



**Universiteit Utrecht**

THESIS

# Eén Europa van verschillen

---

Cross-culturele verschillen in tevredenheid met de  
werk-privé balans

Ilse Rensen

Studentnummer: 3807851

Datum: 21-5-2013

Begeleider universiteit: Dr. P.M. Cavalini

Tweede beoordelaar: Dr. M.C.W. Peeters

## Samenvatting

Literatuur met betrekking tot het populaire beleidsonderwerp de werk-privé balans wordt overheerst door onderzoeken met een westerse steekproef. Deze trend lijkt zich voort te zetten binnen de Europese onderzoeken. Dit onderzoek heeft als doel om deze trend te doorbreken, door inzicht te bieden in de overeenkomsten en verschillen tussen Oost- en West-Europa wat betreft de werk-privé balans. Er werd onderzocht in welke mate Oost- en West-Europese werknemers, mannen en vrouwen met hoge en lage werkeisen van elkaar verschillen wat betreft hun tevredenheid met de werk-privé balans. Hiervoor is gebruik gemaakt van data uit de vijfde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS) van Eurofound. Om Oost- en West-Europa te vergelijken zijn de landen verdeeld over twee clusters, Oost-Europa (Bulgarije, Polen, Roemenië, Slovenië, Hongarije en Tsjechië) en West-Europa (Nederland, België, Duitsland en Luxemburg). Via een 2 x 2 x 2 AN(C)OVA werden de groepen met elkaar vergeleken. De resultaten toonden het tegenovergestelde van onze verwachtingen. West-Europese werknemers bleken bij hoge- en lage werkeisen meer tevreden met de werk-privé balans dan Oost-Europese werknemers. Er was geen verschil tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers. Ten slotte in overeenstemming met onze verwachting bleken werknemers bij hoge werkeisen minder tevreden met de werk-privé balans dan werknemers bij lage werkeisen. De verschillen, mogelijke verklaringen en suggesties voor vervolgonderzoek worden besproken.

*Trefwoorden:* werk-privé balans, werkeisen, sekse, conflict, Europa, cross-cultureel.

## **Introductie**

Een grenzeloos Europa biedt de Europese werknemers de mogelijkheid om hun horizon te verbreden. Dit zorgt voor een vermenging van culturen binnen organisaties. De invloed van diverse culturen binnen organisaties uit zich onder andere in een toename van innovatie, het aanboren van nieuwe markten en het benutten van nieuwe talenten (Molleman & Slomp, 2006). Echter, kan een diversiteit aan culturen ook leiden tot conflicterende normen en waarden (Jehn, Northcraft & Neale, 1999), wanneer organisaties hun personeel aansturen op basis van normen in overeenstemming met de heersende cultuur. Westerse organisaties hanteren veelal beleid volgens westerse normen en oosterse organisaties hanteren veelal beleid volgens oosterse normen. Een belangrijk beleidsonderdeel in de *Human Resource Management* is de werk-privé balans. Het verbeteren van de balans tussen werk en privé heeft positieve effecten voor zowel de werknemer als de werkgever en draagt daarmee bij aan de effectiviteit van de organisatie. Zo zijn medewerkers gelukkiger en gezonder, waardoor zij minder verzuimen en beter presteren (Allen & Armstrong, 2006; Van Steenbergen, Ellemers & Mooijaart, 2007; Van Steenbergen, Ellemers, Haslam & Urlings, 2008).

De literatuur over de werk-privé balans is grotendeels gebaseerd op westers onderzoek (Byron, 2005; Lu, Kao, Cooper, Allen, Lapierre, O'Driscoll, Poelmans, Sanchez & Spector, 2009). De vraag is of de factoren die van invloed zijn op de werk-privé balans ook voor andere nationaliteiten gelden? Is de westerse literatuur wel te generaliseren naar werknemers uit Oost-Europese landen? Eerdere cross-culturele onderzoeken naar een balans tussen werk en privé zijn veelal gebaseerd op vergelijkingen tussen twee landen, bijvoorbeeld Taiwan in vergelijking tot Groot-Brittannië (Lu et al., 2009). Spector et al. (2007) vergeleken in hun onderzoek meerdere landen, door drie oosterse landenclusters (Azië, Latijns-Amerika en Oost-Europa) te vergelijken met een westers landencluster (Angelsaksisch). Hoewel Europa in de cross-culturele onderzoeken aan bod is gekomen, is er nog geen onderzoek gedaan naar de verschillen tussen West- en Oost binnen Europa. Dit onderzoek heeft daarom als doel om inzicht te bieden in de overeenkomsten en verschillen tussen Oost- en West-Europa wat betreft de werk-privé balans. We onderzoeken de vraag; in welke mate verschillen West- en Oost-Europese werknemers, mannen en vrouwen met hoge en lage werkeisen van elkaar wat betreft hun tevredenheid met de werk-privé balans?

## **Werk-privé balans**

Een balans tussen werk en privé houdt in dat een individu met een tevreden gevoel de activiteiten en verantwoordelijkheden van zowel werk als privé kan combineren. Er kan

echter een conflict tussen werk- en privé ontstaan, waardoor de werk-privé balans verstoord raakt (Clark, 2000; Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). De schaarse theorie geeft ons meer inzicht in waarom het combineren van werk en privé tot conflicten kan leiden. De theorie stelt dat mensen beperkt over middelen als energie, tijd en aandacht beschikken. Een rolconflict kan ontstaan doordat de werk-rol, door bijvoorbeeld een deadline, veel energie vraagt van de werknemer. Omdat de energie schaars is houdt de werknemer, door het vervullen van de werk-rol, weinig energie over voor de privé/thuis-rol (Marks, 1977). Er wordt onderscheid gemaakt tussen een Werk Thuis Conflict (WTC) of een Thuis Werk Conflict (TWC). Bij een WTC ontstaan er door eisen, vaardigheden of specifiek gedrag (werkeisen) moeilijkheden in het uitvoeren van de werk-rol, problemen in het uitvoeren van de privé/thuis-rol. Bij TWC is er sprake van het tegenovergestelde, namelijk het kunnen voldoen aan de verantwoordelijkheden in de privé/thuis-rol (privé/gezinseisen) werkt belemmerend op het uitoefenen van de werk-rol (Byron, 2005; Frone, Yardley & Markel, 1997; Fu & Shaffer, 2001; Greenhaus & Beutell, 1985; Voydanoff, 2004). Greenhaus et al. (2003) stelden dat een onbalans tussen werk en privé, waarbij er meer tijd naar werk ging dan naar privé, het gevolg was van WTC en stress. Of een individu daadwerkelijk een conflict ervaart is afhankelijk van de energiebronnen die hij of zij tot zijn beschikking heeft. “Energiebronnen zijn structurele of psychologische middelen die gebruikt kunnen worden om de prestaties te vergemakkelijken, eisen te verminderen of extra hulp middelen te genereren” (Voydanoff, 2005: p. 823). Ervaart een individu dat er onvoldoende energiebronnen zijn om aan de eisen van werk of privé te voldoen dan wordt de situatie als stressvol ervaren (Voydanoff, 2005). Sociale steun van de leidinggevende, collega’s vrienden of familie zijn voorbeelden van energiebronnen (Carlson & Perrewé, 1999). Dus eisen- en/of gebeurtenissen op het werk en privé kunnen concurreren in energie, aandacht of tijd, waardoor er WTC of TWC kan ontstaan en zo een onbalans tussen werk- en privé kan worden veroorzaakt.

### **Werkeisen en werk-privé balans**

Factoren die het ontstaan van een onbalans tussen werk- en privé kunnen beïnvloeden zijn hiervoor al kort benoemd als eisen uit werk- en privé die kunnen conflicteren. Eisen omvatten verantwoordelijkheden, verwachtingen en normen uit het werk- of privé domein waar individuen gehoor aan geven door lichamelijke of geestelijke inspanning (Voydanoff, 2005). Een voorbeeld van werkeisen is tijdsdruk als gevolg van spoedopdrachten en deadlines. Tijdsdruk in verband met huishoudelijke taken en het zorgen voor kinderen zijn voorbeelden van gezinseisen (Frone, Russell & Cooper, 1992; Near, Rice & Hunt, 1980). Werkeisen zijn

meestal gerelateerd aan WTC en gezinseisen zijn meestal gerelateerd aan TWC (Frone et al., 1992).

