont aan dat voornamelijk vrouwen moeite hebben met het combineren van werk en privé, en zodoende minder tevreden hierover zijn. Vrouwen in relatie tot (tevredenheid over) werk-privé balans worden vaker onderzocht in de literatuur. De (tevredenheid over) werk-privé balans van mannen komt niet of nauwelijks aan bod. Deze studie laat echter zien dat er geen significant verschil is tussen



mannen en vrouwen met betrekking tot tevredenheid over werk-privé balans. Mannen tonen dus ongeveer dezelfde uitkomsten als vrouwen met betrekking tot hun tevredenheid over werk-privé balans in dit onderzoek. Op basis hiervan zou het interessant zijn de doelgroep van studies naar (tevredenheid over) werk-privé balans te verbreden waardoor zowel vrouwen als mannen deel uitmaken van de onderzoeksgroep. Op basis van dit onderzoek kan worden geopperd dat komende wetenschappelijke studies niet alleen de (tevredenheid over) werk-privé balans van vrouwen onder de loep nemen, maar tevens mannen onderzoeken.

Tevens kan een vergelijkend onderzoek worden opgesteld tussen verschillende organisaties. In deze studie is dit niet mogelijk wegens de aard van het onderzoek. Mogelijk ervaren jonge hoogopgeleiden in kleine organisaties ( $n < 100$ ) betere begeleiding vanuit de organisatie en meer flexibiliteit en ruimte voor hun privéleven dan jonge hoogopgeleiden in grote organisaties. Tevens kan vervolgonderzoek zich richten op verschillende sectoren: denkbaar is dat de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over werk-privé balans verschilt per sector. Zo kunnen jonge hoogopgeleiden, werkzaam in de zorg of het onderwijs, een grotere druk voelen als gevolg van de economische bezuinigingen vanuit de overheid in vergelijking met jonge hoogopgeleiden werkzaam in de zakelijke dienstverlening en/of bouwsector.

Ondanks de beperkingen in dit onderzoek levert deze studie een waardevolle bijdrage naar onderzoek met betrekking tot de tevredenheid van jonge hoogopgeleiden over hun werk-privé balans. De verkregen kennis uit dit onderzoek komt voort uit de nog amper onderzochte antecedenten van tevredenheid over werk-privé balans. Tevens zorgt de onderzochte doelgroep, jonge hoogopgeleiden, voor nieuwe inzichten. De resultaten uit deze studie bieden voldoende aanknopingspunten voor vervolgonderzoek.

## 7. Aanbevelingen

In het laatste hoofdstuk van deze studie worden aanbevelingen gedaan die voortkomen uit dit onderzoek. Omdat dit onderzoek niet heeft plaatsgevonden bij één organisatie, worden aanbevelingen gedaan die voor jonge hoogopgeleiden uit Nederland in het algemeen gelden. Hierbij wordt benadrukt dat de aanbevelingen vooral van toepassing zijn op de respondenten van dit onderzoek, en dat niet met zekerheid kan worden gezegd dat de gevonden resultaten in deze studie geldig zijn voor alle jonge hoogopgeleiden in Nederland. In dit onderzoek is naar voren gekomen dat zowel de organisatie als de jonge hoogopgeleide verantwoordelijk is voor de tevredenheid over werk-privé balans. Naast algemene aanbevelingen worden per alinea aanbevelingen gedaan voor organisaties en jonge hoogopgeleiden.

### *Overgang van studie naar werk*

In de interviews kwam naar voren dat jonge hoogopgeleiden moeite hebben met de overgang van hun studie naar een fulltime baan. In de studententijd hebben zij veel vrijheid om hun bezigheden in te delen, zowel betreft hun studie als hun bijbaan en hun vrije tijd. Zodra zij na hun studie beginnen aan een fulltime baan is de vrijheid om het leven zelf in te delen grotendeels beperkt. De overgang van het vrije leven als student naar een fulltime baan als jonge hoogopgeleide kan dan ook voor problemen zorgen. Jonge hoogopgeleiden weten niet goed wat zij kunnen verwachten van het werkende leven. Mede hierdoor is de mogelijkheid aanwezig dat zij, achteraf gezien, verkeerde keuzen maken met betrekking tot bijvoorbeeld het aantal contractuur. Als eerder aangegeven, werken jonge hoogopgeleiden meer uur dan zij in eerste instantie van plan zijn (Sturges & Guest, 2004). In combinatie met de gevonden resultaten uit dit onderzoek die aantonen dat een hoog aantal contractuur en een hoog aantal daadwerkelijk werkuur samenhangen met een lage tevredenheid over werk-privé balans, kunnen jonge hoogopgeleiden een verkeerde keuze maken aangaande hun contractuur.

Een aanbeveling is dan ook om jonge hoogopgeleiden vanuit de studie meer te begeleiden in de periode wanneer zij hun studie afronden en zich oriënteren op de arbeidsmarkt. Deze begeleiding heeft vooral betrekking op hoe het werkende leven eruit ziet en tegen welke problemen zij mogelijk aanlopen. De vormgeving van deze begeleiding kan tot uiting komen in het organiseren van gastcolleges waarbij jonge hoogopgeleiden die werkzaam zijn in de arbeidsmarkt ingaan op de problemen waar zij tegen aanlopen of -liepen ten aanzien van hun tevredenheid over werk-privé balans. In de interviews van dit onderzoek werd door meerdere jonge hoogopgeleiden aangegeven dat zij niet of nauwelijks stilstaan bij hun tevredenheid over werk-privé balans. Door het organiseren van groeps gesprekken met medestudenten over de (tevredenheid over) werk-privé balans, kan zodoende bewustzijn worden gecreëerd voor het onderwerp.

Jonge hoogopgeleiden kunnen hun aandeel in het soepeler laten verlopen van de overgang van studie naar werk vergroten. Zo kunnen zij actie ondernemen wanneer zij aan het einde van hun studietijd zitten, zoals het praten met jonge hoogopgeleiden in hun netwerk om zo een beeld te kunnen vormen over de gang van zaken tijdens het werkende leven.

Niet alleen tijdens de afronding van de studie kan aandacht worden besteed aan de transitie van student naar werkende jonge hoogopgeleide, maar ook tijdens het begin van het werk bij de organisatie. Organisaties kunnen plenaire bijeenkomsten plannen met verschillende jonge hoogopgeleiden die werkzaam zijn bij hun organisatie. Door het delen van ervaringen en bespreekbaar maken van de knelpunten van het combineren van werk en privé, kunnen mogelijke problemen ten aanzien van de (tevredenheid over) werk-privé balans worden voorkomen. Tevens kan de leidinggevende met de jonge hoogopgeleide in gesprek gaan over zijn of haar werk-privé balans.

#### *Aanbevelingen*

##### Algemeen

- Jonge hoogopgeleiden vanuit hun studie begeleiden naar de arbeidsmarkt door het organiseren van gastcolleges waarin jonge hoogopgeleiden hun ervaringen delen
- Bewustzijn creëren onder bijna afgestudeerden van het bestaan van de (tevredenheid over) werk-privé balans en de mogelijke oorzaken en gevolgen

##### Organisatie

- Plenaire bijeenkomsten organiseren met jonge hoogopgeleiden die net van start zijn met hun carrière. Dit om mogelijke obstakels uit de weg te halen en te leren van andere jonge hoogopgeleiden door het delen van ervaringen over het combineren van werk en privé.
- Organiseren van gesprekken tussen leidinggevend en jonge hoogopgeleiden om begrip te creëren voor de behoeften van de jonge hoogopgeleiden ten aanzien van de (tevredenheid over) werk-privé balans

##### Jonge hoogopgeleide

- Verkennen van de arbeidsmarkt en daaruit voortkomende onderdelen van tevredenheid over werk-privé balans tijdens het eind van de studententijd. Via het eigen netwerk achterhalen waar jonge hoogopgeleiden in organisaties mee te maken krijgen op het gebied van tevredenheid over werk-privé balans

#### *Belang van privéleven van jonge hoogopgeleiden*

De tweede aanbeveling vloeit voort uit de resultaten van dit onderzoek. Hieruit kwam naar voren dat privétevredenheid een sterkere samenhang vertoont met tevredenheid over werk-privé balans dan werktevredenheid. Voor zover bekend is nog geen eerder onderzoek verricht naar de relatie tussen werktevredenheid, privétevredenheid en tevredenheid over werk-privé balans. In deze studie is duidelijk bewijs gevonden voor het belang van privétevredenheid ten aanzien van de tevredenheid over werk-privé balans. Dit hoewel huidig wetenschappelijk onderzoek zich voornamelijk richt op de aspecten van het werklevens in plaats van het privéleven. Het privéleven van individuen is vaak onderbelicht bij onderzoek naar (tevredenheid over) werk-privé balans.

Omdat uit deze studie blijkt dat het privéleven van jonge hoogopgeleiden wel degelijk van belang is met betrekking tot de tevredenheid over werk-privé balans, worden hier een aantal gerichte aanbevelingen voor opgesteld. Leidinggevende kunnen tot op zekere hoogte het privéleven van jonge hoogopgeleiden monitoren. Vertrouwelijke gesprekken tussen leidinggevend en jonge hoogopgeleiden kunnen resulteren in een duidelijker

beeld van het privéleven van de jonge hoogopgeleide. Hierdoor kan de leidinggevende rekening houden met de achtergrond van de jonge hoogopgeleide, waardoor wederzijds begrip ontstaat. Zo kan een leidinggevende ervoor kiezen om jonge hoogopgeleiden die zich in een moeilijke privésituatie begeven tijdelijk minder zwaar te belasten. Ten grondslag hieraan ligt een vertrouwelijke band tussen de jonge hoogopgeleide en de leidinggevende: indien de jonge hoogopgeleide weinig tot geen vertrouwen in zijn of haar leidinggevende heeft, worden minder eenvoudig eerlijke en open gesprekken gevoerd over het privéleven van de jonge hoogopgeleiden. Een training voor leidinggevers die ingaat op de vertrouwensband tussen de leidinggevende en de jonge hoogopgeleide kan hierbij uitkomst bieden. De leidinggevende leert door middel van deze training problemen in het privéleven te identificeren. Tijdens deze training kunnen rollenspellen worden geoefend, waarbij zowel door de leidinggevende als de jonge hoogopgeleide verschillende rollen uit worden geoefend. Zo verkrijgt de leidinggevende meer inzicht in de manier waarop hij of zij de jonge hoogopgeleiden betere begeleiding en ondersteuning kan bieden wanneer de jonge hoogopgeleiden zich in een moeilijke privésituatie begeven.

Ook voor jonge hoogopgeleiden wordt een aanbeveling geformuleerd met betrekking tot hun privéleven. Naar verwachting zijn jonge hoogopgeleiden niet op de hoogte van het belang van hun privéleven met betrekking tot hun tevredenheid over werk-privé balans. Aan de hand van de resultaten van dit onderzoek wordt aanbevolen om jonge hoogopgeleiden te informeren over het belang van hun privétevredenheid met betrekking tot hun tevredenheid over werk-privé balans voordat zij beginnen aan hun eerste baan. Zodoende kan dit worden vermeld tijdens de afronding van de opleiding van de jonge hoogopgeleiden. Dit hoeft niet zeer uitgebreid te worden vermeld, maar kan kort belicht worden. Het vermelden dat de tevredenheid over het privéleven voor jonge hoogopgeleiden meer van belang is voor hun tevredenheid over werk-privé balans dan hun werktevredenheid, evenals een korte toelichting hierop, zou kunnen volstaan.

