

Universiteit Utrecht



# HET NIEUWE WERKETHOS

Een studie naar de samenhang tussen Het  
Nieuwe Werken en werkethos

Roos Broere  
Jorinde Schuitema

Bachelorscriptie Sociologie

**Roos Broere**

3963314

R.H.L.Broere@students.uu.nl

**Jorinde Schuitema**

3918645

J.Schuitema@students.uu.nl

**Bachelor scriptie Sociologie**

Melissa Verhoef

Sendy Farag

**Universiteit Utrecht**

Faculteit Sociale Wetenschappen

Afdeling Sociologie

Sjoerd Groenmangebouw (2de verdieping)

Padualaan 14

3584 CH Utrecht

De conclusie en discussie in deze versie van Het Nieuwe Werkethos zijn geschreven door Jorinde Schuitema

Juni, 2015

**Inhoudsopgave**

---

Abstract	3
1. Inleiding	3
2. Theorie	5
2.1 Sociale uitwisselingstheorie	5
2.2 Verschillen tussen thuiswerken en autonomie in werktijden	7
2.3 Genderverschillen	8
3. Methode	8
3.1 Data	8
3.2 Steekproef	9
3.3 Onafhankelijke variabelen	9
3.4 Afhankelijke variabele	10
3.5 Controlevariabelen	10
3.6 Analyseprocedure	11
4. Resultaten	11
4.1 Beschrijvende analyses	11
4.2 Verklarende analyses	12
5. Conclusie & discussie	14
6. Referenties	18

## **Abstract**

---

In this study we examined the association between aspects of New Ways of Working and work ethics. The aspects include telework and autonomy in work hours. Hypotheses were derived from the social exchange theory of Blau (1964) and from findings of previous literature. We used the second wave of the Netherlands Kinship Panel Study (2006-2007), which contains 2847 respondents, to test our hypotheses. The results show a positive association between telework and work ethics and a positive association between autonomy in work hours and work ethics. We did not find differences in strength of the association between telework and autonomy in work hours. Moreover, no gender differences were found in this study. Although New Ways of Working is a popular concept in the Netherlands, not much research had focused on the association between New Ways of Working and work ethics. This study can contribute to a better understanding of the New Ways of Working in the Netherlands.

Keywords: Het Nieuwe Werken; werkethos; sociale uitwisseling; thuiswerken; autonomie in werktijden; werknemers; gender.

## **1. Inleiding**

---

Op 14 april 2015 stemde de Eerste Kamer in met het recht op thuiswerken en flexibiliteit in werktijden voor werknemers (Van der Hulst, 2015). Met dit recht wil de Nederlandse regering een cultuuromslag bewerkstelligen, waarbij een belangrijke rol is weggelegd voor tijd- en plaatsongebondenheid van werk (Knecht et al., 2011). Thuiswerken en flexibel werken moeten hierdoor beter bespreekbaar worden op de werkvloer. Werknemers die deze vormen van werken willen hanteren, kunnen hiervoor een verzoek indienen bij hun werkgever. Alleen op basis van een goed gemotiveerde afwijzing, waarin staat dat de kwaliteit van het werk zal afnemen, mag de werkgever dit verzoek weigeren (Herderscheê, 2015). De invoering van het recht op thuiswerken en flexibiliteit in werktijden is een voorbeeld van steun die de Nederlandse overheid biedt aan Het Nieuwe Werken (HNW). HNW wordt gedefinieerd als: "... een visie om werken effectiever, efficiënter maar ook plezieriger te maken voor zowel de organisatie als de werknemer. Die visie wordt gerealiseerd door de werknemer centraal te stellen en hem, binnen bepaalde grenzen, ruimte en vrijheid te geven." (Bijl, 2009:27).

HNW kan ingevoerd worden met meerdere redenen. Zo kunnen er bijvoorbeeld kosten worden bespaard doordat er minder kantooruimte nodig is voor werknemers en er minder reiskosten gemaakt worden wanneer werknemers thuiswerken (Bijl, 2009). Daarnaast biedt HNW een oplossing voor de milieu- en fileproblematiek, omdat er minder met de auto naar het werk gereden hoeft te worden (Bijl, 2009). Ook wordt HNW vaak ingevoerd door organisaties om mee te denken met werknemers over de werk-privé balans (Peters, den Dulk & van der

Lippe, 2008; Cloin & Hermans, 2006). Hoogenboom (2011) wijst erop dat de huidige arbeidsmarkt steeds meer gericht is op de wensen en eisen van de consument. Hierdoor zijn kleinschaligheid, gekwalificeerde arbeid, creativiteit en bovenal flexibiliteit van werknemers steeds belangrijker geworden voor organisaties. Door deze toenemende flexibiliteit, die gevraagd wordt van werknemers, kunnen werk en privé steeds meer door elkaar gaan lopen waardoor deze uit balans kunnen raken. HNW zou hulp kunnen bieden om deze balans te herstellen (Peters et al., 2008).