In onderhavig onderzoek richten we ons op de invloed van werkeisen op de werk-privé balans. Dit omdat een organisatie werkeisen kan beïnvloeden door middel van het houden van acties die de werk-privé balans ondersteunen of een goed afgestemd beleid (Guest, 2002). Daarnaast blijkt de prevalentie van WTC hoger te zijn dan TWC, wat dus betekent dat de oorzaak van een onbalans tussen werk en privé vaker ligt bij de werkeisen (Mortazavi, Pedhiwala, Shafiro & Hammer, 2009). Werkeisen die veelal onderzocht zijn in hun relatie tot WTC zijn werkuren en werkdruk (Byron, 2005; Fu & Shaffer, 2001; Greenhaus & Beutell, 1985; Valgaeren & Aerschot, 2007). Byron (2005) heeft in zijn meta-analyse bevindingen uit meer dan 60 onderzoeken samengevat en bevestigde hiermee de relatie tussen werkeisen en WTC. Uit deze meta-analyse kwam naar voren dat de relaties tussen werkdruk en WTC (bevestigd door 22 onderzoeken) sterker waren dan de relaties tussen werkuren en WTC (bevestigd door 10 onderzoeken). Een hoge werkdruk kan dus als de belangrijkste veroorzaker van een onbalans tussen werk en privé gezien worden. Druk op het werk en/of te krappe deadlines kunnen tot het gevolg hebben dat de werknemer zijn werk thuis niet kan loslaten. De werknemer gaat piekeren of gaat in zijn vrije uren verder met zijn werk. Hierdoor kan de werknemer chagrijnig worden en reageert dit af op familie of vrienden of de werknemer komt tijd, energie en aandacht tekort om te voldoen aan huishoudelijke taken, hobby's en sociale contacten (Schaufeli & Bakker, 2007). Voortgaande bevindingen leiden tot de volgende verwachting:

Hypothese 1: werknemers met hoge werkeisen zijn minder tevreden met de werk-privé balans dan werknemers met lage werkeisen.

### **Geslacht en werk-privé balans**

Naast werkeisen en gezinseisen hebben er meer factoren een positieve of negatieve invloed op de werk-privé balans. De aanwezigheid van kinderen is misschien wel de eerste factor waar de meeste mensen bij het onderwerp werk-privé balans aan denken. De zorg voor kinderen brengt een hoge verantwoordelijkheid en extra huishoudelijk werk met zich mee. Hierdoor nemen de eisen vanuit de privé toe, wat leidt tot hogere niveaus van WTC (Guest, 2002). Ford, Heinen, en Langkamer (2007) toonden aan dat werknemers die getrouwd waren en/of kinderen hadden, door een toename van gezinsrol verantwoordelijkheid, een grotere kans hadden om werkeisen als conflicterend te ervaren naar het privé-domein. Naast gezinsfactoren zijn ook persoonlijke factoren van invloed op de werk-privé balans. Verschillende

onderzoeken tonen aan dat leeftijd van invloed is op de werk-privé balans. Zo blijkt dat jongere werknemers hogere niveaus van WTC ervaren dan oudere werknemers (Crompton & Lyonette, 2006) en neemt de werk-privé balans toe naar mate mensen ouder worden (Grzywacz, Almeida & McDonald, 2002). Daarnaast blijkt dat hoger opgeleiden meer WTC ervaren dan lager opgeleiden. Hogere opgeleiden zijn mogelijk ambitieuzer, waardoor zij sneller doorschieten in het goed willen presteren op het werk. Met als gevolg dat het werk-domein meer tijd op eist en conflicteert met het privé-domein (Lippe, Jager & Kops, 2008). Tot slot lijkt geslacht bepalend te zijn voor de mate van werk-privé balans, de literatuur toont echter veel tegenstrijdigheden. Zo blijkt uit diverse artikelen dat vrouwen een grotere kans hebben op een onbalans dan mannen. Het zit in de aard (groter verantwoordelijkheidsgevoel) van vrouwen om zich verplicht te voelen om zorg te dragen voor het gezin naast hun baan (Crompton & Lyonette, 2006; Guest, 2002; Gutek, Searle & Klepa, 1991; Peters, Den Dulk & Van der Lippe, 2008). Er zijn echter ook onderzoeken die het tegenovergestelde aantonen, namelijk mannen zouden meer kans hebben op een onbalans tussen werk en privé dan vrouwen (Parasuraman & Simmers, 2001; Wallace, 1999). Pleck (1977) bevestigt in zijn onderzoek dat vrouwen meer waarde hechten aan familie, terwijl mannen meer waarde hechten aan betaald werk (traditionele rolverdeling). Vrouwen bleken namelijk hogere niveaus TWC te ervaren dan mannen, terwijl mannen hogere niveaus WTC ervaren dan vrouwen. Andere onderzoeken vonden geen verschillen tussen mannen en vrouwen (Byron, 2005). Op basis van bovenstaande verwachten wij:

Hypothese 2: vrouwelijke werknemers ervaren minder ‘tevredenheid met de werk-privé balans’ dan mannelijke werknemers.

### **Werkeisen en culturele verschillen**

Mogelijk ervaren werknemers met verschillende culturele achtergronden de factoren die bijdragen aan de tevredenheid van de werk-privé balans anders. Hofstede (1984) concludeerde dat mensen uit verschillende landen verschillen in normen en waarden. Hij onderscheidt vier dimensies voor culturele waarden genaamd, individualisme/collectivisme, machtsafstand, masculiniteit/femininiteit en onzekerheidsvermijding. Van deze vier dimensies blijkt de dimensie Individualisme/collectivisme de grootste impact te hebben op WTC (Francesco & Gold, 2005). In individualistische samenlevingen zijn individuen met name op zichzelf gericht en op hun directe familie. Onafhankelijkheid en persoonlijke prestaties zijn voor individualistische culturen belangrijk (Hofstede, 1984b; Kagitcibasi, 1994; Markus & Kitayama, 1998). Het tegenovergestelde van individualisme is collectivisme. In

collectivistische samenlevingen staat een hechte sociale band voorop. Mensen zien zichzelf als een onderdeel van een netwerk bestaand uit familie en andere groeperingen.

Onvoorwaardelijk voor elkaar zorgen en loyaliteit zijn belangrijk voor collectivistische culturen (Hofstede, 1984b; Markus & Kitayama, 1998). Samengevat, in individualistische culturen zien mensen zichzelf als een individu 'ik' en in collectivistische culturen zien mensen zichzelf meer als onderdeel van een groep 'wij'.

Binnen Europa worden West-Europese landen als individualistisch gezien en Oost-Europese landen als collectivistisch (Hofstede, 1984b; Spector et al., 2001). Recent onderzoek toont aan dat werknemers met een individualistische of een collectivistische achtergrond de factoren die bijdragen aan de werk-privé balans anders ervaren. Namelijk bij gelijke werkuren ervaren individualistische werknemers een hogere werkdruk, dan collectivistische werknemers. Individualistische werknemers ervaren een hogere werkdruk, doordat zij het gevoel hebben dat lange werkdagen (door bijvoorbeeld overwerk) ervoor zorgen dat er onvoldoende tijd en energie overblijft voor hun privéleven. Zij ervaren de werkeisen als concurrerend naar het privé-domein. Daarnaast kunnen zij de investering van lange werkdagen als niet evenredig ervaren voor de relatie die zij met de organisatie hebben. Werknemers uit collectivistische culturen ervaren mogelijk een lagere werkdruk door de (vanuit de cultuur aanwezige) extra steun en hulp vanuit het privé-domein. De extra uren die naar het werk gaan concurreren hierdoor minder met de tijd en energie die overblijft voor het privé-domein. Verder ervaren zij vanuit hun 'wij-gevoel' de investering als noodzakelijk, uit loyaliteit naar hun collega's of de organisatie (Yang et al., 2012). Of het maken van lange werkdagen daadwerkelijk als werkdruk (stressvol) wordt ervaren is dus per cultuur verschillend.

Als er minder werkdruk wordt ervaren bij werknemers uit collectivistische culturen, dan zal deze werkdruk ook minder snel leiden tot WTC. Lu, Gilmour, Kao en Huang (2006) vergeleken individualistische Britten en collectivistische Taiwanese in de relatie tussen werkeisen/gezinseisen en WTC/TWC. De resultaten toonden dat de relaties tussen werkeisen en WTC en tussen gezinseisen en TWC, sterker waren voor de Britten dan voor de Taiwanese. Bij Britten leiden werkeisen dus eerder tot TWC dan bij Taiwanese. Spector et al. (2004 en 2007) toonden in hun onderzoeken soortgelijke bevindingen. Zij onderzochten het modererende effect van individualisme en collectivisme op de relatie tussen werkeisen (werkuren en werkdruk) en WTC. Voor de modererende variabelen maakten zij gebruik van clusters van landen met een individualistisch of collectivistische culturele achtergrond (Angelsaksisch, Azië, Latijns-Amerika en Oost-Europa). Uit de resultaten bleek dat in

individualistische landen de relatie tussen werkeisen en WTC sterker is dan in collectivistische landen. Werknemers uit individualistische landen hebben mogelijk het gevoel dat zij hun gezin in de steek laten door het maken van lange werkdagen (veel uren), waardoor zij geen tijd en energie meer over hebben voor hun familie. Dit gevoel leidt tot werkdruk en WTC. Daarentegen wordt in collectivistische culturen het maken van lange werkdagen gezien als opoffering voor het gezin. Wat ertoe leidt dat familie de opoffering steunt uit waardering. Deze steun verlicht de werkdruk en voorkomt WTC. Echter, Yang et al. (2000 en 2005) concludeerden met hun onderzoeken het tegenovergestelde. De relatie tussen werkeisen en WTC was sterker voor de Chinese werknemers dan voor de Amerikaanse werknemers. De schrijvers stelden dat Amerikaanse werknemers hun gezin opofferen voor hun carrière, waardoor zij eerder gezinseisen als concurrerend ervaren op het beperken van hun carrière. Dit leidt tot een hogere inzet op het werk, wat vervolgens weer leidt tot WTC. Chinese werknemers offeren zichzelf op (door te werken) voor hun gezin, waardoor zij werkeisen als concurrerend ervaren op het thuis-domein, met als gevolg WTC. Uit de literatuur blijkt dus dat er verschillen zijn in de factoren die van invloed zijn op de werk-privé balans tussen de verschillende culturen. Namelijk, uit de meeste onderzoeken blijkt dat de eisen gerelateerd aan werk in individualistische culturen zorgen voor moeilijkheden in het uitoefenen van de verantwoordelijkheden of activiteiten in het privéleven. In de collectivistische culturen lijkt deze relatie veel minder sterk te zijn. Op grond van deze bevindingen verwachten wij:

Hypothese 3: Oost-Europese werknemers ervaren meer 'tevredenheid met de werk-privé balans' dan West-Europese werknemers.