#### *Aanbevelingen*

##### *Algemeen*

- Wetenschappers kunnen extra aandacht schenken aan de privé kant van (tevredenheid over) werk-privé balans in hun onderzoek

##### *Organisatie*

- Trainingen in de vorm van rollenspellen voor leidinggevende faciliteren waardoor leidinggevers leren omgaan met het identificeren van problemen in het privéleven van jonge hoogopgeleiden en tevens leren hiermee om te gaan

##### *Jonge hoogopgeleide*

- Het belang van tevredenheid over het privéleven met betrekking tot hun (tevredenheid over) werk-privé balans inzichtelijk maken voor jonge hoogopgeleiden aan het einde van de studie

#### *Werkdruk*

Gezien het belang van de onderzochte factor 'werkdruk' in deze studie, wordt hierover een aanbeveling gedaan. De werkdruk is hoog en wordt met het oog op de vergrijzing en ontgroening enkel hoger. In dit onderzoek is een sterk verband gevonden tussen

werkdruk en de tevredenheid over werk-privé balans. In combinatie met de prestatiedruk die respondenten voelen leidt dit mogelijk tot burn-out. Door dit te voorkomen kunnen meer preventieve maatregelen worden genomen in plaats van actie te ondernemen wanneer een jonge hoogopgeleide geveld is door een burn-out. Te denken valt aan een online test voor elke medewerker die een indicatie geeft van de mate van werkdruk en tevens symptomen van burn-out onderzoekt. De kosten van het uitvoeren van een vergelijkbare test ligt vele malen lager dan de kosten die gemoeid zijn met de uitval van een jonge hoogopgeleide als gevolg van burn-out. Geïnterviewden gaven aan dat zij het gevoel hebben dat burn-out er langzaam insluipst zonder dat zij dit zelf merken. Daarom is het invoeren van een verplichte test een mogelijke oplossing. Indien er een indicatie is dat de jonge hoogopgeleide ten prooi gaat vallen aan een burn-out, kunnen onder andere gesprekken met een psycholoog en begeleiding op het werk voorkomen dat een jonge hoogopgeleide daadwerkelijk uitvalt. Daarnaast moeten jonge hoogopgeleiden een hoge werkdruk eerder aankaarten wanneer zij het gevoel hebben hier niet goed mee om te kunnen gaan. Door het verhelderend van de effecten van een hoge werkdruk bij jonge hoogopgeleiden, zoals burn-out, kunnen jonge hoogopgeleiden het belang hiervan inzien waardoor zij sneller melding maken van een (te) hoge werkdruk.

#### *Aanbevelingen*

##### Organisatie

- Inzet van arbeidspsychologen en werkbegeleiders als remedie zodat de jonge hoogopgeleide kan doorwerken (hetzij met minder uur), en niet geveld wordt door een burn-out.

##### Jonge hoogopgeleide

- Organisaties faciliteren verplichte testmomenten voor jonge hoogopgeleiden om te onderzoeken in hoeverre de werkdruk jonge hoogopgeleiden parten speelt en in hoeverre de werkdruk mogelijk leidt tot een burn-out
- Jonge hoogopgeleiden het belang laten inzien van het tijdig aankaarten van een (te) hoge ervaren werkdruk

## 8. Referenties

- Abendroth, A., & Den Dulk, L. (2011). Support for the Work-Life Balance in Europe: The Impact of State, Workplace and Family Support on Work-Life Balance Satisfaction, *Work, Employment & Society*, 25, 234–256.
- Aerschot, M. van. (2004). De combinatie van levenssferen doorheen de levensloop. Literatuurstudie. Antwerpen: Steunpunt Gelijkekansenbeleid.
- Almer, E.D., & Kaplan, S.E. (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout and behavioural job outcomes in public accounting. *Behavioural research in accounting*, 14, 1-34.
- Anderson, S.E., Coffey, B.S., & Byerly, R.T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-life conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28 (6), 787-810.
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. (2000). *Manufacturing advantage : why high-performance work systems pay off*, Ithaca; Londen.
- Aziz, S., & Zickar, M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 52-62.
- Baarda, D.B., De Goede, M.P.M., & Teunissen, J. (2001). Basisboek kwalitatief onderzoek. Praktische handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek. Groningen: Stenfert Kroese.
- Babbie, E. (2007). *The Practice of Social Research*. Wadsworth Publishing Company. 11<sup>th</sup> ed, Belmont, CA.
- Baber, K.M., Tucker, C.J. (2006). The social roles questionnaire: a new approach to measuring attitudes toward gender. *Sex Roles*, 54, 459–467.
- Baptiste, N.R. (2008). Tightening the Link between Employee Wellbeing at Work and Performance: A new Dimension for HRM. *Management Decision*, 46(2): 284-309.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Beardwell, J. & Claydon, T. (2010). *Human Resource Management: A Contemporary approach*. Harlow: Prentice Hall/Pearson Education Limited (6<sup>th</sup> Ed.).
- Beattie, D. (2002). President's Message, Annual Report, 2002.
- Beer, P. De (2004). Meer welvaart maakt niet gelukkig. In: Witteveen, A., Korver, T. & Achterhuis, H. (2004). *Arbeid, tijd en flexibiliteit*. Schiedam: Scriptum Management, 33-45.
- Beham, B. & Drobnic, S. (2010). 'Satisfaction with Work-Life Balance Among German Office Workers,' *Journal of Managerial Psychology*, 25, 669–689.
- Beham, B., Präg, P. & Drobnic, S. (2012). Who's got the balance? A study of satisfaction with the work-family balance among part-time service sector employees in five western European countries, *The International Journal of Human Resource Management*, 1-17.
- Blair, E., & Zinkhan, G. M. (2006). "Nonresponse and Generalizability in Academic Research," *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34 (1), 4-7.
- Boeije, H.R. (2008). *Analyseren in kwalitatief onderzoek. Denken en doen*. Amsterdam: Boom Onderwijs.
- Boer, D.J. den., Bouwman, H., Frissen, V. & Houben, M. (1994). *Methodologie en statistiek voor communicatie-onderzoek*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.

- Boheim, R. & Taylor, M.P. (2004). Actual and preferred working hours. *British Journal of Industrial Relations*, 42, 1: 149-166.
- Bonebright, C.A., Clay, D.L., & Ankenmann, R.D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 469-477.
- Boselie, P. (2002). *Human resource management. Work systems and performance: A theoretical-empirical approach*, Rotterdam.
- Boxall, P. & Purcell, J. (2011). *Strategy and Human Resource Management, 3rd edition*. Houndmills/New York: Palgrave-Macmillan.
- Breedveld, K., Broek, A. Van den, Haan, J. De, Harms, L., Huysmans, F. & Ingen, E. Van (2006). *De tijd als spiegel. Hoe Nederlanders hun tijd besteden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Brough, P., Holt, J., Bauld, R., Biggs, A., & Ryan, C. (2008). The Ability of Work Life Balance Policies to Influence Key Social, Organizational Issues. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(3), 261-274
- Brough, P., O'Driscoll, M. P., & Kalliath, T. J. (2005). The ability of 'family friendly' organizational resources to predict work-family conflict and job and family satisfaction. *Stress and Health*, 21, 223-234.
- CBS (2002). Vertekening door non-respons. Sociaal economische maandstatistiek. ([www.cbs.nl](http://www.cbs.nl), geraadpleegd 10 september 2012).
- CBS (2009). Nederland is kampioen deeltijdwerken. Geraadpleegd op: 14-08-2012 op: [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl).
- CBS (2011a). Emancipatiemonitor 2010. ([www.cbs.nl](http://www.cbs.nl), geraadpleegd 12 juli 2012).
- CBS (2011b). Sociaal en cultureel rapport, 2010. ([www.cbs.nl](http://www.cbs.nl), geraadpleegd 16 mei 2012).
- CBS (2011c). Minder werken na geboorte kind. (Download from (<http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/DFC60B4B-CB83-4FF0-9BE9-9D0B7C2A1A6D/0/2011k3v4p21art.pdf>).
- CBS (2012a). Cijfers over burn-out. ([www.cbs.nl](http://www.cbs.nl), geraadpleegd 16 april 2012).
- CBS (2012b). De sociale staat van Nederland 2011. ([www.scp.nl/dsresource?objectid=29143&type=org](http://www.scp.nl/dsresource?objectid=29143&type=org), geraadpleegd 16 juli 2012).
- Charles, N. & Harris, C. (2007). 'Continuity and Change in Work-Life Balance Choices', *British Journal of Sociology*, 58 (2), 277-295.
- Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) (1998). *Living to Work?* Londen, CIPD.
- Chung, J. & Monroe, G.S. (2003). Exploring social desirability bias. *Journal of Business Ethics*, 44, 291.
- Clark, S. (2000). 'Work-family border theory: a new theory of work-life balance'. *Human Relations*, 53: 6, 747-770.
- Clarke, M.C., Koch, L.C., & Hill, E.J. (2004). The work-family interface: Differentiating balance and fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121-140.
- Cloïn, M. & Souren, M. (2011). Onbetaalde arbeid en de combinatie van arbeid en zorg. In: A. Merens, M. van den Bakel, M. Hartgers en B. Hermans, Emancipatiemonitor 2010 (p. 108-147). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau & Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Coffé, H. & Vandeweyer, J. (2002). *Sociaal kapitaal en partijkeuze*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel: Onderzoeksgroep TOR.