De invoering van HNW kan er ook in veel gevallen toe leiden dat een organisatie beter gaat presteren (Perry-Smith & Blum, 2000). Deze verbeterde prestatie kan volgen uit het veranderde werkethos van werknemers. HNW kan gunstig uitpakken voor werknemers, ze krijgen immers meer vrijheden en verantwoordelijkheden, wat veelal als positief wordt ervaren (Bijl, 2009). De werknemer zal het idee hebben dat de werkgever meedenkt en zal daardoor het gevoel krijgen dat hij iets terug moet doen voor de werkgever (Blau, 1964). Dit kan zich uiten in een hoger werkethos.

Het werkethos betreft de waarden die een werknemer hecht aan het belang van zijn werk. Deze waarden zijn bepalend voor de identiteit en het gevoel van eigenwaarde van het individu. Het werkethos van de werknemer stimuleert de toewijding aan de organisatie, het plichtsgevoel en het streven naar succes (Watson, 2012). Dit onderzoek zal zich richten op de samenhang tussen thuiswerken en autonomie in werktijden, als aspecten van HNW, en het werkethos van werknemers. Dit brengt ons tot de volgende onderzoeksvraag:

*'In hoeverre hangen aspecten van Het Nieuwe Werken samen met het werkethos?'*

Bestaand onderzoek heeft zich vooral gericht op twee thema's binnen HNW. Enerzijds richtte onderzoek zich op de gevolgen van HNW voor de werknemer binnen de privésfeer. Hierbij werd veelal onderzoek gedaan naar de invloed van HNW op de werk-privé balans (Madson, 2003; Peters et al., 2008; Hill, Hawkins & Miller, 1996). Uit onderzoek van Madson (2003) blijkt dat werknemers die thuiswerken minder een conflict ervaren tussen werk en privé. Anderzijds is onderzoek gedaan naar de gevolgen van HNW op organisatieniveau. Hierbij staan begrippen als organisatieprestatie, winst en productiviteit centraal. Er werd veelal onderzocht in hoeverre HNW invloed heeft op deze organisatieaspecten (Martin & MacDonnell, 2012; Perry-Smith & Blum, 2000; Harpaz, 2002). Zo vonden Perry-Smith en Blum (2000) dat organisaties die werk-privé regelingen aanbieden, die geschaard kunnen worden onder HNW, beter presteren op de markt en een sterkere groei van de winst doormaken.

In de literatuur is minder aandacht besteed aan de gevolgen van HNW voor werknemers binnen de organisatiesfeer, waarbij het gaat over het gedrag van de werknemer binnen de organisatie. Eerder onderzoek op het gebied van werknemers op het organisatieniveau is vooral

gedaan buiten Nederland. Zo heeft Lambert (2000) binnen een Amerikaanse context aangetoond dat het aanbieden van werk-privé regelingen ervoor zorgt dat werknemers meer extra-rol gedrag vertonen. Dit houdt in dat werknemers wat extra's doen voor de werkgever buiten de formele functievereisten om (Lievens, 2011). Deze verandering van de werknemer binnen de organisatiesfeer kan er toe leiden dat de organisatie beter gaat presteren (Lambert, 2000). Daarnaast hebben Hornung en Glaser (2010) gevonden dat Duitse werknemers meer vertrouwen en toewijding voelen tegenover de organisatie, wanneer ze de mogelijkheid hebben om thuis te werken. Deze toewijding kan ertoe leiden dat werknemers meer willen doen voor de organisatie.

Hoewel er in andere landen soortgelijke onderzoeken zijn uitgevoerd over de samenhang tussen HNW en werkethos, is dit in Nederland nog weinig gedaan. Toch is HNW in Nederland een actueel en veelbesproken concept. Over HNW worden in Nederland veel aannames gedaan, echter is nog onduidelijk hoe HNW zich verhoudt tot de werknemer (Bijl, 2009). Het is dan ook van belang dat er meer duidelijkheid komt over de verhouding tussen HNW en het werkethos, waaraan dit onderzoek een bijdrage levert.