### **Geslacht en culturele verschillen**

De culturele achtergrond van werknemers kan leiden tot verschillende verwachtingen en normen met betrekking tot rolgedrag van mannen en vrouwen. Deze verschillende normen en verwachtingen kunnen ervoor zorgen dat mannen en vrouwen uit individualistische en collectivistische landen eisen vanuit het werk verschillend kunnen ervaren. Dit is van invloed op de werk-privé balans. In collectivistische landen heerst vaak een traditionele rolverdeling, waarbij mannen ervoor zorgen dat er brood op de plank komt en vrouwen zorgen voor het huishouden, ook al hebben zij een baan (Fu & Shaffer, 2001; Yang et al., 2000). Uit onderzoek verricht aan de universiteit van Hong Kong bleek dat mannen hogere niveaus van WTC ervaren dan vrouwen uit Hong Kong. Traditioneel gezien is werk in China het domein van de man, waardoor mannen eerder dan vrouwen toe laten dat werkeisen concurreren met

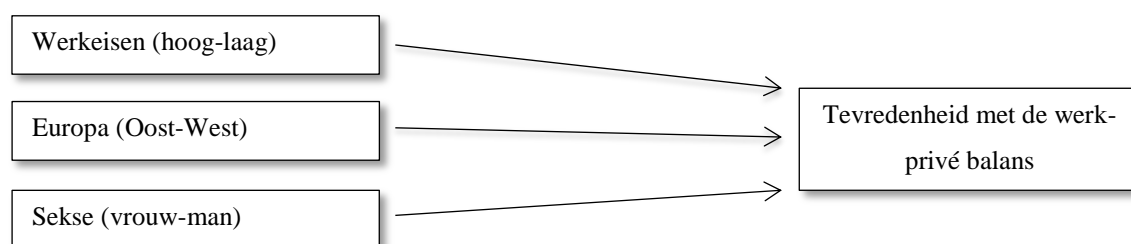


de eisen van het privé-domein. Vrouwen zijn traditioneel verantwoordelijk voor het huishouden, waardoor zij werkeisen niet laten concurreren met de eisen van het privé-domein (Fu & Shaffer, 2001). In West-Europa is de traditionele rolverdeling veel minder aanwezig, mannen en vrouwen hechten evenveel waarde aan een betaalde baan (Valgaeren & Aerschot, 2007). West-Europese vrouwen kunnen echter de zorg voor het gezin moeilijk uit handen geven (Peters et al., 2008). In Oost-Europa daarentegen heerst een sterke traditionele verdeling van huishoudelijke taken. Ook Tang en Cousins (2005) bevestigen de voortgaande bevindingen. Namelijk, Oost-Europese mannen ervaren hogere niveaus van WTC dan Oost-Europese vrouwen. Men zou echter verwachten dat werkende vrouwen uit Oost-Europa (door een traditionele verdeling) hogere niveaus van WTC ervaren door een dubbele belasting uit het werk- en privé domein (werkeisen en gezinseisen) dan de West-Europese vrouwen. Dit was echter niet het geval, Oost-Europese vrouwen rapporteerden minder WTC dan West-Europese vrouwen. Samengevat leiden verschillen in normen tussen culturen zoals een traditionele rolverdeling ertoe dat vrouwen met een collectivistische culturele achtergrond een betere werk-privé balans ervaren dan mannen met een collectivistische culturele achtergrond en vrouwen met een individualistische culturele achtergrond. Bovenstaande bevindingen leiden tot de volgende verwachtingen:

Hypothese 4A: Vrouwelijke werknemers uit Oost-Europa ervaren meer ‘tevredenheid met de werk-privé balans’ dan mannelijke werknemers uit Oost-Europa.

Hypothese 4B: Vrouwelijke werknemers uit West-Europa ervaren minder ‘tevredenheid met de werk-privé balans’ dan mannelijke werknemers uit West-Europa.

Hypothese 5: Vrouwelijke werknemers uit West-Europa ervaren bij hoge werkeisen de laagste ‘tevredenheid met de werk-privé balans’ in vergelijking tot mannelijke werknemers uit West-Europa en mannelijke- en vrouwelijke werknemers uit Oost Europa.



**Figuur 1.** Conceptueel model van de verwachtingen.

## Methode

### **Eurofound arbeidsomstandigheden enquête**

In dit onderzoek is er gebruik gemaakt van data uit de vijfde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS) van Eurofound. Deze vragenlijst wordt sinds 1990 iedere vijf jaar uitgezet en is door Eurofound ontwikkeld, getest en valide bevonden. Ieder onderzoek wordt de vragenlijst geoptimaliseerd naar aanleiding van huidige maatschappelijke onderwerpen en technische gebreken uit de voorgaande versies. De vragenlijst is uitgevoerd in 32 talen. Voor de uitvoering van de vijfde EWCS werd er samengewerkt met netwerk van nationale instituten door geheel Europa, gecoördineerd door de beleidsonderzoek organisatie Gallup Europa. Aan de vijfde vragenlijst hebben 43.816 werkenden deelgenomen in de periode tussen januari en juni 2010. De deelnemende landen waren EU27<sup>1</sup>, Noorwegen, Kroatië, de voormalige Joegoslavische Republiek Macedonië, Turkije, Albanië, Montenegro en Kosovo. De deelnemers van het onderzoek bestonden uit werkenden die minimaal een uur in loondienst of tegen een andere vergoeding gewerkt hadden in de week vóór het interview van 15 jaar en ouder. De steekproef is aselekt, getrapt en gelaagd bepaald. Voor de steekproef zijn de deelnemende landen opgedeeld naar regio en verstedelijking, waaruit willekeurig de primaire steekproefeenheden (PSU's) zijn geselecteerd. Uit de PSU's werden willekeurig een aantal huishoudens getrokken. Per huishouden mocht er één werkende deelnemen aan het onderzoek, dit was de persoon die als eerstvolgende zijn of haar verjaardag had. De omvang van de steekproef betrof 1000 per land met uitzondering<sup>2</sup> van Duitsland (2000), Turkije (2000), Italië (1500), Polen (1500), Verenigd Koninkrijk (1500), België (4000), Frankrijk (3000) en Slovenië (1400). De data werd verzameld door het afnemen van interviews (duur 44 minuten) bij de mensen thuis aan de hand van de Eurofound vragenlijst. De interviews werden gehouden in de taal van het land. Alle interviewers hadden minimaal een jaar ervaring met soort gelijk onderzoek en ontvingen vooraf voorlichting en een training. Om de kwaliteit van de interviews te waarborgen was er een minimum van 10 en een maximum van 20 interviews per interviewer vastgesteld. De gemiddelde respons over alle landen was 44,2%. De respons varieerde sterk per land. De resultaten van de vragenlijst geven een goed beeld van de arbeidsomstandigheden binnen Europa (Eurofound, 2012 b).

---

<sup>1</sup> EU27 staat voor de 27 deelnemende landen aan de Europese Unie. Dit zijn België, Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Letland, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Spanje, Tsjechië, Verenigd Koninkrijk en Zweden.

<sup>2</sup> Eurofound bood deelnemende landen de mogelijkheid om een extra grote steekproef aan te vragen voor eigen onderzoeksmogelijkheden.

## Deelnemers

De steekproef voor het huidige onderzoek bestond uit 5.635 werknemers uit tien landen (3.018 mannen, 2.617 vrouwen) met een gemiddelde leeftijd van 35.51 (*SD* 5.95). Om Oost-Europa met West-Europa te vergelijken zijn de landen verdeeld over twee clusters. De landen voor het cluster Oost-Europa zijn overgenomen uit het onderzoek van Spector et al. (2007), om scheefheid in de verdeling te beperken zijn hier nog twee extra landen (Hongarije en Tsjechië) aan toegevoegd. Het cluster Oost-Europa ( $N = 2.625$ ) bestaat uit Bulgarije, Polen, Roemenië, Slovenië, Hongarije en Tsjechië. Het cluster West-Europa ( $N = 3.010$ ) bestaat uit Nederland, België, Duitsland en Luxemburg. De landen in dit cluster zijn geselecteerd aan de hand van hun geografische ligging (United Nations, 2012).