- Cohen, J. (1988). *Statistical Power analysis for the behavioural sciences* (2<sup>nd</sup> Ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Crawford, S.D., Couper, M.P. & Lamias, M.J. (2001). Web surveys: perceptions of burden. *Social sciences computer review*, 19 (2), 146-162.
- Daalen G. van., Willemsen, T.M. & Sanders, K. (2006). Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior* 69(3): 462-76.
- Den Dulk, L. (2001). Work-family arrangements in organizations: an international comparison. In: Van der Lippe, T. & Van Dijk, L. (2001). *Women's Employment in a Comparative Perspective*. New York: Aldine de Gruyter.
- Dijkers, J., Geurts, S., Dulk, L. den, Peper, B. & Kompier, M. (2004). Relations among workhome culture, the utilization of work-home arrangements, and work-home interference. *International Journal of Stress Management*, 11(4): 323-345.
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. H. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *The Journal of Applied Psychology*, 87, 565-573.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*, 3<sup>rd</sup> edition, Sage Publications, London.
- France, E., Akselsen, S., Jones, M. & Tracy, K. (2002). Telework and quality of life: Some social impacts and practical implications. *The Journal of the British Telecommunications Engineers*, 3 (1), 57-66.
- Fried, Y., Melamed, S., & Ben-David, H. A. (2002). The joint effects of noise, job complexity, and gender on employee sickness absence: An exploratory study across 21 organizations the CORDIS study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 131-144.
- Frins, W., Van Ruysseveldt, J. & Syroit, J. (2011). Doorwerken tot aan het pensioen? Samenhang tussen werkkenmerken en het ingeschatte doorwerkvermogen. *Gedrag & Organisatie*, 24, 392-409.
- Frone, M., Yardley, J. & Markel, K. (1997). 'Developing and testing an integrative model of the work-family interface'. *Journal of Vocational Behaviour*, 50, 145-167.
- Frone, M.R. (2003). Work-family balance. In Quick, J.C. & Tetrick, L.E. (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- 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, 1524-1541.
- Ganzach, Y. (1998). Intelligence and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 41, 526 - 539.
- Ganzeboom, H. (1989). *Cultuurdeelname in Nederland*. Assen: Van Gorcum.
- Gareis, K. (2002). *The intensity of telework in 2002 in the EU, Switzerland and the US*. Paper presented at the International Congress New Work 2002 'Sustainability in the new economy: Designing a new work space. Sustainability and ethical dimensions', 2002, Badajoz, Spanje. ([www.sibis-eu.org](http://www.sibis-eu.org), geraadpleegd 8 oktober 2012)



- Gershuny, J. (1992). Are we running out of time? *Futures*, 24 (1), 3-22.
- Gerson, K. (2004). Dilemmas of involved fatherhood. In Sacks, N.E. & Marrone, C. (Eds.) *Gender and Work in Today's World*. Cambridge, MA: Westview Press.
- Geurts, S.A.E., Taris, T.W., Demerouti, E., Dijkers, J. & Kompier, M.A.J. (2002). Waar werk en privé elkaar raken: de stand van zaken. *Gedrag & Organisatie*, 15 (3), 163-183.
- Glebbeek, A., Jong, de J., Noorman, S. (2006). Leer omgaan met flexibiliteit. *Gids voor personeelsmanagement*, Vol. 85, Nr. 1, pp. 22-25.
- Green, F. (2006). *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Oxford: Princeton University Press.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Gropel, P., & Kuhl, J. (2009). Work life balance and subjective well-being: the mediating role of need fulfilment, *British Journal of Psychology*, 100, 365-375.
- Guest, D. (2002). 'Perspectives on the Study of Work Life Balance', *Social Science Information*, 41(2): 255-79.
- Hayes, L.J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., Spence Laschinger, H.K., North, N. & Stone, P.W. (2006). Nurse turnover: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 43, 237-263.
- Hermans, H.J.M. (2004). *Prestatie Motivatie Test*. Harcourt Test Publishers.
- Hill, E.J., Ferris, M., & Martinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and person/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63: 220-241.
- Hill, E.J., Hawkins, A.J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50, 49-58.
- Hill, E.J., Martinson, V.K., Ferris, M., & Baker, R.Z. (2004). Beyond the Mommy track: The influence of new-concept part-time work for professional women on work and family. *Journal of Family and Economic Issues*, 25(1), 121-136.
- Hill, E.J., Miller, B.C., Weiner, S.P. & Colihan, J. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel Psychology*, 51, 667-683.
- Hillier, D., Fewell, F., Cann, W. & Shephard, V. (2005). Wellness at work: Enhancing the quality of our working lives. *International Review of Psychiatry*, 17, 419-431.
- Hobson, C.J., Delunas, L. & Kesic, D. (2001). Compelling evidence of the need for corporate work/life balance initiatives: results from a national survey of stressful live-events, *Journal of Employment Counseling*, 38 (1), 38-44.
- Hofstede, G. (1993). Cultural constraints in management theories, *Academy of Management Executive*, 7(1), 81-94.
- Intermediair (2012). 'Jonge werknemers zijn snel uitgeput'. ([www.intermediair.nl/geraadpleegd-11-september-2012](http://www.intermediair.nl/geraadpleegd-11-september-2012)).
- Iris, B. & Barrett, G.V. (1972). Some Relations Between Job and Life Satisfaction and Job Importance, *Journal of Applied Psychology*, 56 (4), 301-304.
- Knies, E. (2012). *Meer waarde voor en door medewerkers*. (Proefschrift, Universiteit Utrecht, Nederland).

- Konrad, A., & Mangel, R. (2000). The impact of work-life programs on firm productivity. *Strategic Management Journal*, 21(12), 1225–1237.
- Kornhauser, A.W. (1965). *Mental Health and the Industrial Worker*. New York: Wiley
- Kossek, E.E. & Friede, A. (2006). The business Case: Managerial perspectives on work and the family. In: Pitt-Catsouphes, M., Kossek, E.E., Sweet, S.A. (Eds.). *The work and family handbook: multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kossek, E., Lautsch, B. & Eaton, S. 2005. Flexibility enactment theory: relationships between type, boundaries, control and work-family effectiveness, In Kossek, E. E. & Lambert, S. (Eds.). *Work And Life Integration: Organizational, Cultural and Psychological Perspectives*. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates (LEA) Press
- Kunin, T. (1955). The construction of a new type of attitude measure. *Personnel Psychology*, 8, 65-78.
- Lachman, M.E. & Boone-James, J. (1997). Charting the course of midlife development: An overview. In: Lachman, M.E. & Boone-James, J. (Eds.). *Multiple paths of midlife development (1-20)*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Lewis, S., Smithson, J., Brannen, J., Dores Guerreiro, M., Kugelberg, C., Nisen, A. & O'Connor, P. (1998). *Futures on Hold*. London: IOD Group.
- Lewis, S., Smithson, J. & Brannen, J. (1999) 'Young Europeans' orientations to families and work', *The Annals of the American Academy*, vol. 562, pp. 83-97.
- Lewis, S, Smithson, J. & Kugelberg, C. (2002). 'Into work: job insecurity and changing psychological contracts', in J. Brannen, S. Lewis, A. Nilsen and J. Smithson (Eds.), *Young Europeans, Work and Family*, London: Routledge.
- Liang, Y., & Chu, C. (2009). Personality Traits and Personal and Organizational Inducements: Antecedents of Workaholism, *Social Behaviour and Personality*, 37, 645-660.
- Lippe, T, van der. & Peters, P. (2007) *Competing Claims in Work and Family Life*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Loughlin, C. & Barling, J. (2001). 'Young workers' work values, attitudes and behaviours', *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 74, 543-558.
- MacDonald, L.A.C. (2005). *Wellness at Work: Protecting and Promoting Employee Well-being*, Chartered Institute of Personnel and Development, London.
- McCarthy, A., Darcy, C. & Grady, G. (2010). Work-life balance policy and practice: Underlying line manager attitudes and behaviours. *Human Resources Management Review*, 20, 158- 167.
- McClelland, D.C. (1987). *Human Motivation*. Cambridge University Press.
- Mergler, A.G., Spencer, F.H. & Patton, W.A. (2007). Development of a Measure of Personal Responsibility for Adolescents, *Journal of Adolescents*.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mirchandani, K. (2000). 'The Best of Both Worlds' and 'Cutting My Own Throat': Contradictory Images of Home-Based Telework. *Qualitative Sociology*, 23 (4), 159-182.
- Mount, M.K. (1984). Managerial career stage and facets of job satisfaction, *Journal of Vocational Behavior*, 24, 340-354.

- Noon, M. & Blyton, P. (2007) *The Realities of Work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Nu.nl (28-02-2012). Steeds meer werknemers last van burn-out. ([www.nu.nl/werk-en-privé/2751517/steeds-meer-werknemers-last-van-burn-out.html](http://www.nu.nl/werk-en-privé/2751517/steeds-meer-werknemers-last-van-burn-out.html), geraadpleegd 3 juli 2012).
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*, New York: McGraw-Hill.
- OECD (2001). Balancing work and family life: helping parents into paid employment. In: *OECD Employment Outlook 2001*. Parijs: OECD, 29–166.
- Perry-Smith, J.E., & Blum, T.C. (2000). Work-life human resource bundles and perceived organizational performance. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1107–1117.
- Peters, P., Dulk, L. den & Lippe, T. van der. (2008). Effecten van tijd-ruimtelijke flexibiliteit op de balans tussen werk en privé. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 24 (4), 341-362.
- Peeters, M.C.W. & Heiligers, P. (2007). De balans tussen werk en privé. In W.B. Schaufeli & A.B. Bakker (Eds.). *De psychologie van Arbeid en Gezondheid*, 299-314. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Peters, P., & Wildenbeest, M. (2010). Telewerken als hulpbron? 'Flow' en uitputting onder twee telewerkcategorieën vergeleken. *Gedrag & Organisatie*, 23(2), 97-117.
- Peytchev, A., Couper, M.P., McCabe, S.E. & Crawford, S.D. (2006). Web survey design: paging versus scrolling, *Public Opinion Quarterly*, 70 (4), 596-607.
- Pichler, F. (2009). Determinants of work-life balance: Shortcomings in the contemporary measurement of WLB in large-scale surveys, Social Indicators Research, Online First.
- Pogson, C.E., Cober, A.B., Doverspike, D. & Rogers, J.R. (2003), Differences in self-reported work ethic across three career stages, *Journal of Vocational Behavior*, 62, 189-201.
- PWC (2011). Millennials at work, Reshaping the workplace. (<http://www.pwc.nl/nl/publicaties/millennials-op-het-werk.jhtml>, geraadpleegd 26 maart 2012).
- Randstad (2010). Randstad werkmonitor: broos herstel mobiliteit. ([www.randstad.nl](http://www.randstad.nl), geraadpleegd 17 september 2012).
- Rapoport R., Bailyn L., Fletcher J.K., & Pruitt, B. (2002) *Beyond Work-Family Balance. Advancing Gender Equity and Workplace Performance*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Reindl, C.U., Kaiser, S. & Stolz, M. (2011). "Integrating professional work and life: conditions, outcomes and resources", in Kaiser, S., Ringlsetter, M., Eikhof, D.R. & Pina e Cunha, M. (Eds.), *Creating Balance? International Perspectives on the Work-Life Integration of Professionals*, Springer, New York, NY, 3-26.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002), 'Perceived organizational support: a review of the literature', *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698-714.
- Robinson, J.P. & Godbey, G. (1999). *Time for Life: the Surprising ways Americans Use Their Time*. Pennsylvania State University Press.
- Rothbard N.P. & Dumas, T.L. (2006). Research perspectives: managing the work-home interface. In: Jones, F. *et al.* (2005). *Work-Life Balance: A Psychological Perspective*. New York: Psychology Press, 71–89.

- Saraceno, C., Olagnero, M. & Torrioni, P. (2005). *First European Quality of Life Survey: Families, Work and Social Networks*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Scarpello, V., & Campbell, J.P. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there? *Personnel Psychology*, 36, 577- 600.
- Schaufeli, W. B., & Van Dierendonck, D. (2000). Handleiding van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS). Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Scott, K.S., Moore, K.S., & Miceli, M.P. (1997). An exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism, *Human Relations*, 50, 287-314.
- Shelton, B.A. (1992). *Women, Men and Time: Gender Differences in Paid Work, Housework and Leisure*. Greenwood Press.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Steensel, K. van. (2007). *Internetgeneratie, de broncode ontcijferd*. Den Haag: SMO.
- Steijn, B. (2003). 'HRM, arbeidssatisfactie en de publieke sector', *Bestuurswetenschappen*, 4.
- Sturges, J. & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career, *Human Resource Management Journal*, 14, 5-20.
- Tausig, M. & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22, 101-119.
- Thomas, L., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- TNO (2006). *Gezondheidsschade en kosten als gevolg van RSI en psychosociale arbeidsbelasting in Nederland*. ([http://docs.szw.nl/pdf/129/2006/129\\_2006\\_3\\_8656.pdf](http://docs.szw.nl/pdf/129/2006/129_2006_3_8656.pdf), geraadpleegd 13 augustus 2012).
- Tremblay, D.G. (2002). Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. *Women in management review*, 17, 157-170.
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance, *Journal of Applied Psychology* 92, 1512-1523.
- Valk, J. van der., (2005). *Arbeidsdeelname van paren*. Sociaal-economische trends: 3e kwartaal.
- Velde, M. van der., Jansen, P. & Anderson, N. (2004). *Guide to management research methods*. Australie: Blackwell Publishing.
- Veldhoven, M., van. & Meijman, T.F. (1994). *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: De Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid*, Amsterdam: NIA.
- Verdonk, P., Slenter, L. & Meershoek, A. (2010). Bemoei je met je eigen zaken? Opvattingen over leefstijlbeïnvloeding door werkgevers in het MKB, *Tijdschrift voor gezondheidsmanagement*, 1.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836.
- Walrave, M. & De Bie, M. (2005). *Teleworking at home or close to home, Research report*, Antwerpen, Universiteit van Antwerpen.

- Wanous, J.P., Reichers, A.E. & Hudy, M.J. (1997), 'Overall job satisfaction: how good are single-item measures?', *Journal of Applied Psychology*, 82 (2), 247-252.
- Warren, J.A. & Johnson, P.J. (1995). The impact of workplace support on work-family role strain, *Family Relations*, 44, 163-169.
- Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (2000). *Generations at work: Managing the clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in your workplace*. New York: AMACOM.

## 9. Bijlagen

Dit hoofdstuk bevat de bijlagen behorende bij dit onderzoek. De topiclijst van de interviews is opgenomen als onderdeel van het kwalitatieve onderzoek [9.1], evenals de codeboom die is voortgekomen uit de analyse van de interviews [9.2]. Eveneens is een vergelijking tussen de factoren van het theoretische onderzoek en het kwalitatieve onderzoek weergegeven, waarin wordt beredeneerd welke factoren zijn meegenomen in het kwantitatieve onderzoek [9.3]. De tekst van de nieuwsbrief van het adviesbureau waarmee de respondenten op de hoogte zijn gesteld van dit onderzoek is vermeld [9.4]. Daarnaast is de enquête opgenomen als bijlage [9.5]. Eveneens zijn de regressieanalyses op organisatieniveau [9.6] en individueel niveau [9.7] toegevoegd. Tot slot is het paper over de publieke dimensie van deze studie opgenomen in het kader van de Leerkring SHRM [9.6].

### 9.1 Topiclijst

#### Introductie

- Voorstellen
- Introductie onderzoek (doel, duur)
- Vertrouwelijkheid
- Toesturen van transcript
- Opnemen
- Heb je nog vragen?

#### Algemeen

- Kun je iets vertellen over de huidige functie die je binnen [naam organisatie] vervult?
- Hoe lang werk je al bij [naam organisatie]?
- Welke functie heb je hiervoor bekleed?
- Kun je iets vertellen over je privéleven?
  - Leeftijd, kinderen, huwelijkse staat, hobby's, vrijwilligerswerk, mantelzorg, etc.

#### Dagelijks leven

- Hoe ziet een week er bij jou uit? Bijvoorbeeld deze week?
- Ben je tevreden over de indeling van je week? Waarom wel/niet?
- Wat is voor jou belangrijk in je leven? Lukt het om daar voldoende tijd aan te besteden? Waarom wel/niet?

#### Werk

- Hoeveel uur per week werk je contractueel?
  - Hoeveel uur per week werk je daadwerkelijk?
  - Bij discrepantie: wat vind je hiervan? Waardoor wordt deze discrepantie veroorzaakt? Werkt dit door in je privéleven? Zo ja, hoe?
- Heb je het gevoel dat je voldoende tijd hebt om je werk-gerelateerde taken uit te voeren?
  - Vind je het lastig om het werk naast je neer te leggen en de dag af te sluiten?

- Heb je het gevoel altijd bereikbaar te moeten zijn voor klanten/collega's?
- Heb je het gevoel dat je voldoende tijd hebt om je privé zaken uit te voeren?

#### Gevoelens over werk en privé

- Hoe voel je je als je werkdag begint/is afgelopen?
- Hoe voel je je aan het begin/eind van een werkweek?
- Hoe voel je je als je weekend begint/eindigt?
- Heb je het gevoel dat je in je vrije tijd veel bezig bent met je werk?
- Heb je het gevoel dat je tijdens je werk veel bezig bent met je vrije tijd?

#### Over balans

- Heb je wel eens werk laten liggen/suboptimaal gedaan vanwege dingen in je thuissituatie (voorbeeld)? Waarom? Wat vind je daarvan? Zou je opnieuw dezelfde keus maken? Waarom wel/niet?
- Heb je wel eens privé afspraken afgezegd vanwege drukte op het werk (voorbeeld)? Waarom? Wat vind je daarvan? Zou je opnieuw dezelfde keus maken? Waarom wel/niet?

#### Organisatie

- Biedt [organisatie] faciliteiten met betrekking tot je werk-privé balans?
  - Zo ja, welke? Wat vind je hiervan?
- Doet je werkgever wel eens een beroep op je om te werken in je vrije tijd?
  - Hoe ervaar je dit?
- Heb je het gevoel dat je werkgever/leidinggevende rekening houdt met je thuissituatie?

#### Sociale druk

- Ervaar je druk vanuit je sociale omgeving (vrienden/familie) om te presteren?
  - Werkt dit door in je werk-privé balans?
- Ervaar je druk vanuit je sociale omgeving (vrienden/familie) om tijd aan hen te besteden? (Bijv. tijd met hen doorbrengen, zorgtaken etc.)
  - Werkt dit door in je werk-privé balans?

#### Tevredenheid werk-privé balans

- Hoe ga je om met het maken van keuzes tussen werk en privé?
  - Wat zijn lastige aspecten?
  - Wat zijn makkelijke aspecten?
  - Tegen welke grenzen loop je aan?
- Hoe denk je over jou balans tussen werk en privé?
- Ben je tevreden over je balans tussen werk en privé?
- Wat doe je zelf om je werk-privé balans zo optimaal mogelijk te houden?

#### Reflectie

- Wat vond je van het gesprek?
- Ben je je bewuster geworden van je werk-privé balans?

### Afsluiting

- Heb je nog vragen? Wil je nog iets toevoegen?
- Kan ik je na dit interview nog vragen stellen per email/telefoon?
- (evt. terugkomen op toesturen transcript)
- Contact: kaartje/email
- Bedankt



## 9.2 Codeboom

Hoofdcode	Subcode	Codering	Aantal		
Leven algemeen	Over het leven	Belangrijk in leven	7		
		Druk van sociale omgeving	7		
		Gevoelens of gemoedstoestand	1		
		Tevredenheid over weekindeling	9		
Privéleven	Persoonlijke eigenschappen	Op zoek naar bevestiging	3		
		Perfectionistisch	4		
		Prestatiedrang/Ambitieus	13		
		Verantwoordelijkheid	8		
		Werk gelijk voltooien	4		
		Privé beschrijvend	Hobby's	3	
			Leeftijd	6	
			Partner	9	
	Sporten		16		
	Vrije tijd		Vrijwilligerswerk	3	
			Woonsituatie	6	
			Huishoudelijke activiteiten	2	
			Tijd voor privé	13	
			Vrije tijd in werk	3	
			Vrije tijd respondent	4	
			Weekend	13	
Werk en privé			Uitspraken werk en privé	Keuzes tussen werk en privé	24
				Scheiding werk en privé	8
			Werk-privé balans	Tevredenheid over balans	10
	Uitspraken over balans	9			
	Werk-privé balans instrumenten	Faciliteiten organisatie m.b.t. werk-privé balans	3		
Werkleven	Collega's	Bereikbaarheid collega's/klanten	7		
		Gevoelens werk	Gevoelens na werkdag	10	
	Gevoelens tijdens werkdag		12		
	Ondersteuning leidinggevende		2		
	Uitspraken over werk		2		
	Werkdag afsluiten		24		
	Werkdruk		19		
	Mogelijkheden op het werk	Flexibel werken	9		
		Thuiswerken	9		
	Werkuren en -dagen		Contracturen	12	
			Daadwerkelijke werkuren	23	
			Discrepantie contracturen en daadwerkelijke uren	14	
Reistijd			8		
Werken in vrije tijd			16		

### 9.3 Vergelijking theoretisch- en kwalitatief onderzoek

	Uitkomsten Literatuuronderzoek	Uitkomsten Interview	Verder onderzoeken in kwantitatief?
<b>Determinant</b>			
<b>Samenlevings-niveau</b>			
Sociale rollen	Verschillende sociale rollen tussen mannen en vrouwen hebben hun doorwerking in het aandeel huishoudelijke activiteiten en het aantal contracturen (Rothbard & Dumas, 2006; Valcour, 2007)	Niet of nauwelijks ter sprake gekomen in de interviews	Ja: de factor op samenlevings-niveau wordt nader onderzocht wegens de uitkomsten van het literatuuronderzoek. In de topiclijst van de interviews is de factor niet ondervraagd en mogelijk op basis hiervan niet aan bod gekomen.
Sociale druk om te presteren	Jonge hoogopgeleiden voelen sociale druk om te presteren (Panel organisatie X, 2012)	R1 en R5 geven aan soms druk te voelen van hun omgeving. Overige respondenten niet, zien dit meer als individuele druk	Nee: respondenten geven in de interviews aan dat het gaat om individuele druk. Deze factor is dan ook nader onderzocht op individueel niveau onder de noemer 'prestatie-motivatie'

<b>Organisatie-niveau</b>			
Contracturen	Een ontevredenheid over werk en privé ontstaat bij hoog aantal werkuren (Guest, 2002; Pichler, 2009; Valcour, 2007)	Geïnterviewden met meer contracturen geven aan minder tevreden te zijn over hun werk-privé balans dan geïnterviewden met een lager aantal contractuur	Ja: komt zowel in alle interviews duidelijk naar voren, als in het literatuuronderzoek
Daadwerkelijke werkuren	Daadwerkelijke werkuren leidt tot lagere tevredenheid over werk-privé balans (Beham & Drobnic, 2010; Pichler, 2009)	Elke respondent (op R2 na) geeft aan 5 uur per week over te werken. Volgens de respondenten heeft dit een negatief effect op tevredenheid over werk-privé balans	Ja: zowel uit literatuur als uit interviews blijkt dit een belangrijke determinant van tevredenheid over werk-privé balans te zijn
Discrepantie contracturen en daadwerkelijke werkuren	Jonge hoogopgeleiden werken meer dan zij in eerste instantie van plan zijn (Boheim & Taylor, 2004; Sturges & Guest, 2002). In combinatie met de bevindingen van de determinant 'daadwerkelijke werkuren' wordt de discrepantie tussen het aantal contracturen en het aantal daadwerkelijke werkuren nader onderzocht	Een aantal respondenten geven aan minder te willen werken: het aantal uur dat ze momenteel werken is pittig volgens de geïnterviewden	Ja: deze determinant komt zowel in de literatuur als in de interviews naar voren
Werkdruk	Hoge werkdruk leidt tot ontevredenheid over werk-privé balans (Beham & Drobnic, 2010; Guest, 2002)	Veel respondenten geven aan moe te zijn na een werkdag waar hun privéleven onder lijdt. Dit is volgens hen negatief van invloed op de tevredenheid over werk-privé balans	Ja: komt duidelijk naar voren in zowel interviews als literatuur. Werkdruk heeft grote invloed op tevredenheid over werk-privé balans blijkt uit interviews