**Tabel 1.** Demografische kenmerken van de clusters Oost- en West-Europa (gemiddelden, standaarddeviaties en percentages).

Variabelen	Oost	West	t(df)/ $\chi^2$ (df)
Leeftijd <sup>a</sup>	35.71 (5.90)	35.33 (5.99)	-2.40 (5701)*
Man	48%	59%	61.70 (1)***
Vrouw	52%	42%	61.70 (1)***
Aantal werkuren per week <sup>a</sup>	42.42 (6.17)	39.4 (5.89)	-19.01 (5534)**
Opleidingsniveau <sup>a</sup>	2.25 (.46)	2.40 (.53)	11.05 (5682)**
Partner	69%	69%	.02 (1)
Minimaal 1 kind	63%	54%	47.70 (1)***
Aantal kinderen <sup>a</sup>	1.1 (1.02)	.97 (1.10)	-3.74 (5687)**

\*  $t$ ,  $p < .05$ ; \*\*  $t$ ,  $p < .001$ ; \*\*\*  $\chi^2$ ,  $p < .001$

<sup>a</sup>  $M(SD)$ .

De deelnemers voor de huidige steekproef zijn geselecteerd op basis van de variabelen loondienst, werkuren (voltijd) en leeftijd. Er is gekozen te selecteren op mensen die in loondienst waren in tegenstelling tot zelfstandigen, omdat deze groep kenmerkend is voor het grootste deel van de arbeidspopulatie (CBS, 2001). Uit de literatuur blijkt dat deeltijd werken in de praktijk wordt gebruikt om werk- en privé beter te kunnen combineren (Portegijs, Boelens & Keuzenkamp, 2002). Om het zuivere effect van werkeisen op de werk-privé balans te onderzoeken is er gekozen om voor te selecteren op voltijd (>30 uur) werkenden. Daarnaast is er gekozen voor de leeftijdsgroep 25-45 jaar, want deze werknemers hebben vaak naast hun werk nog thuiswonende kinderen en ervaren hierdoor meer conflict van het privé-domein op het werk-domein en andersom. Tabel 1 bevat de demografische variabelen per cluster. Te zien

is dat het cluster Oost-Europa; gemiddeld het oudste is, een hoger percentage vrouwen bevat dan mannen, een langere werkweek heeft en gemiddeld de meeste kinderen heeft. Het cluster West-Europa heeft het hoogste opleidingsniveau en een hoger percentage mannen dan vrouwen.

## Meetinstrumenten

### Onafhankelijke variabelen.

**Werkeisen (hoog-laag).** Voor de variabele werkeisen (hoog-laag) is er gekeken naar de werkdruk die de werknemers ervaren. Werkdruk werd gemeten door de items ‘Kunt u me zeggen of het soms nodig is heel snel te werken’ en ‘Kunt u me zeggen of het soms nodig is te werken met strakke deadlines’ te beantwoorden op een schaal van ‘altijd’(1) tot ‘nooit’(7). De twee items zijn gehercodeerd, zodat een hoge waarde overeen komt met hoge werkdruk en een lagere waarde met minder werkdruk. Vervolgens zijn de items samengevoegd (Chronbach’s  $\alpha = .77$ ) tot één variabele (werkeisen). Tot slot is de variabele gedichotomiseerd met als snijpunt de mediaan (3.5). De waardes 1 t/m 3.5 zijn gecodeerd naar de waarde ‘0’ (werkeisen, laag) en de waarden 4 t/m 7.5 naar de waarde ‘1’ (werkeisen, hoog).

**Europa (Oost-West).** Europa is gecodeerd, waarvan 0= West en 1= Oost.

**Sekse (vrouw-man).** Sekse is gecodeerd, waarvan 0= man en 1= vrouw.

### Afhankelijke variabele.

**Tevredenheid met de werk-privé balans.** De ‘tevredenheid met de werk-privé balans’ werd gemeten aan de hand van het item ‘Valt uw werkschema in het algemeen heel goed, goed, niet zo goed of helemaal niet goed samen met uw sociale en familiale verplichtingen buiten uw werk?’ te beantwoorden op een schaal van ‘helemaal niet goed’ (4) tot ‘heel goed’(1). De variabele is gehercodeerd, zodat een hoge waarde overeen komt met meer tevredenheid met de werk-privé balans (heel goed) en een lagere waarde met minder tevredenheid met de werk-privé balans (helemaal niet goed).

### Controlevariabelen.

Naast de opgestelde variabelen werd op basis van literatuur verwacht dat opleiding, het aantal kinderen en het aantal werkuren van invloed kunnen zijn op de ‘tevredenheid met de werk-privé balans’.

**Opleiding.** Het opleidingsniveau is gemeten volgens de *International Standard Classification of Education* (ISCED; CBS, 2013). De schaal omvat zeven categorieën; 0= Kleuteronderwijs (groep 1-2), 1= Primair onderwijs of eerste fase van het basisonderwijs

(groep 3-8), 2= Lager secundair of tweede fase van het basisonderwijs (vmbo, vbo, mavo, havo jaar 1-3, vwo jaar 1-4 en mbo), 3= (hoger) Secundair onderwijs (havo jaar 4-5, vwo jaar 5-6, mbo niveau 4), 4= Postsecundair niet-tertiair onderwijs (mbo plus en mbo 4 specialistenopleiding), 5= Eerste fase van het tertiair onderwijs (hbo, wo, post wo- hbo) en 6= Tweede fase van het tertiair onderwijs (aio- oio of andere promotie- opleiding).

Het opleidingsniveau van de deelnemers is oplopend gecodeerd, waarvan 1= lager onderwijs (ISCED 0-1), 2= middelbaar onderwijs (ISCED 2-4) en 3= hoger onderwijs (ISCED 5-6).

**Aantal kinderen.** Het aantal kinderen per deelnemer is een kwantitatieve variabele.

**Aantal werkuren.** Het aantal werkuren is een kwantitatieve variabele.

### Ontwerp en analyses

Het onderzoek had een 2 (werkeisen: hoog-laag) x 2 (Europa: Oost-West) x 2 (seks: vrouw-man) tussen proefpersonen ontwerp. Vooraf aan de toetsing van de hypothesen zijn de gemiddelde scores tussen Oost en West op de variabelen werkeisen en de ‘tevredenheid met de werk-privé balans’ met elkaar vergeleken. Om de hypothesen te toetsen is er een univariate variantie analyse (ANOVA) uitgevoerd met werkeisen, Europa en seks als tussenpersoonsfactoren en de ‘tevredenheid met de werk-privé balans’ als afhankelijke variabele. Na uitvoering van de ANOVA zijn de controlevariabelen opleiding, aantal kinderen en aantal werkuren toegevoegd aan het model en werd de ANCOVA uitgevoerd.

## Resultaten

### Gemiddelde scores Oost en West

Europese werknemers ervaren gemiddelde *werkeisen*<sup>3</sup> ( $M = 3.69$ ,  $SD = 1.85$ ), ongeveer de helft van hun arbeidsuren werken zij onder hoge werkeisen. *De tevredenheid met de werk-privé balans* is redelijk hoog onder de Europese werknemers ( $M = 3.04$ ,  $SD = .74$ ), zij kunnen hun werk goed combineren met hun sociale en familiale verplichtingen. Om te kijken of de clusters Oost en West van elkaar verschillen op de onderzoeksvariabelen zijn de gemiddelde scores met elkaar vergeleken (Tabel 2). Door middel van een independent-sample T-toets is er getoetst of de verschillen in gemiddelden tussen de clusters significant waren. Alle T-waarden blijken statistisch significant. Er zijn zeer kleine verschillen ( $t = 2.87$ ,  $p < .001$ ) in de ervaren *werkeisen* tussen Oost- en West-Europese werknemers. West-Europese werknemers ervaren hogere werkeisen ( $M = 3.76$ ,  $SD = 1.81$ ) dan Oost-Europese werknemers ( $M = 3.62$ ,  $SD =$

<sup>3</sup> Voor de analyse van de gemiddelden tussen de clusters is de originele variabele werkeisen gebruikt, dat wil zeggen dat deze nog niet gedichotomiseerd is.

1.90). De verschillen in *de tevredenheid met de werk-privé balans* zijn ook significant ( $t = 7.35, p < .01$ ). In tegenstelling tot onze verwachting blijken West-Europese werknemers meer tevreden met de werk-privé balans dan Oost-Europese werknemers.