Flexibel werken	Flexibel werken heeft een positieve invloed op de werk-privé balans (Kovacheva <i>et al.</i> , 2007; Saraceno <i>et al.</i> , 2005). Hogere controle leidt tot hogere tevredenheid over werk-privé balans (Beham <i>et al.</i> , 2012; Den Dulk, 2001; Hill <i>et al.</i> , 2001; Tausig & Fenwick, 2001)	R3 gaf aan helemaal flexibel te werken, met een positieve uitwerking op zijn tevredenheid over werk-privé balans als gevolg. R5 gaf aan soms gebruik te maken van flexibel werken, en dit erg prettig te vinden voor zijn werk-privé balans	Ja: in de interviews kwam dit onderdeel duidelijk naar voren. Ook in de literatuur wordt uitgebreid aandacht besteed aan dit onderwerp. De geïnterviewden geven aan dat flexibel werken erg positief is voor hun werk-privé balans
Thuiswerken	De mogelijkheid om thuis te werken hangt volgens verschillende wetenschappers samen met een hogere (tevredenheid over) werk-privé balans. (Hill <i>et al.</i> , 2001; Tausig & Fenwick, 2001; Warren & Johnson, 1995)	De helft van de respondenten geeft aan regelmatig thuis te werken en noemt dat dit positief doorwerkt op hun tevredenheid over werk-privé balans	Ja: de respondenten die thuiswerken geven aan dit erg prettig te vinden en benadrukken dat dit positief werkt op hun tevredenheid over hun werk-privé balans
Moeite tot rust te komen na werk	Niet tot rust komen na werkdag gaat ten koste van privéleven (Green, 2006)	De helft van de respondenten geeft aan moeite te hebben om werk van zich af te zetten en tot rust te komen. Dit leidt tot een slecht humeur thuis en slaapproblemen, dus een lagere tevredenheid over werk-privé balans	Ja: Dit onderwerp kwam in interviews sterk naar voren. Geïnterviewden gaven aan dat zij onder andere slaapproblemen ervaren doordat zij moeite hebben om tot rust te komen na een werkdag. Tevens komt de factor naar voren in de literatuur, namelijk in relatie tot het privéleven, waardoor mogelijk de tevredenheid over werk-privé balans wordt beïnvloed door deze factor
Type contract	Onzekerheid over de baan leidt tot verminderde tevredenheid over werk-privé balans (Beham <i>et al.</i> , 2012)		Nee: is niet genoemd door respondenten in de interviews en is nauwelijks onderzocht in de literatuur
Complexiteit van de baan	Lage baancomplexiteit leidt tot lagere tevredenheid over werk-privé balans (Valcour, 2007)		Nee: is niet genoemd door de respondenten en kwam niet heel duidelijk naar voren in de literatuur.
Ondersteuning leiding-gevende	Ondersteuning in werk leidt tot hogere tevredenheid over werk-privé balans (Abendroth & Den Dulk, 2011; Beham <i>et al.</i> , 2012)	Een aantal respondenten noemt dit onderdeel en geeft aan het als prettig te ervaren wanneer zij door de leidinggevende ondersteund worden	Ja: deze determinant komt zowel in de literatuur naar voren als in de interviews

<b>Individueel niveau</b>			
Geslacht	Vrouwen ervaren meer onbalans tussen werk en privé dan mannen (Guest, 2002; Pichler, 2008; Tausig & Fenwick, 2001)	Vrouwelijke respondenten gaven vaker aan een onbalans te ervaren in vergelijking met mannelijke respondenten	Ja: zowel uit de literatuur als de interviews blijkt dat geslacht samenhangt met de tevredenheid over werk-privé balans. In de kwantitatieve analyses zal geslacht worden meegenomen als controlevariabelen
Opleidingsniveau	Een hoog opleidingsniveau staat in verbinding met een lage werk-privé balans (Pichler, 2008)		Nee: in dit onderzoek wordt ingegaan op de werk-privé balans van hoogopgeleiden. Opleidingsniveau is daarom niet relevant om te

			onderzoeken omdat de spreiding onder de respondenten qua opleidingsniveau niet groot is: elke respondent is hoogopgeleid in dit onderzoek.
Kinderen	Het hebben van kinderen zorgt voor een lagere werk-privé balans (Clarke <i>et al.</i> , 2004; Guest, 2002)	R5 was de enige respondent met een kind; gaf aan dat hij hierdoor meer tijd besteedde aan privé, en soms uitgeput was door het kind waardoor hij vermoeid naar het werk gaat	Ja: omdat uit de literatuur en het interview met R5 blijkt dat het hebben van kinderen invloed kan hebben op de (tevredenheid over de) werk-privé balans, wordt dit onderdeel meegenomen in het kwantitatieve onderzoek
Huishoudelijke activiteiten	Het uitvoeren van huishoudelijke activiteiten doordeweeks hangt samen met een betere werk-privé balans. Het uitvoeren van huishoudelijke activiteiten in het weekend hangt samen met een lagere werk-privé balans. Daarnaast blijkt dat een hulp in huishouding zorgt voor een hogere werk-privé balans (Abendroth & Den Dulk, 2011; Pichler, 2008; Schaffer <i>et al.</i> , 2005; Van Daalen <i>et al.</i> , 2006)	R4 gaf aan het huishouden uit te besteden wegens het niet kunnen combineren met het werkende leven. Andere respondenten noemden het huishouden niet of nauwelijks	Ja: zowel uit de literatuur als uit de interviews werd het belang van de invloed van huishoudelijke activiteiten benadrukt. Deze determinant wordt daarom meegenomen
Inkomen	Hoger inkomen is gerelateerd aan lagere werk-privé balans (Guest, 2002)		Nee: deze determinant kwam niet naar voren tijdens de interviews, maar wel in de literatuur. Omdat in dit onderzoek respondenten worden ondervraagd die aan de start van hun carrière staan, wordt geen grote spreiding verwacht tussen de inkomens van respondenten. Daarom is besloten deze factor achterwege te laten in dit onderzoek
Reistijd	Een grote reisafstand is negatief gerelateerd aan tevredenheid over werk-privé balans (Beham <i>et al.</i> , 2012; Hill <i>et al.</i> , 2001)	R1&R2 hebben een reistijd van 2uur per dag. Zij geven aan dit nauwelijks van invloed te vinden op hun tevredenheid over hun werk-privé balans. R6 geeft aan de reistijd van 2uur per dag als prettig te ervaren, zodat zij haar werk van zich af kan zetten	Ja: zowel in de literatuur als in de interviews als belangrijk gezien. Onderzoeken in hoeverre reistijd als positief wordt gezien in de enquête (zie R6)
Op zoek naar bevestiging		Respondenten geven aan zich graag te vergelijken met anderen; bevestiging van anderen speelt een grote rol	Nee: deze determinant heeft (zover bekend) geen doorwerking op (tevredenheid over) werk-privé balans en werd door de geïnterviewden niet als belangrijk genoemd in relatie tot tevredenheid over werk-privé balans
Perfectionistisch		Het merendeel van de respondenten geeft aan alles zo goed mogelijk uit te	Nee: deze variabele bleek minder invloed te hebben in de interviews dan

		willen voeren	prestatiemotivatie, hieronder besproken
Prestatie-motivatie		Alle respondenten willen prestaties leveren. Deze Prestatiedruk komt uit zichzelf. Het gevolg is dat zij hard werken en extra uren maken	Ja. Geïnterviewden gaven aan dat deze factor van groot belang is met betrekking tot hun tevredenheid over werk-privé balans
Verantwoordelijkheidsgevoel		Respondenten ervaren een groot verantwoordelijkheidsgevoel. Als gevolg hiervan maken zij extra werkuren	Ja: uit de interviews blijkt dat verantwoordelijkheidsgevoel bijdraagt aan meer werkuren en daardoor zorgt voor een lagere tevredenheid met de werk-privé balans volgens respondenten
Alle taken dezelfde dag uitvoeren		Twee respondenten geven aan niet graag taken te laten liggen voor de volgende dag. Gevolg: overuren	Nee: respondenten gaven aan dat zij hier mee leren omgaan, en dat dit niet van grote invloed is op hun tevredenheid over werk-privé balans
Sporten		Elke respondent geeft aan te sporten en dit prettig te vinden om werk van zich af te zetten, met een hogere tevredenheid over werk-privé balans als gevolg	Ja: alle respondenten benadrukken dat sporten helpt voor een hogere tevredenheid van werk-privé balans en geven hier prioriteit aan
Bereikbaarheid klanten en collega's		De meeste respondenten hebben het gevoel altijd bereikbaar te moeten zijn, maar ondervinden hier geen hinder van	Nee: respondenten geven aan geen hinder te ervaren van deze determinant, waardoor deze determinant niet of nauwelijks zal doorwerken op (de tevredenheid over) werk-privé balans
Vrijtijdsbesteding		In de interviews gaven respondenten aan dat een aantal tijdsbestedingen van invloed zijn op hun tevredenheid over werk-privé balans, bijvoorbeeld het omgaan met vrienden en het verrichten van vrijwilligerswerk	Ja: om een duidelijk beeld te krijgen van het privéleven van jonge hoogopgeleiden worden verschillende vrijetijdsbestedingen gevraagd in de enquête, bijvoorbeeld tv-kijken en het volgen van een opleiding of studie.

## 9.4 Nieuwsbrief

### *Speciale organisatie X nieuwsbrief*

De maandelijkse nieuwsbrief staat deze keer in het teken van organisatie X. Alles over burn-outs onder Young Professionals, het onderzoek naar deze doelgroep, interessante tips en artikelen over WorkLife balance en het netwerk evenement 'Ticket to the Future'. Bij vragen, neemt u aub contact op met organisatie X.

Met vriendelijke groet het organisatie X team!

Gezocht! Young Professionals (<31 jaar) die willen meedoen aan ons onderzoek over werk-privé balans en burn-out!

Ben jij jonger dan 31 jaar en heb je minimaal een HBO-opleiding afgerond?

Doe dan mee aan het onderzoek naar de werk-privé balans van jonge hoogopgeleiden! Het percentage jonge hoogopgeleiden met een burn-out stijgt de afgelopen jaren schrikbarend. Momenteel heeft 15% van de jonge hoogopgeleiden (<31 jaar) te maken met een burn-out. Organisatie X is i.s.m. met de Universiteit Utrecht een onderzoek gestart naar de WorkLife balans van deze Young Professionals. We nodigen je van harte uit om deel te nemen aan dit onderzoek wanneer je jonger bent dan 31 jaar oud bent en minimaal een HBO-opleiding hebt afgerond. Alvast bedankt! Klik *hier* om deel te nemen aan het Worklife Young Professional onderzoek.

*Vervolgtekst bij het drukken op de link*

Beste Young Professional,

Fijn dat je wilt meedoen aan de enquête over de balans tussen jouw werk- en privéleven!

Het percentage jonge hoogopgeleiden met een burn-out stijgt de afgelopen jaren schrikbarend. Momenteel heeft 15% van de jonge hoogopgeleiden (< 31 jaar) te maken met een burn-out. Jouw deelname draagt bij aan inzichten hoe burn-out onder de doelgroep kan worden voorkomen, en wordt daarom zeer gewaardeerd. Het krijgen van een burn-out kan gerelateerd worden aan ontevredenheid over de balans tussen werk en privé. De tevredenheid over de werk-privé balans onder jonge hoogopgeleiden in Nederland is nog niet of nauwelijks onderzocht. Met deze enquête, opgesteld door Layla Sigterman, in het kader van haar afstudeeronderzoek van de master 'Strategisch Human Resource Management' aan de Universiteit Utrecht, wil organisatie X hierin verandering brengen. Onderzocht wordt hoe het gesteld is met de werk-privé balans van jonge hoogopgeleiden en hoe zij hierover denken.

Dit onderzoek is gericht op HBO- en WO-opgeleiden onder de 31 jaar. Het invullen van de enquête zal ongeveer 10 minuten duren. De antwoorden die je geeft worden vertrouwelijk behandeld en kunnen in de rapportage niet naar jou persoonlijk herleid worden.

Alvast hartelijk dank voor je medewerking!

Organisatie X & Layla Sigterman

## 9.5 Enquête

Beste Young Professional,

Fijn dat je wilt meedoen aan de enquête over de balans tussen jouw werk- en privéleven!

Het percentage jonge hoogopgeleiden met een burn-out stijgt de afgelopen jaren schrikbarend. Momenteel heeft 15% van de jonge hoogopgeleiden (< 31 jaar) te maken met een burn-out. Jouw deelname draagt bij aan inzichten hoe burn-out onder de doelgroep kan worden voorkomen, en wordt daarom zeer gewaardeerd.

Het krijgen van een burn-out kan gerelateerd worden aan ontevredenheid over de balans tussen werk en privé. De tevredenheid over de werk-privé balans onder jonge hoogopgeleiden in Nederland is nog niet of nauwelijks onderzocht.

Met deze enquête, opgesteld door Layla Sigterman, in het kader van haar afstudeeronderzoek van de master 'Strategic Human Resource Management' aan de Universiteit Utrecht, wil organisatie X hierin verandering brengen. Onderzocht wordt hoe het gesteld is met de werk-privé balans van jonge hoogopgeleiden en hoe zij hierover denken.

Dit onderzoek is gericht op HBO- en WO-opgeleiden onder de 31 jaar.

Het invullen van de enquête zal ongeveer **10 minuten** duren. De antwoorden die je geeft worden vertrouwelijk behandeld en kunnen in de rapportage niet naar jou persoonlijk herleid worden.

Alvast hartelijk dank voor je medewerking!

Organisatie X & Layla Sigterman

In geval van vragen en/of opmerkingen kun je contact opnemen met Layla Sigterman:  
l.c.sigterman@students.uu.nl

[Start vragenlijst]

---

Wat is je leeftijd?
---------------------

....
------

Wat is je hoogst afgeronde opleiding?
---------------------------------------

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> Basisonderwijs</li><li><input type="radio"/> MAVO/VMBO/LBO</li><li><input type="radio"/> MBO/MTS/MEAO</li><li><input type="radio"/> HAVO</li><li><input type="radio"/> VWO</li><li><input type="radio"/> HBO</li><li><input type="radio"/> WO</li><li><input type="radio"/> Anders, namelijk: .....</li></ul> |
|---|

Wat is je geslacht?
<input type="radio"/> Man <input type="radio"/> Vrouw

*De volgende vragen gaan over je tevredenheid.*

Geef aan in hoeverre je het met de volgende stellingen eens bent.	1 = volledig mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = volledig mee eens
<input type="radio"/> Ik ben tevreden over het contact met mijn vrienden/familie	1 2 3 4 5
<input type="radio"/> Ik ben tevreden over de mogelijkheid om mijn hobby's uit te voeren	1 2 3 4 5
<input type="radio"/> Ik ben tevreden over mijn wooncomfort	1 2 3 4 5
<input type="radio"/> Ik ben tevreden over de hoeveelheid tijd die ik besteed aan mijn privéleven	1 2 3 4 5
<input type="radio"/> Over het algemeen ben ik zeer tevreden met mijn baan	1 2 3 4 5
<input type="radio"/> Ik ben tevreden over de manier waarop ik mijn tijd verdeel tussen mijn werkleven en mijn privéleven	1 2 3 4 5
<input type="radio"/> Ik ben tevreden over de manier waarop ik mijn aandacht verdeel tussen mijn werkleven en mijn privéleven	1 2 3 4 5
<input type="radio"/> Ik ben tevreden over hoe goed mijn werkleven en privéleven bij elkaar passen	1 2 3 4 5
<input type="radio"/> Ik ben tevreden over de mogelijkheid om de eisen vanuit mijn werk te combineren met de eisen vanuit mijn privéleven	1 2 3 4 5
<input type="radio"/> Ik ben tevreden over de mogelijkheid die ik heb om zowel mijn baan goed uit te voeren als mijn privétaken adequaat uit te voeren	1 2 3 4 5

*De volgende vragen gaan over je contracturen op je werk*

Hoeveel <b>uur</b> per week werk je volgens je contract?
.....

Hoeveel <b>dagen</b> per week werk je volgens je contract?
.....

*De volgende vragen gaan over je daadwerkelijke uren. Daadwerkelijke uren zijn zowel betaald als onbetaald, zowel op het werk verricht als thuis of op een andere locatie, exclusief reistijd.*



Hoeveel **uur** per week werk je *daadwerkelijk* gemiddeld per week?

Over hoeveel **dagen** per week zijn je *daadwerkelijke* werkuren verdeeld?

-----  
De volgende vragen gaan over je werk

Geef aan in hoeverre je het met de volgende stellingen eens bent.	1 = volledig mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = volledig mee eens
Ik ben erg tevreden over mijn <i>daadwerkelijk</i> aantal werkuur	1 2 3 4 5
Ik moet extra hard werken om iets af te krijgen	1 2 3 4 5
Ik heb geen problemen met de werkdruk	1 2 3 4 5
Ik zou minder hard willen werken dan ik nu doe	1 2 3 4 5
De hoeveelheid werk kan ik prima aan	1 2 3 4 5
Ik moet vaak op mijn tenen lopen om alles goed te kunnen doen	1 2 3 4 5
Ik heb invloed op de planning van mijn werkzaamheden	1 2 3 4 5
Ik heb invloed op mijn werktempo	1 2 3 4 5
Ik kan zelf bepalen hoeveel tijd ik aan een bepaalde werктаak besteed	1 2 3 4 5
Ik kan zelf bepalen op welke tijden ik begin met werken	1 2 3 4 5
Ik kan zelf bepalen op welke momenten ik werk	1 2 3 4 5

-----  
De volgende vragen gaan over de locatie van je werk

Heb je de mogelijkheid om thuis te werken?

- Ja
- Nee

Hoe vaak maak je hier gebruik van?

- Eens per maand of minder vaak
- Eens per 2 weken
- 1-2 keer per week
- 3 keer per week of vaker

Hoeveel **uur per week** werk je thuis?

.....

Heb je de mogelijkheid om op een andere locatie te werken dan thuis of op je werk?

<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee
---

Hoe vaak maak je hier gebruik van?
<input type="radio"/> Eens per maand of minder vaak <input type="radio"/> Eens per 2 weken <input type="radio"/> 1-2 keer per week <input type="radio"/> 3 keer per week of vaker

Hoeveel <b>uur per week</b> werk je op een andere locatie dan thuis of op je werk?
.....

*De volgende vragen gaan over je gevoelens over je werk*

	1 = volledig mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = volledig mee eens
Aan het einde van een werkdag ben ik echt op	1 2 3 4 5
Ik vind het eenvoudig om me te ontspannen aan het einde van een werkdag	1 2 3 4 5
Ik heb moeite om mijn werkdag af te sluiten	1 2 3 4 5
Ik slaap slecht omdat ik in mijn hoofd met mijn werk bezig ben	1 2 3 4 5
Ik kom meestal op een tweede vrije dag tot rust	1 2 3 4 5
Ik zie tegen mijn werk op	1 2 3 4 5
Ik doe mijn werk omdat het nou eenmaal moet	1 2 3 4 5
Ik vind het prettig om een werkdag te beginnen	1 2 3 4 5
Ik moet mezelf er vaak toe zetten om een werkopdracht uit te voeren	1 2 3 4 5
Ik heb plezier in mijn werk	1 2 3 4 5

*De volgende vragen gaan over je privéleven*

Hoeveel <b>uur per week</b> besteed je in je vrije tijd aan onderstaande activiteiten? (Rond halve uren af naar beneden. Voorbeeld: 4,5 uur valt onder de antwoordcategorie '3-4 uur en 5,5 uur valt onder de antwoordcategorie '5-6 uur').							
Geen	<1 uur	1-2 uur	3-4 uur	5-6 uur	7-8 uur	9-10 uur	>11 uur

Sport	
Opleiding/studie	
Bestuurlijke taken	
Vrijwilligerswerk	
Zorg voor kind(eren)	
Mantelzorg/zorg voor anderen	

Uitgaan/bioscoop/uiteten	
Sociale contacten (vrienden/familie)	
Lezen	
Tv-kijken	
Huishouding (schoonmaken, wassen, koken etc.)	
Surfen op internet	
Thuis 'relaxen'	

*De volgende vragen gaan over je persoonlijke eigenschappen*

Beter presteren dan anderen vind ik <i>niet</i> belangrijk ®	1	2	3	4	5
Als ik iets begin, wil ik het altijd tot een goed einde brengen	1	2	3	4	5
Ik overtref mijzelf graag in mijn prestaties	1	2	3	4	5
De eisen die ik aan mijzelf stel op mijn werk zijn niet zo hoog	1	2	3	4	5
Ik wil graag betrokken worden bij elke opdracht op mijn werk	1	2	3	4	5
Ik voel me verantwoordelijk voor gebeurtenissen in mijn leven	1	2	3	4	5
Ik neem steeds zoveel mogelijk verantwoordelijkheid om een taak tot een goed einde te brengen	1	2	3	4	5
Ik geloof erin dat je met hard werken je doelen kunt bereiken	1	2	3	4	5

*De volgende vragen gaan over je leidinggevende*

Mijn leidinggevende maakt afspraken met mij die passen bij mijn persoonlijke situatie	1	2	3	4	5
Mijn leidinggevende maakt individuele afspraken met mij (over werktijden e.d.) waardoor ik mijn beter werk kan doen	1	2	3	4	5
Mijn leidinggevende toont belangstelling voor hoe ik mijn werk doe	1	2	3	4	5
Mijn leidinggevende toont belangstelling voor mijn persoonlijk functioneren	1	2	3	4	5
Mijn leidinggevende laat waardering merken voor mijn werk	1	2	3	4	5
Mijn leidinggevende informeert bij mij of ik mijn werk goed aankan	1	2	3	4	5

*De volgende vragen gaan over je denkbeelden*

Als zowel de man als de vrouw in een relatie werken, hebben vrouwen de primaire verantwoordelijkheid voor het huishouden (bijvoorbeeld wassen, schoonmaken en afwassen)	1	2	3	4	5
Zowel mannen als vrouwen zouden zowel de taken van werk als die van het huishouden op zich moeten nemen	1	2	3	4	5

De grootste verantwoordelijkheid van een man is zorgen voor een inkomen	1	2	3	4	5
Mensen zouden gelijk behandeld moeten worden, ongeacht hun sekse	1	2	3	4	5

---

*De volgende vragen gaan over je privésituatie*

Wat is je woonsituatie?