**Tabel 2.** Vergelijking van de gemiddelde scores tussen Oost- en West-Europese werknemers op de variabelen.

Variabelen	Oost	West	$t$ (df)	Cohen's $d$
	$M$ (SD)	$M$ (SD)		
Werkeisen	3.62 (1.90)	3.76 (1.81)	2.87 (5509)**	.075
Werk-privé balans	2.97 (.71)	3.11 (.75)	7.35 (5637)*	.19

\*  $p < .001$ ; \*\*  $p < .01$

### Toetsing van de hypothesen

Om de groepen vergelijkbaar te houden is de variabele werkeisen voor de toetsing van de hypothesen gedichotomiseerd naar *werkeisen hoog-laag*. Er is een  $2 \times 2 \times 2$  AN(C)OVA uitgevoerd, de resultaten zijn weergegeven in Tabel 3.

**Tabel 3.** Gemiddelde scores op de tevredenheid met de werk-privé balans tussen de groepen.

		West		Oost		Totaal	
		$M$	$N$	$M$	$N$	$M$	$N$
<b>Man</b>	<b>Laag WE</b>	3.21	857	3.07	654	3.14	1511
	<b>Hoog WE</b>	2.94	904	2.92	603	2.93	1507
	<b>Totaal WE</b>	3.08	1761	2.99	1257	3.03	3018
<b>Vrouw</b>	<b>Laag WE</b>	3.17	691	3.11	798	3.14	1489
	<b>Hoog WE</b>	2.94	558	2.92	570	2.93	1128
	<b>Totaal WE</b>	3.05	1249	3.01	1368	3.03	2617
<b>Totaal</b>	<b>Laag WE</b>	3.19	1548	3.09	1452	3.14	3000
	<b>Hoog WE</b>	2.94	1462	2.92	1173	2.93	2635
	<b>Totaal WE</b>	3.07	3010	3.00	2625	3.04	5635

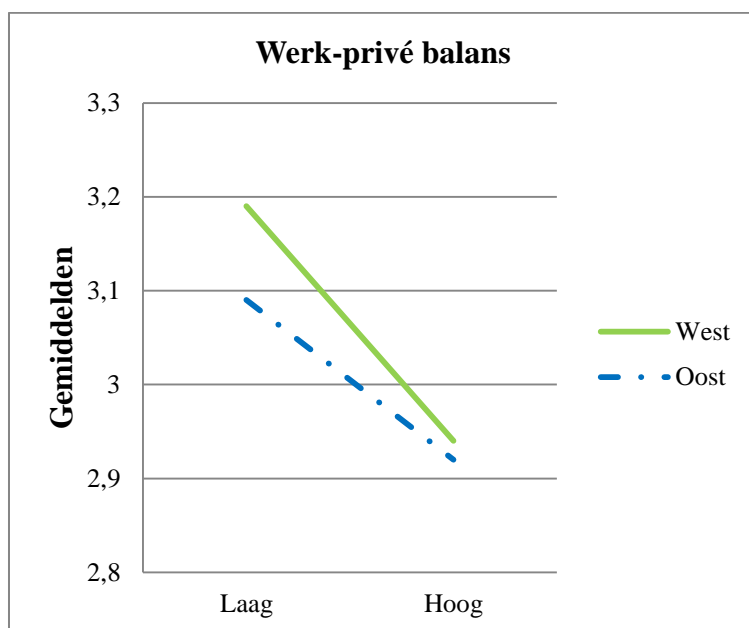
Noot. Gemiddelden van de covariaten: Opleiding = 2.33; Aantal kinderen = 1.02; Aantal werkuren = 40.76.

WE = werkeisen

Het model waarin alle variabelen en covariaten zijn opgenomen blijkt 8% van de variantie te verklaren. De covariaat *opleidingsniveau* is significant<sup>4</sup>,  $F(1,5624) = 18.44, p < .001, \eta^2 =$

<sup>4</sup> *Opleidingsniveau* heeft een positief verband met *de tevredenheid met de werk-privé balans*,  $r = .081, p < .001$ .

.003. Ook de covariaten *aantal kinderen*,  $F(1,5624) = 9.03$ ,  $p < .01$ ,  $\eta^2 = .002$  en *aantal werkuren*,  $F(1,5624) = 226.37$ ,  $p < .001$ ,  $\eta^2 = .04$  zijn significant<sup>5,6</sup>. Er is een hoofdeffect voor *werkeisen* gevonden, werknemers met hoge werkeisen ervaren minder tevredenheid met de werk-privé balans ( $M = 2.93$ ,  $SD = .76$ ) dan werknemers met lage werkeisen ( $M = 3.14$ ,  $SD = .69$ ),  $F(1,5624) = 116.74$ ,  $p < .001$ ,  $\eta^2 = .02$ . Hiermee wordt hypothese 1 bevestigd. Er is geen hoofdeffect voor *sekse*,  $F(1,5624) = .001$ ,  $p = .98$ . Hypothese 2 wordt dus verworpen. Er is een significant hoofdeffect voor *Europa* gevonden: werknemers uit West-Europa zijn meer tevreden met de werk-privé balans ( $M = 3.07$ ,  $SD = .75$ ) dan werknemers uit Oost-Europa ( $M = 3.00$ ,  $SD = .71$ ),  $F(1,5624) = 9.827$ ,  $p < .01$ ,  $\eta^2 = .002$ . Dit betekent dat Hypothese 3 wordt verworpen. Het interactie-effect voor *Europa x werkeisen* is significant,  $F(1,5624) = 4.914$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2 = .001$ . In tegenstelling tot onze verwachting (figuur 2) ervaren werknemers uit West-Europa bij lage werkeisen meer tevredenheid met de werk-privé balans ( $M = 3.19$ ,  $SD = .70$ ) dan werknemers uit Oost-Europa ( $M = 3.09$ ,  $SD = .67$ ). Bij hoge werkeisen ervaren werknemers uit West-Europa meer tevredenheid met de werk-privé balans ( $M = 2.94$ ,  $SD = .78$ ) dan werknemers uit Oost-Europa ( $M = 2.92$ ,  $SD = .74$ ). Er zijn geen interactie-effecten voor *Europa x sekse*,  $F(1,5624) = 1.221$ ,  $p = .27$  en *sekse x werkeisen*,  $F(1,5624) = .003$ ,  $p = .96$ . Hypothesen 4a en 4b worden verworpen. Ook de drieweg-interactie voor *Europa x sekse x werkeisen* is niet significant,  $F(1,5624) = .64$ ,  $p = .42$ . Hypothese 5 wordt eveneens verworpen.



**Figuur 2.** *Interactie effect Europa x Werkeisen.*

<sup>5</sup> *Aantal kinderen* heeft een negatief verband met *de tevredenheid met de werk-privé balans*,  $r = -.039$ ,  $p < .01$ .

<sup>6</sup> *Aantal werkuren* heeft een negatief verband met *de tevredenheid met de werk-privé balans*,  $r = -.231$ ,  $p < .001$ .

## Discussie

Hoewel de werk-privé balans een belangrijk onderwerp is voor het personeelsbeleid binnen Europa, richt de literatuur zich met name tot de West-Europese landen. Echter, in hoeverre zijn de bevindingen uit deze literatuur van toepassing op de Oost-Europese werknemers? In dit onderzoek is voor het eerst onderzocht in welke mate West- en Oost-Europese werknemers, mannen en vrouwen met hoge en lage werkeisen van elkaar verschillen wat betreft hun tevredenheid met de werk-privé balans.

Allereerst lieten de resultaten zien dat werknemers bij hoge werkeisen minder tevreden zijn met de werk-privé balans dan werknemers bij lage werkeisen (hypothese 1). Hoge werkeisen zoals 'werkdruk' beperken de mogelijkheid van de werknemer om te kunnen voldoen aan (gezin en sociale) de verplichtingen uit het privé-domein. Dit is in overeenstemming met de literatuur waarin gesteld werd dat hoge werkeisen, door het ontstaan van WTC, leiden tot een onbalans tussen werk en privé. Bij lage werkeisen, ervaren werknemers geen conflicterende eisen tussen werk en privé en een betere werk-privé balans (Greenhaus et al, 2003).

Opmerkelijk genoeg blijkt dat mannelijke- en vrouwelijke werknemers niet verschillen wat betreft hun 'tevredenheid met de werk-privé balans' (hypothese 2). Op basis van de bevindingen van Peters et al. (2008) werd aangenomen dat vrouwen een lagere tevredenheid met de werk-privé balans ervaren dan mannen, doordat zij naast hun baan ook zorg dragen voor het gezin. Uit onze resultaten blijkt echter dat mannelijke- en vrouwelijke werknemers evenveel tevredenheid met de werk-privé balans ervaren. Dit is in overeenstemming met de resultaten uit de meta-analyse van Byron (2005). Mogelijk is de rolverdeling tussen mannen en vrouwen door een toename van het aantal tweeverdieners gelijkgetrokken. Zowel mannen en vrouwen houden zich naast hun werk bezig met verplichtingen uit het privé-domein zoals, het zorgen voor kinderen en huishoudelijke activiteiten. Hierdoor ervaren mannen en vrouwen evenveel moeite met het combineren van werk en privé.