- Inwonend bij ouders
- Alleenstaand/ Alleenstaande ouder
- Samenwonend met partner/ Gehuwd

Heeft je partner een betaalde baan?

- Ja
- Nee

Hoeveel uur werkt je partner contractueel?

- ....X

Heb je kinderen?

- Ja
- Nee

Hoeveel kinderen heb je?

- ....X

Wat is de leeftijd van je jongste kind in jaren?

- .....X

Hoeveel procent van je huishoudelijke taken verricht je in het weekend?

- ....X

Hoeveel procent van je huishoudelijke taken verricht je in doordeweeks?

- ....X

Heb je een hulp in de huishouding?

- Ja
- Nee

---

*De volgende vragen gaan over de organisatie waarbij je werkzaam bent*

Bij welk soort organisatie werk je?

- Publiek
- Privaat

In welke sector van de arbeidsmarkt ben je werkzaam?

- Industrie
- Nijverheid en energievoorziening
- Handel
- Bouw
- Agrarische sector/ bosbouw/ visserij
- Horeca
- Vervoer
- Financiële instelling
- Zakelijke dienstverlening
- Communicatie
- Onderwijs
- Gezondheid/Welzijn
- Cultuur en vrije tijd
- Anders, namelijk...

Hoeveel minuten per dag besteed je gemiddeld aan woon-werkverkeer?

- ...X

Hoeveel jaar werk je sinds de afronding van je studie?

- ...X

Hoeveel jaar werk je bij je organisatie?

- ...X

Hoeveel jaar werk je in je huidige functie?

- ...X

---

Je bent aan het einde van de vragenlijst.

Hartelijk dank voor je medewerking!

Klik rechtsonder op 'vragenlijst voltooien' om de gegevens te verzenden.

Vul je e-mail adres in als je een samenvatting van de resultaten van dit onderzoek wilt ontvangen.

Je e-mail adres wordt vertrouwelijk behandeld en zal enkel worden gebruikt voor het verzenden van de samenvatting van dit onderzoek.

- ...X

Mocht je nog vragen of opmerkingen hebben, kun je deze hieronder kwijt.

- ...X

## 9.6 Regressieanalyse op organisatieniveau

Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Alleenstaand	Alleenstaand	Alleenstaand	Alleenstaand	Alleenstaand	Alleenstaand
-0.14*	-0.11*	-0.07	-0.10*	-0.10*	-0.08
	Tevr. Uren	Tevr. Uren	Tevr. Uren	Tevr. Uren	Tevr. Uren
	0.51**	0.46**	0.38**	0.36**	0.33**
		Werkplezier	Werkplezier	Werkplezier	Werkplezier
		0.28**	0.23**	0.17**	0.20**
			Werkdruk	Werkdruk	Werkdruk
			-0.23**	-0.24**	-0.22**
				Onderst. Lg	Onderst. Lg
				0.14**	0.14**
					Overuren
					-0.12*
R <sup>2</sup> = 0.019*	R <sup>2</sup> = 0.275**	R <sup>2</sup> = 0.349**	R <sup>2</sup> = 0.393**	R <sup>2</sup> = 0.410**	R <sup>2</sup> = 0.422*
AR <sup>2</sup> = 0.015*	AR <sup>2</sup> = 0.270**	AR <sup>2</sup> = 0.342**	AR <sup>2</sup> = 0.385**	AR <sup>2</sup> = 0.400**	AR <sup>2</sup> = 0.410*

\* Significant bij  $p < 0.05$

\*\* Significant bij  $p < 0.01$

Alleenstaand = Respondenten waarvan de woonsituatie 'alleenstaand' is.

Tevr. Uren = Tevredenheid met daadwerkelijke werkuren

Onderst. Lg = Ondersteuning van leidinggevende

## 9.7 Regressieanalyse op individueel niveau

	TWPB $\beta$		TWPB $\beta$
<i>Model 1</i>		<i>Model 2</i>	
Alleenstaand	-0.14*	Alleenstaand	-0.13*
		Werkdag afsluiten	-0.46**
R <sup>2</sup>	0.02*	R <sup>2</sup>	0.23**
AR <sup>2</sup>	0.02*	AR <sup>2</sup>	0.23**

\* Significant bij  $p < 0.05$

\*\* Significant bij  $p < 0.01$

**Paper publieke dimensie**

**Tevredenheid van jonge hoogopgeleiden  
over hun werk-privé balans**

Student: Layla Sigterman (3782085)

Begeleider: Dr. Eva Knies

Master: Strategic Human Resource Management

Datum: 14-05-2012



Organisaties hechten een steeds groter belang aan hun werknemers, omdat zij werknemers als belangrijkste bezit zien (Boxall & Purcell, 2011). Werknemers blijken dan ook onderscheidend in het behalen van concurrentievoordeel en organisatiesuccessen (Beattie, 2002; Boxall & Purcell, 2011). Human Resource Management (HRM) is het onderdeel binnen organisaties dat zich richt op het managen van werknemers. Poell (2006: 14) omschrijft HRM als het *'positioneren van de juiste mensen op de juiste plaats'*.

Het streven naar economische doeleinden is essentieel voor HRM (Boxall & Purcell, 2011). Sociale doelen spelen hier ook een rol bij. Organisaties merken dan ook in toenemende mate in hun HRM dat er een spanningsveld bestaat tussen morele waarden en economische doelen (Leisink, 2005). Als gevolg hiervan hechten organisaties niet enkel waarde aan hun financiële doeleinden, maar ook aan morele waarden die heersen (Paauwe, 2004). Zodoende staat het personeelsbeleid van organisaties continu onder druk. Zowel publieke als private organisaties ervaren constant ontwikkelingen vanuit de omgeving. Aan de hand van deze ontwikkelingen geven organisaties vorm aan het maatschappelijk belang van hun personeelsbeleid (Leisink, 2005).

Omdat organisaties gebruik maken van het beschikbare menselijk kapitaal in de samenleving, sturen overheidsorganisaties werkgevers aan en reguleren zij arbeid. Het personeelsbestand van organisaties is vaak een afspiegeling van de diversiteit in de samenleving, waarin werknemers verschillen in onder andere leeftijd, geslacht en behoeften. Zo moeten ook de behoeften van jonge hoogopgeleiden worden bevredigd, de doelgroep die centraal staat in deze scriptie, waarin de tevredenheid over de werk-privé balans van jonge hoogopgeleiden onderzocht zal worden.

In deze paper zal het maatschappelijke of publieke belang van mijn scriptie worden uiteengezet. Allereerst zal worden gekeken naar het verschil tussen publieke en private organisaties, nadat is toegelicht bij welke organisatie het onderzoek van deze scriptie zal worden uitgevoerd. Als gezegd gaat het onderwerp dat onderzocht wordt in op de tevredenheid over de werk-privé balans van jonge hoogopgeleiden. Dit onderzoek wordt uitgevoerd in opdracht van een adviesorganisatie (hierna genoemd: Organisatie X). Organisatie X is een private organisatie. Het onderzoek zelf zal worden uitgevoerd bij meerdere netwerkorganisaties van Organisatie X, zowel publiek als privaat. Door de verscheidenheid van onderzochte organisaties kan niet worden ingegaan op de publieke dimensie van deze organisaties. De publieke dimensie van Organisatie X wordt wel besproken.

De traditionele verschillen tussen publieke en private organisaties zijn minder duidelijk zichtbaar dan voorheen. Niet alleen publieke organisaties dienen een maatschappelijk belang, private organisaties kunnen hier ook een rol in spelen (Leisink, 2005). Het maken van een grof onderscheid tussen publieke en private organisaties is volgens Rainey (2003) dan ook niet functioneel. Volgens Noordegraaf en Teeuw (2003) hebben alle organisaties in meer of mindere mate publieke of private eigenschappen. Rainey (2003) onderscheidt een aantal formele kenmerken waaruit blijkt of een organisatie een privaat of publiek karakter heeft, waaronder het eigendom, de financiering en de zeggenschap van de organisatie. De auteur stelt dat geen overhaaste conclusies moeten worden getrokken wat betreft kenmerken waardoor een onderscheid kan worden gemaakt tussen publieke en private organisaties. Omdat een onderscheid

tussen publieke en private organisaties niet eenvoudig is te maken, stellen Noordegraaf en Teeuw (2003) voor om een publiek-privaat continuüm te hanteren in plaats van een dichotomie tussen publiek en privaat. Het eigendom van de organisatie en de bron van inkomsten vormen belangrijke concepten bij het continuüm. Wanneer wordt gekeken naar Organisatie X is duidelijk dat het eigendom van deze organisatie volledig privaat is. Organisatie X vergaard haar inkomsten door het geven van trainingen waarvoor betaald moet worden door klanten. Deze inkomsten worden dan ook niet publiek gefinancierd. Organisatie X lijkt een private organisatie te zijn. Een kanttekening hierbij is dat publieke instanties, waaronder de provincie Noord-Holland, ook tot de klantenkring van Organisatie X behoren.

De discussie tussen publiek en privaat kan ook worden behandeld aan de hand van de identiteit van de organisatie, die zowel publiek als privaat kan zijn. Deze identiteit heeft geen betrekking op de fundamenteën van de organisatie en gaat ook niet in op de externe omgeving van de organisatie (Noordegraaf & Teeuw, 2003). Verschillende typen organisaties kunnen op basis van deze indeling worden onderscheiden, waarbij Organisatie X een 'bedrijfspositie' inneemt: de organisatie is niet alleen in haar organisatie zelf privaat, maar ook in haar identiteit. Het hoogste doel is namelijk het realiseren van omzet (Noordegraaf & Teeuw, 2003).

Er zijn verschillende factoren die hun invloed kunnen uitoefenen op de mate waarin organisaties aandacht besteden aan het maatschappelijk belang van beleid, ofwel de publieke dimensie. Paauwe (2004) proponeert in zijn boek de *contextually based human resource theory*, waarbij wordt uitgegaan van een descriptief model. Dit in tegenstelling tot de vaak gebruikte prescriptieve modellen op HR-gebied, die ingaan op de bijdrage van HR aan de financiële doelstellingen van organisaties. Het descriptieve model van Paauwe (2004) gaat in op het ontstaan van het HR-beleid van organisaties, waarbij het HR-beleid voornamelijk wordt vormgegeven door twee dimensies: de PMT-context en de SCL-context. De PMT- en SCL-context geven de spanning weer die aanwezig is bij het ontwerpen van HR-beleid tussen economische rationaliteit, ook wel de PMT-context, en de relationele rationaliteit, de SCL-context (Paauwe, 2004). De PMT-context heeft betrekking op product, markt en technologie. Het gaat hierbij om eisen die organisaties stellen aan de context als effectiviteit, efficiency, kwaliteit, innovatie en flexibiliteit en kan dus gezien worden als de harde economische rationale kant (Paauwe, 2004).