Oost- en West-Europese werknemers verschillen wat betreft hun 'tevredenheid met de werk-privé balans' (hypothese 3). Oost-Europese werknemers zijn minder 'tevreden met de werk-privé balans' dan West-Europese werknemers. Dit is echter het tegenovergestelde van onze verwachting. Op basis van de bevindingen van Spector et al. (2004 en 2007) werd er verwacht dat, West-Europese werknemers het maken van veel werkuren associëren met het maken van een keuze tussen gezin en werk. Dit leidt tot minder tevredenheid met de werk-privé balans. Echter, associëren Oost-Europese werknemers het maken van veel werkuren met het steunen van hun gezin. Deze positieve associatie leidt tot meer tevredenheid met de werk-



privé balans. Het omgekeerde effect uit huidig onderzoek is mogelijk te verklaren door de economische situatie in de Oost-Europese landen. Veel Oost-Europese landen bevinden zich in een overgangseconomie (IMF, 2000). Organisaties willen groeien en stellen steeds hogere eisen aan hun werknemers wat leidt tot WTC. Werknemers in een overgangseconomie ervaren meer WTC dan werknemers in economisch ontwikkelde landen (Mortazavi et al., 2009). Dus, Oost-Europese werknemers ervaren mogelijk door de economische situatie in hun land meer WTC en hierdoor een lager niveau van tevredenheid met de werk-privé balans.

De lagere tevredenheid met de werk-privé balans onder Oost-Europese werknemers komt ook naar voren in een onverwacht interactie-effect tussen Europa en werkeisen. Bij lage en hoge werkeisen ervaren werknemers uit West-Europa meer tevredenheid met de werk-privé balans dan werknemers uit Oost-Europa. Echter, het verschil in tevredenheid met de werk-privé balans tussen Oost- en West-Europese werknemers is bij lage werkeisen groter dan bij hoge werkeisen (figuur 2). Dat de lagere tevredenheid onder Oost-Europese werknemers zich voortzet ongeacht het niveau van werkeisen, toont dat Oost-Europese werknemers een continue invloed van een onbekende factor ervaren op de werk-privé balans. Deze onbekende factor is mogelijk de eerder benoemde economische situatie van het land.

Het verwachte interactie-effect tussen de variabelen sekse en Europa werd niet bevestigd (hypothese 4a & b). Voltijd werkende mannen en vrouwen uit Oost- en West-Europa verschillen niet wat betreft hun tevredenheid met de werk-privé balans. Er werd aangenomen dat Oost-Europese werknemers nog een traditionele rolverdeling hanteren in tegenstelling tot West-Europese werknemers, waar mannen en vrouwen een gelijke waarde hechten aan werk (Fu & Shaffer, 2001; Valgaeren & Aerschot, 2007). De traditionele rolverdeling zal ertoe leiden dat vrouwelijke werknemers uit Oost-Europa meer 'tevredenheid met de werk-privé balans' ervaren dan mannelijke werknemers uit Oost-Europa (Fu & Shaffer, 2001). Een gelijke rolverdeling in West-Europa zal ertoe leiden dat vrouwelijke werknemers uit West-Europa minder 'tevredenheid met de werk-privé balans' ervaren dan mannelijke werknemers uit West-Europa (Valgaeren & Aerschot, 2007). Bij inspectie van de gemiddelden blijkt dat deze in overeenstemming zijn met de aannames. Namelijk, ongeacht de hoogte van de werkeisen, blijken vrouwen uit Oost-Europa meer tevreden met hun werk-privé balans dan mannen uit Oost-Europa. Daarentegen zijn mannen uit West-Europa meer tevreden met hun werk-privé balans dan vrouwen uit West-Europa. Deze verschillen tussen de gemiddelden zijn echter te klein voor een statistisch significant verschil. Mogelijk begaan Oost-Europese landen niet alleen een economische ontwikkeling, maar ook een culturele

ontwikkeling. Deze culturele ontwikkeling leidt tot gelijkere rollen tussen mannen en vrouwen.

Ook de verwachte drieweg-interactie werd niet bevestigd (hypothese 5). Te verwachten was dat vrouwelijke werknemers uit West-Europa bij hoge werkeisen de laagste 'tevredenheid met de werk-privé balans' zouden ervaren. Inspectie van de gemiddelden toont dat Oost-Europese werknemers, mannen en vrouwen, bij hoge werkeisen de laagste tevredenheid met de werk-privé balans ervaren (tabel 3). Dit resultaat is in overeenstemming met de eerder gevonden resultaten.

### **Beperkingen huidig onderzoek**

Een beperking van het onderzoek is de lage verklaarde variantie ( $R^2$ ). De verschillen in de tevredenheid met de werk-privé balans worden voor slechts 8 procent verklaard door de verschillen tussen Oost- en West-Europeanen, hoge- en lage werkeisen en mannen en vrouwen. Dit is verklaarbaar gezien de literatuur aantoont dat er naast werkeisen nog diverse variabelen bestaan die van invloed zijn op de werk-privé balans, zoals onregelmatige werktijden, overwerken en energiebronnen. In vervolgonderzoek kan het aantal variabelen worden uitgebreid om een grotere verklaringskracht te creëren.

Daarnaast is de operationalisatie van de afhankelijke variabele 'tevredenheid met de werk-privé balans' beperkt. Het construct is gemeten door één item. Het gebruik van één item metingen om overtuigingen te verzamelen wordt afgeraden vanwege de lage betrouwbaarheid (Wanous, Reichers & Hudy, 1997). Door de beperkte operationalisatie moet er voorzichtig worden omgesprongen met de betekenis van de resultaten en heeft het onderzoek een meer verkennend karakter. Bij vervolgonderzoek dient de werk-privé balans diepgaander gemeten te worden.

### **Praktische implicaties en vervolgonderzoek**

Een goede werk-privé balans onder de werknemers draagt bij aan de effectiviteit van de organisatie. Daarom is het van belang dat organisaties aandacht besteden aan de vraag, hoe kunnen wij bijdragen aan de werk-privé balans van onze werknemers? Huidig onderzoek ondersteunt dat hoge werkeisen de werk-privé balans belemmeren. Werk-privé beleid speelt in op deze hoge werkeisen door de combinatie van werk en privé (ondanks de hoge eisen vanuit het werk) eenvoudiger te maken. Voorzieningen die de werk-privé balans faciliteren zijn flexibiliteit in werkuren en/of werkplek, verlofregelingen, kinderopvangregelingen en workshops (Dulk & Spenkelink, 2009). Daarnaast toont huidig onderzoek aan dat werknemers binnen Europa kunnen verschillen wat betreft hun werk-privé balans. Daarom dienen

organisaties werk-privé beleid te baseren op grondig onderzoek naar de behoeften van haar werknemers.

Het onderhavige onderzoek biedt echter nog ruimte voor vragen zoals, wat zorgt er voor dat Oost-Europeanen (ondanks gelijke werkeisen) minder tevreden zijn met de werk-privé balans dan West-Europeanen? In huidig onderzoek is de rol van gezinseisen niet meegenomen bij het beoordelen van de werk-privé balans. Mogelijk ervaren Oost-Europeanen, door het belang van loyaliteit aan de familie, een hogere druk vanuit het gezin. Deze hogere druk (gezinseisen) uit het privé-domein kan leiden tot een verminderde werk-privé balans. Vervolgonderzoek dient te controleren voor de invloed van gezinseisen op de werk-privé balans door deze toe te voegen als extra variabele.

Een ander interessante vraag is, of het effect van voorzieningen om een betere werk-privé balans te bevorderen verschilt tussen Oost- en West-Europa. Het is goed denkbaar dat Oost-Europeanen (door bevestiging van het 'wij' gevoel) meer profijt hebben van sociale steun van de leidinggevende/collega's dan West-Europeanen. Daarentegen zijn West-Europeanen meer gefocust op zichzelf en hun directe familie. West-Europeanen hebben mogelijk meer profijt van voorzieningen die gericht zijn op het individu zoals, flexibele werkplekken en/of uren.

### **Conclusie**

Ons onderzoek heeft de verschillen tussen Oost- en West-Europese werknemers aan het licht gebracht en toont aan dat, West-Europese werknemers bij hoge- en lage werkeisen meer tevredenheid ervaren met de werk-privé balans dan Oost-Europese werknemers. Daarnaast toonde het onderzoek aan dat er geen verschillen waren tussen mannelijke- en vrouwelijke werknemers en dat werknemers bij hoge werkeisen minder tevreden met de werk-privé balans zijn dan werknemers bij lage werkeisen. Het onderzoek biedt vele openingen voor vervolgonderzoek op een gebied waar nog zo weinig onderzoek naar gedaan is. Hier zijn de eerste bouwstenen gelegd voor een effectiever werk-privé beleid.

## Referenties

- Allen, T. D. & Armstrong, J.A. (2006). Further examination of the link between work-family conflict and physical health. *American Behavioral Scientist*, 49, 1204-1221.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 169-198.
- Carlson, D. S. & Perrewe, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25, 513-540.
- CBS, *Inpassing van het Nederlandse onderwijs in ISCED 1997 (2013)*. Opgehaald 15 februari, 2013, van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/classificaties/overzicht/isced/2009-isced-1997-inpassing.htm>
- CBS, *Volkstelling (2001)*. Opgehaald 2 maart, 2013, van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/historische-reeksen/publicaties/volkstelling-2001/2004-1490-wm.htm>.
- Clark, S. (2000). 'Work-family border theory: a new theory of work-life balance'. *Human Relations*, 53, 747-770.
- Crompton, R. & Lyonette, C. (2006). Work-life 'balance' in Europe. *Acta Sociologica*, 49, 379-393.
- Dulk, L. den & Spenkeliink, S. (2009). *Werkgevers en de afstemming tussen werk en gezin*. Onderzoeksrapport UU/Faculteit Sociale Wetenschappen. Opgehaald van <http://www.rvwi.nl/CmsData/Signaal%202009/Werkgevers-werk-en-gezin.pdf>.
- Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Opgehaald van <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm>.
- Eurofound, *Fifth European Working Conditions survey - 2010 (2012 b)*. Opgehaald 14 november, 2012, van <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm>.
- Ford, M. T., Heinen, B. A. & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 57-80.
- Francesco, A. M. & Gold, B. A. (2005). International organizational behavior (2nd ed.) In Powell, G. N., Francesco, A. M., & Ling, Y. (2009). Towards culture-sensitive theories of the work family interface. *Journal of Organizational Behaviour*, 30, 597-616.

- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*, 55-78.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 145-167.
- Fu, C. K. & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family. Direct and indirect domain specific determinants of work-family conflict. *Personnel Review, 30*, 502-522.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N. (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*, 510-531.
- Guest, D.E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information, 41*, 255-279.
- Gutek, B.A., Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*, 560-568.
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M. & McDonald, D. A. (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations, 51*, 28-36.
- Hofstede, G. (1984) Cultural Dimensions In Management And Planning. *Asia Pacific Journal of Management, 01*, 81-99
- Hofstede, G. (1984 b). The cultural relativity of the quality of life concept. *Academy of Management Review, 9*, 389-398.
- IMF, *Transition Economies: An IMF Perspective on Progress and Prospects (2000)*.  
Opgehaald 2 mei, 2013, van  
<http://www.imf.org/external/np/exr/ib/2000/110300.htm#I>.
- Jehn, K., Northcraft, G. B. & Neale, M. A. (1999). Why differences make a difference: A field study of diversity, conflict, and performance in workgroups. *Administrative Science Quarterly, 44*, 741-763.
- Lippe, T. van der, Jager, A. & Kops, Y. (2008). *In balans tussen werk en privé*. Universiteit Utrecht. Opgehaald van  
[http://www.hwf.at/downloads/open\\_area/publications/forum\\_publications\\_14.pdf](http://www.hwf.at/downloads/open_area/publications/forum_publications_14.pdf).
- Lu, L., Gilmour, R., Kao, S. F. & Huang, M. T. (2006). A cross-cultural study of work/family demands, work/family conflict and wellbeing. *The Taiwanese vs. British. Career Development International, 11*, 9-27.

- Lu, L., Kao, S., Cooper, C., Allen, T., Lapierre, L., O'Driscoll, M., Poelmans, S., Sanchez, J. & Spector, P. (2009). Work Resources, Work-to-Family Conflict, and Its Consequences: A Taiwanese–British Cross-Cultural Comparison. *International Journal of Stress Management*, *16*, 25-44.
- Marks, S. P. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. In van Steenbergen, E.F., Ellemers, N, Haslam, S.A. & Urlings, F. (2008). There is nothing either good or bad but thinking makes it so: Informational support and cognitive appraisal of the work family interface. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *81*, 49-367.
- Markus, H.R. & Kitayama, S. (1998). The cultural psychology of personality. *Journal of Cross- Cultural Psychology*, *29*, 63-87.
- Molleman, E. & Slomp, J. (2006) The impact of team and work characteristics on team Functioning, *Human factors and ergonomics in manufacturing*, *16*, 1-15.
- Mortazavi, S., Pedhiwala, N., Shafiro, M. & Hammer, L. (2009). Work–family conflict related to culture and gender. *Community, Work & Family*, *12*, 251-273.
- Near, J. P., Rice, R. W. & Hunt, R. G. (1980). The relationship between work and nonwork domains: A review of empirical research. *Academy of Management Review*, *5*, 415-429.
- Parasuraman, S. & Simmers, C. (2001). Type of employment, work-family conflict and wellbeing: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, *22*, 551-568.
- 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*, 341-362.
- Pleck, J.H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, *24*, 417-427.
- Portegijs, W., Boelens, A. & Keuzenkamp, S. (2002). *Emancipatiemonitor 2002*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau & Centraal Bureau voor de Statistiek. Opgehaald van [www.scp.nl/dsresource?objectid=21072&type=org](http://www.scp.nl/dsresource?objectid=21072&type=org).
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2007). *De psychologie van arbeid en gezondheid* (2<sup>e</sup> editie). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans S. A. Y., et al. (2007). Cross-national differences in relationships of work demands, job satisfaction, and turnover intentions with work family conflict. *Personnel Psychology*, *60*, 805-835. (Noot: Artikel heeft 23 auteurs).
- Spector, P.E., Cooper, C.L., Poelmans, S., Allen, T.D., O'Driscoll, M., Sanchez, J.I., et al. (2004). A cross-national comparative study of work/family stressors, working hours,

- and wellbeing: China and Latin America vs. the Anglo world. *Personnel Psychology*, 57, 119–142. (Noot: Artikel heeft 10 auteurs).
- Spector, P.E., Cooper, C.L., Sparks, K., Bernin, P., Büssing, A., Dewe, P., et al. (2001). An international study of the psychometric properties of the Hofstede Values Survey Module 1994: A comparison of individual and country/province level results. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 269-281. (Noot: Artikel heeft 28 auteurs).
- Tang, N. & Cousins, C. (2005). Working Time, Gender and Family: An East-West European Comparison. *Gender, Work and Organization*, 12, 527-550.
- United Nations, *Composition of macro geographical (continental) regions, geographical sub regions, and selected economic and other groupings (2012)*. Opgehaald 25 maart, 2013, van <http://unstats.un.org/unsd/methods/m49/m49regin.htm#europe>.
- Valgaeren, E. & Aerschot, M. van. (2007). *De determinanten van het werk-privé en privé werk conflict*. SEIN: U Hasselt. Opgehaald van <https://uhdspace.uhasselt.be/dspace/bitstream/1942/2575/1/def%20versie%20in%20be%20vlaanderen%20gepeild%20hoofdstuk10.pdf>.
- Van Steenbergen, E.F., Ellemers, N., Haslam, S.A. & Urlings, F. (2008). There is nothing either good or bad but thinking makes it so: Informational support and cognitive appraisal of the work family interface. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 49-367.
- Van Steenbergen, E.F., Ellemers, N. & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 279-300.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and the Family*, 66, 398-412.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822-836.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82, 247-252.
- Wallace, J.E. (1999). Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 797-816.
- Yang, N. (2005). Individualism-collectivism and work-family interfaces: A Sino-U.S. comparison. In Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans S. A. Y., et al. (2007). Cross

national differences in relationships of work demands, job satisfaction, and turnover intentions with work family conflict. *Personnel Psychology*, 60, 805-835.

Yang, N., Chen, C.C., Choi, J. & Zou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: A Sino U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43, 113-123.

Yang, L., Spector, P.E., Sanchez, J.I., Allen, D.T., Poelmans, S., Cooper, C.L., et al.(2012). Individualism–collectivism as a moderator of the work demands–strains relationship: A cross-level and cross-national examination. *Journal of International Business Studies*,43, 424–443. (Noot: Artikel heeft 30 auteurs).



**Bijlage 1. De gebruikte vragen uit de vragenlijst  
(Eurofound, 2012)**

**QUESTIONNAIRE FOR FIFTH EUROPEAN SURVEY ON WORKING CONDITIONS  
(2010)**

**Gegevens Huishouden**

**HH2.**

INTERVIEWER: VRAAG NU DE NODIGE INFORMATIE OM HET HUISHOUDSCHEMA OP DE VOLGENDE PAGINA IN TE VULLEN, START MET DE RESPONDENT

- a. (INTERVIEWER: GEEF GESLACHT AAN VAN DE RESPONDENT IN HET SCHEMA HIERONDER)
- b. Om met uzelf te beginnen: hoe oud bent U?
- c. (INTERVIEWER: SLA OVER VOOR ONDERVRAAGDE)

TOON KAART D

- d. Kijkt u alstublieft naar deze kaart en kunt u mij dan vertellen welke categorieën het beste uw huidige situatie beschrijven?

**HH3.**

INTERVIEWER: VOOR HET TWEEDE LID VAN HET GEZIN, BEGIN MET HET OUDSTE LID. HERHAAL DE VRAGEN IN SCHEMA A-F VOOR ALLE ANDERE LEDEN VAN HET GEZIN.

**Als we het over de andere gezinsleden hebben, beginnend met de oudste...**

- a. Kunt u me zeggen of dat een man of een vrouw is?
- b. Hoe oud is hij/zij?