De SCL-context bestaat uit de sociaal-politieke, culturele en legislatieve dimensies. Deze context heeft betrekking op heersende waarden en normen die in de maatschappij gelden, evenals formele wetten (Paauwe, 2004). De SCL-context wordt steeds belangrijker voor organisaties om een divers en talentvol personeelsbestand te verkrijgen en te behouden in tijden van arbeidsmarktkrapte en gedurende de grote uittocht van babyboomers. Ook is deze context belangrijk omdat jonge hoogopgeleiden andere behoeften hebben dan generaties die hen voorgingen (Ayudhya & Lewis, 2011; Moen & Sweet, 2004). Het is voor organisaties dan ook van belang generatieverschillen in kaart te brengen zodat op adequate wijze kan worden ingesprongen op de behoeften van jonge hoogopgeleiden met betrekking tot hun werk-privé balans.

Twee belangrijke concepten bij deze context zijn eerlijkheid en legitimiteit. Eerlijkheid verwijst naar een eerlijke balans in de uitwisselingsrelatie tussen een individu en de organisatie. Legitimiteit heeft betrekking op de acceptatie van organisaties door de maatschappij. Beide concepten hebben invloed op het vormen van

HR-beleid van organisaties. Organisaties die volgens hun omgeving niet voldoen aan eerlijkheid en legitimiteit kunnen als onrechtvaardig worden gezien bij stakeholders. Tevens kunnen de sociale verhoudingen tussen werknemers binnen de organisatie en het gedrag van de werknemers negatief worden beïnvloed (Paauwe, 2004).

Op de sociale legitimiteit zal dieper worden ingegaan om de publieke dimensie van deze scriptie te verduidelijken. Boxall en Purcell (2011) noemen verschillende aspecten van sociale legitimiteit, waaronder de reputatie van de organisatie. Met het oog op het behalen van een divers personeelsbestand in huidige tijden van arbeidsmarktkrapte, wordt het voor organisaties meer urgent om als aantrekkelijke werkgever te worden gezien, voornamelijk voor de jonge hoogopgeleiden.

De sociale legitimiteit in de vorm van aandacht voor de werk-privé balans is steeds meer in opkomst bij organisaties. Publieke organisaties besteden er al enige tijd aandacht aan, maar nu is de aandacht voor werk-privé balans ook in opkomst bij private organisaties (Randstad, 2012). Zowel publieke als private organisaties erkennen meer en meer het belang van een werkbare balans tussen werk en privé. Omdat jonge hoogopgeleiden veel werk zullen moeten verrichten en lang zullen moeten werken in verband met de verhoogde AOW-leeftijd, is het vanuit maatschappelijk perspectief gezien van belang om de jonge hoogopgeleiden lang inzetbaar te houden en ervoor te zorgen dat zij niet tijdelijk arbeidsongeschikt worden door bijvoorbeeld een burn-out. Dit kan onder andere worden bereikt door een werkbare combinatie tussen werk en privé.

Naast de economische doelen van HRM, waaronder het behalen van organisatiesuccessen, zijn er andere doelen, waaronder het individuele en maatschappelijk welzijn en de sociale legitimiteit (Paauwe, 2004). Het individuele welzijn komt duidelijk naar voren in deze scriptie, waarbij de tevredenheid over de werk-privé balans van jonge hoogopgeleiden centraal staat. Een werkbare combinatie tussen werk en privé heeft positieve gevolgen voor de gezondheid van individuen (Almer & Kaplan; 2002; Baltes *et al*, 1999; Frone *et al*, 1997). Een onjuiste combinatie tussen werk en privé kan leiden tot burn-out (Anderson *et al*, 2002). Jonge hoogopgeleiden lopen het grootste risico op een het krijgen van een burn-out (CBS, 2012). Het percentage werknemers met een burn-out neemt de afgelopen jaren toe van 11% in 2007 tot 13% in 2010, waarbij het percentage onder hoogopgeleiden zelfs 15% is (CBS, 2011). Wanneer werknemers een burn-out krijgen, zitten zij als gevolg hiervan thuis en zijn zij niet inzetbaar. Dit vloeit door in een hoge kostenpost voor de samenleving als gevolg van tijdelijke arbeidsongeschiktheid, en verminderde economische opbrengsten als gevolg van een afname van de hoeveelheid verricht werk. Burn-out kan gezien worden als maatschappelijk probleem, omdat het een ongewenst probleem is met betrekking op de maatschappij dat wordt veroorzaakt door maatschappelijke ontwikkelingen als individualisering en een verhoogde prestatiedruk.

De onderzoeksgroep van deze scriptie heeft ook een publieke dimensie, namelijk de leeftijd (hoogopgeleiden <31 jaar). Zoals eerder vermeld worden de invloeden van de vergrijzing en ontgroening in onze samenleving steeds meer zichtbaar. Deze ontwikkelingen werken door in het HR-beleid van organisaties. Het dreigend tekort aan jonge hoogopgeleiden in de nabije toekomst vraagt om actie van organisaties, zowel publiek als privaat. Uit onderzoek van CBS blijkt dat het tekort aan hoogopgeleiden kan oplopen tot 300.000 in 2020. Organisaties blijken niet goed voorbereid op dit tekort,

met als gevolg dat zij lager opgeleiden in dienst moeten nemen en meer aan de wensen van potentieel personeel moeten voldoen. Door in te springen op de behoeften van jonge hoogopgeleiden met betrekking tot hun werk-privé balans en burn-out bij deze groep te voorkomen, kan het in dienst nemen van lager opgeleiden worden vermeden. In deze scriptie zal onderzocht worden welke factoren van invloed zijn op de werk-privé balans van jonge hoogopgeleiden, en hoe tevreden jonge hoogopgeleiden zijn over hun werk-privé balans. Uit dit onderzoek zullen de factoren worden gedestilleerd die invloed uitoefenen op de werk-privé balans van jonge hoogopgeleiden. Omdat deze factoren zoals het aantal werkuren en de mogelijkheid om flexibel te werken, worden gekoppeld aan de tevredenheid over de werk-privé balans, kunnen (voorzichtige) uitspraken worden gedaan over welke factoren in welke mate de werk-privé balans beïnvloeden. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek kunnen verdere studies naar dit onderzoek een actieplan genereren om burn-out bij jonge hoogopgeleiden, ontstaan door een niet-werkbare werk-privé balans, te voorkomen. Dit met het oog op het verminderen van het percentage burn-out bij jonge hoogopgeleiden.

Aandacht voor werk-privé balans door organisaties kan er toe leiden dat deze balans bij jonge hoogopgeleiden wordt verbeterd, doordat jonge hoogopgeleiden beter in staat zijn hun werk-gerelateerde leven te combineren met hun niet werk-gerelateerde leven. Ook afspraken tussen organisaties en werknemers met betrekking tot flexibele werktijden en -dagen behoort tot de mogelijkheden. Daarnaast zou bewustzijn kunnen worden gecreëerd bij zowel organisaties als jonge hoogopgeleiden met betrekking tot de oorzaken en gevolgen van een ontevredenheid met de werk-privé balans. Jonge hoogopgeleiden zouden hierdoor sneller aan de bel moeten trekken wanneer zij ervaren de werkdruk niet langer te kunnen combineren met hun privéleven, zodat hier tijdig op in kan worden gesprongen en niet wordt gewacht tot de jonge hoogopgeleide overwerkt is. Zodoende kan het percentage jonge hoogopgeleiden dat (tijdelijk) arbeidsongeschikt is als gevolg van een burn-out dalen, en neemt de grootte van het maatschappelijk probleem af.

Concluderend blijkt een onderzoek naar de tevredenheid over de werk-privé balans van jonge hoogopgeleiden een publiek belang te dienen. Organisaties kunnen inspringen op de werk-privé balans van jonge hoogopgeleiden, zodat burn-out wordt voorkomen of het percentage wordt verminderd. Hiermee het maatschappelijk probleem van het hoge percentage burn-out onder jonge hoogopgeleiden afneemt. Uit bovenstaand onderzoek blijkt echter dat organisaties zich meer kunnen inzetten om de werk-privé balans onder jonge hoogopgeleiden te verbeteren. De publieke dimensie is nauwelijks zichtbaar bij de Organisatie X, hoewel deze wel naar voren komt bij de onderzochte organisaties.

## **Literatuur**

Almer, E. D., & Kaplan, S. E. (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout and behavioural job outcomes in public accounting. *Behavioural research in accounting*, 14, 1-34.

- Anderson, S.E., Coffey, B.S., & Byerly, R.T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-life conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
- Ayudhya U.C.N. & Lewis S. (2011). From 'Balancers' to 'Integrators'? Young professionals' talk about 'work' and the rest of 'life' in UK. In Kaiser, S., Ringlsetter, M., Eikhof, D.R. & Pina e Cunha, M. (Eds.), *Creating Balance?* New York: Springer.
- Baltes, B. B., Huff, J. W., Wright, J. A., & Neumann, G. A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: a meta analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 496-513.
- Beattie, D. (2002). President's Message, Annual Report, 2002.
- Boxall, P. & Purcell, J. (2011). *Strategy and Human Resource Management*, 3rd edition. Houndmills/New York: Palgrave-Macmillan.
- CBS (2011). Meer werknemers met burn-outklachten. (Geraadpleegd 02-05 2012 op: [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl))
- CBS, 2012. Cijfers over burn-out. (Geraadpleegd op 16-04-2012 op: [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl))
- Elsevier (2010). Bedrijfsleven waarschuwt voor tekort hoogopgeleiden. (Geraadpleegd 10-05-2012 op: [www.elsevier.nl](http://www.elsevier.nl)).
- Frone, M., Yardley, J. & Markel, K. (1997). 'Developing and testing an integrative model of the work-family interface'. *Journal of Vocational Behaviour*, 50, 145-167.
- Gould-Williams, J., (2003) The importance of HR practice and workplace trust in achieving superior performance: a study of public-sector organizations. 14:1, p 28-54.
- Leisink, P. L. M., (2005), *Organisaties en het maatschappelijk belang van personeelsbeleid*. Oratie.
- Moen, P., & Sweet, S. (2004). From 'work-family' to 'flexible careers': A life course reframing. *Community, Work & Family*, 7(2), 209-225.
- Noordegraaf, M. & Teeuw, M. (2003). Publieke identiteit: eigentijds organiseren in de publieke sector. *Bestuurskunde*, 12:1, p 2-13.
- Paauwe, J., (2004). *HRM and performance, achieving long term viability*. New York: Oxford University Press Inc.
- Poell, R. (2006). Personeelsontwikkeling in ontwikkeling: *Naar een werknemersperspectief op HRD*. Rotterdam: Performa
- Rainey, H.G., (2003). What makes public organisations distinctive, p 55-78, *Understanding and managing public organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Randstad (2012). Publieke sector troeft private sector af als aantrekkelijke werkgever. (Geraadpleegd: 10-05 op: [www.randstad.nl](http://www.randstad.nl))