TOON KAART C

- c. In welke relatie staat u tot deze persoon? Is hij/zij uw....?

STEL VRAAG D. ENKEL AAN LEDEN VAN HET HUISHOUDEN DIE 15 JAAR OF OUDER ZIJN

TOON KAART D

- d. En welke van deze categorieën beschrijft het beste de situatie van deze persoon?

STEL VRAAG E. INDIEN BELANGIJKSTE ECONOMISCHE ACTIVITEIT = 6 TOT 10

- e. Ook degenen die geen job hebben, doen af en toe wat werk. Heeft deze persoon vorige week gewerkt? Eén uur betaald werk is voldoende om ja te antwoorden.

STEL VRAAG F. ENKEL INDIEN HEEFT EEN JOB (D=1 OF D=2), OF WERKTE VORIGE WEEK (E=1)

f. Werkt deze persoon op een ad hoc basis, werkt hij/zij deeltijd (tussen 10 en 30 uur per week), of werkt hij/zij voltijd?

#### HUISHOUDSCHEMA

		A		B	C	D	E	F
		INTERVIEWER: Code voor respondent		Leeftijd (voor baby's onder 1 jaar, vul 1 in)  888 – WN/geen mening (spontaan) 999 – Weigering (spontaan)	Relatie tot respondent	Economische activiteit	Werkte vorige week	Ad hoc/Deeltijd/voltijd
		Man	Vrouw		Geef code uit de lijst hieronder	Geef code uit de lijst hieronder	1 – Ja 2 – Nee	1-ad hoc 2-deeltijd 3-voltijd
1	Respondent	1	2	.....		01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99		
2	Persoon 2	1	2	.....	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99	1 2 8 9	1 2 3 8 9
3	Persoon 3	1	2	.....	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99	1 2 8 9	1 2 3 8 9
4	Persoon 4	1	2	.....	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99	1 2 8 9	1 2 3 8 9
5	Persoon 5	1	2	.....	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99	1 2 8 9	1 2 3 8 9
6	Persoon 6	1	2	.....	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99	1 2 8 9	1 2 3 8 9
7	Persoon 7	1	2	.....	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99	1 2 8 9	1 2 3 8 9
8	Persoon 8	1	2	.....	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99	1 2 8 9	1 2 3 8 9
9	Persoon 9	1	2	.....	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99	1 2 8 9	1 2 3 8 9
10	Persoon 10	1	2	.....	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99	1 2 8 9	1 2 3 8 9

C. RELATIE CODES (KAART C)	D. CODES ECONOMISCHE ACTIVITEIT [KAART D]:	E. WERKTE VORIGE WEEK:	F. AD HOC/DEELTIJD/VOLTIJD
01 – echtgeno(ot)te/partner 02 – zoon/dochter 03 – ouder, stief-ouder of schoonouder 04 – schoondochter of schoonzoon 05 – kleinkind 06 – broer/zuster (inclusief, half- en stiefbroer/zus) 07 – andere verwantschap 08 – andere niet verwantschap  88 – WN/geen mening (spontaan) 99 – Weigering (spontaan)	01 - werkt als werknemer of werkgever/zelfstandige  02 - werkt als familielid in ondersteuning van familie boerderij of zaak * 03 - werkloos minder dan 12 maanden 04 - werkloos 12 maanden of meer 05 - langdurig arbeidsongeschikt wegens ziekte of invaliditeit 06 - op zwangerschapsverlof of andere vorm van werkonderbreking 07 - gepensioneerd 08 - voltijds huisvrouw of huisman/verantwoordelijk voor inkopen en het huishouden 09 - voltijd opleiding (op school, universiteit, etc.) / student 10 - andere  88 - WN/geen mening (spontaan) 99 - Weigering (spontaan) * *Indien een officieel loon of salaris wordt betaald voor werk op familie boerderij of zaak, geef code 1 ("werkt als werknemer")	<div style="background-color: #cccccc; width: 100px; height: 40px; margin-bottom: 5px;"></div> VRAAG ALLEEN ALS D= CODE 6-10  1 – Ja 2 - Nee  8 - WN/geen mening (spontaan) 9 - Weigering (spontaan)	VRAAG ALLEEN ALS D=1 of D=2 or E=1   1-ad hoc 2- Deeltijd (10-30 uren per week) 3-voltijd  8 - WN/geen mening (spontaan) 9 - Weigering (spontaan)

**QUESTIONNAIRE FOR FIFTH EUROPEAN SURVEY ON WORKING CONDITIONS  
(2010)**

**Q6 Bent u voornamelijk ... ?**

TOON KAART Q6 – LEES VOOR – SLECHTS 1 ANTWOORD !

- 1 – zelfstandige zonder personeel ----- > GA VERDER MET Q6\_1  
 2 – zelfstandige met personeel ----- > GA NAAR Q9  
 3 – in loondienst ----- > GA NAAR Q7  
 4 – andere ----- > GA NAAR Q9  
 8 – WN/geen mening (spontaan) ----- > GA NAAR Q9  
 9 – Weigering (spontaan) ----- > GA NAAR Q9

**Q18 Hoeveel uur per week werkt u normaal gezien voor uw belangrijkste betaalde baan?**

INTERVIEWER: ZONDER LUNCHPAUZE EN ZONDER REISTIJD VAN EN NAAR HET WERK - INDIEN 30 MINUTEN OF MEER, ROND AF NAAR HET VOLGENDE UUR

uur per week .....  
 888 – WN/geen mening (spontaan) 999 – Weigering (spontaan)

INTERVIEWER.: VOORLEZEN

**Vanaf nu verwijzen alle vragen naar uw belangrijkste betaalde baan**

**Q41 Valt uw werkschema in het algemeen heel goed, goed, niet zo goed of helemaal niet goed samen met uw sociale en familiale verplichtingen buiten uw werk?**

- 1 – heel goed  
 2 – goed  
 3 – niet heel goed  
 4 – helemaal niet goed .....  
 8 – WN/geen mening (spontaan) 9 – Weigering (spontaan)

**Q45 Kunt u me zeggen of het soms nodig is ...**

TOON KAART Q45 MET SCHAALVERDELING – SLECHTS 1 ANTWOORD PER REGEL!

R	VOORLEZEN - ROTATIE- MARKEER IN KOLOM "R" WAAR U BEGINT TE VRAGEN MET EEN "X" TEKEN	altijd	bijna altijd	ongeveer 3/4 van de tijd	ongeveer de helft van de tijd	ongeveer 1/4 van de tijd	bijna nooit	nooit	WN	Weigering
	A – heel snel te werken	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	B– werken met strakke deadlines	1	2	3	4	5	6	7	8	9

## Demografie

### EF1 Wat is het hoogste opleidingsniveau of onderwijs dat u met succes heeft volbracht?

- 1 – Lagere school niet voltooid
- 2 – Lagere school
- 3 – Lbo, vbo, leao, lts, ambachtsschool, huishoudschool, lhno, vmbo (niveaus 1-3; basisberoepsgericht, kaderberoepsgericht, gemengd)
- 4 – Mulo, ulo, mavo, vmbo (niveau 4; theoretische leerweg)
- 5 – Kmbo, leerlingwezen, mbo, meao, mts (duur < 2 jaar)
- 6 – Leerlingwezen, mbo, meao, mts (duur 2-4 jaar)
- 7 – Leerlingwezen, mbo, meao, mts (4-jarig)
- 8 – MBO-plus
- 9 – Mms, msvm, havo
- 10 – Hbs, vwo, atheneum, gymnasium
- 11 – Hbo, kweekschool, conservatorium, MO-acten
- 12 – WO bachelor
- 13 – WO master, WO doctoraal, technisch-economische hogeschool oude stijl
- 14 – Promotie-onderzoek
- 99 – Weigering (spontaan)

## Kaarten

### CARD C

- **echtgeno(ot)te/partner**
- **zoon/dochter**
- **ouder, stief-ouder of schoonouder**
- **schoondochter of schoonzoon**
- **kleinkind**
- **broer/zuster (inclusief, half- en stiefbroer/zus)**
- **andere verwantschap**
- **andere niet verwantschap**

### CARD D

- **werkt als werknemer of werkgever/zelfstandige**
- **op zwangerschapsverlof of andere vorm van werkonderbreking**
- **werkt als familielid in ondersteuning van familie boerderij of zaak \***
- **werkloos minder dan 12 maanden**
- **werkloos 12 maanden of meer**

- langdurig arbeidsongeschikt wegens ziekte of invaliditeit
- gepensioneerd
- voltijds huisvrouw of huisman/verantwoordelijk voor inkopen en het huishouden
- voltijd opleiding (op school, universiteit, etc.) / student

<b>Q6 CARD</b>
----------------

- zelfstandige zonder personeel
- zelfstandige met personeel
- in loondienst
- andere

<b>Q45 CARD</b>
-----------------

- altijd
- bijna altijd
- ongeveer 3/4 van de tijd
- ongeveer de helft van de tijd
- ongeveer 1/4 van de tijd
- bijna nooit
- nooit