Vanwege het feit dat de Nederlandse overheid HNW stimuleert, is het van belang om te weten of HNW daadwerkelijk gunstig is voor de Nederlandse context. Op dit moment zijn sommige Nederlandse organisaties nog huiverig voor de invoering van HNW. Zij zijn bang om de grip op hun werknemers te verliezen wanneer zij thuiswerken en hun eigen werktijden bepalen (EenVandaag, 2015). Meer kennis over de samenhang tussen HNW en werkethos kan laten zien welke mogelijke voor- en nadelen HNW heeft voor organisaties. Werkgevers willen graag dat werknemers een hoog werkethos hebben, daarom is het voor hen zinvol om te weten welke invloed HNW heeft op werkethos. Organisaties zullen dan wellicht minder huiverig zijn om over te gaan op HNW.

## **2. Theorie**

---

### **2.1 Sociale uitwisselingstheorie**

Om te onderzoeken in hoeverre aspecten van HNW samenhangen met het werkethos zal gebruik gemaakt worden van de sociale uitwisselingstheorie van Blau (1964). Deze theorie veronderstelt dat er een bepaalde interactie plaatsvindt tussen twee actoren. Dit kan interactie betreffen tussen twee individuen, maar ook tussen een individu en een organisatie of tussen twee organisaties (Cook, Cheshire, Rice & Nakagawa, 2013). Deze theorie is bruikbaar om relaties tussen uiteenlopende actoren te onderzoeken. In dit onderzoek zal de theorie gebruikt worden om de relatie tussen werkgever en werknemer te onderzoeken.

Blau (1964) maakt een onderscheid tussen twee soorten uitwisseling, namelijk economische en sociale uitwisseling. Wat economische uitwisseling van sociale uitwisseling onderscheidt, is het verschil in hetgeen dat uitgewisseld wordt. Bij economische uitwisseling worden materiële, kwantificeerbare goederen uitgewisseld, terwijl het bij sociale uitwisseling gaat over immateriële goederen die niet kwantificeerbaar zijn (Blau, 1964). Dit zijn vaak symbolische of persoonlijke waarden (Haas & Deseran, 1981).

Bij economische uitwisseling wisselen twee actoren gespecificeerde hulpbronnen uit. Hierbij is vooraf geëxpliciteerd wat deze uitwisseling inhoudt, bijvoorbeeld door middel van een contract (Hornung & Glaser, 2010). Ook bij sociale uitwisseling kan er sprake zijn van een contract, echter is dit niet geëxpliciteerd maar impliciet van aard. Een dergelijk contract heet ook wel een psychologisch contract en kan bestaan tussen een werkgever en een werknemer (Argyris, 1960). De verwachtingen die beide actoren van elkaar hebben over het functioneren als werknemer of werkgever vormen hierbij de basis (Schein, 1978). Wanneer de werkgever positieve of negatieve signalen geeft aan de werknemer, bijvoorbeeld door de mogelijkheid tot thuiswerken aan te bieden, zal de werknemer dit meenemen in het psychologisch contract (Gouldner, 1960).

De twee soorten uitwisselingen verschillen ook op het gebied van vrijwilligheid. Sociale uitwisseling gebeurt op vrijwillige basis, waarbij actoren zelf beslissen of ze de uitwisseling aan gaan. De gever verwacht wel dat de ontvanger wat terug zal doen in ruil voor zijn bijdrage of gift, waardoor er sprake is van een verwachting van wederkerigheid (Blau, 1964). Door het ontvangen van vrijheden of mogelijkheden, als vorm van een bijdrage of gift, krijgt ook de ontvanger het gevoel dat hij wat terug moet doen voor de gever. Er ontstaat hierdoor een gevoel van morele verplichting, terwijl nergens is vastgelegd dat de ontvanger wat terug dient te doen voor de uitwisseling (Cook et al., 2013). De manier waarop en wanneer de ontvanger de gever 'terugbetaalt' staan niet vast. Aangezien er bij deze sociale uitwisseling niet direct een tegenprestatie geleverd moet worden, blijft de ontvanger het gevoel houden dat hij ooit iets terug moet doen voor de gever. Dit leidt ertoe dat er een langere relatie ontstaat tussen beide actoren (Blau, 1964).

Werknemers krijgen door HNW meer vrijheid van de werkgever, wat gezien kan worden als een proces van sociale uitwisseling (Peters et al., 2008). De werkgever biedt een hulpmiddel dat werknemers een gevoel van steun kan geven. Dit kan de werkgever doen door werknemers thuis te laten werken of ze autonomie te geven in hun werktijden. In ruil daarvoor verwacht de werkgever proactiviteit, betrokkenheid en flexibiliteit van werknemers binnen de organisatie (Peters et al., 2008). Doordat de werknemer meer vrijheid krijgt van de werkgever, krijgt hij ook het morele gevoel dat hij wat terug moet doen voor de werkgever (Fleetwood, 2007; Gouldner, 1960). Naarmate de werkgever meer aan sociale uitwisseling doet, zal de werknemer zich

sterker moreel verplicht voelen om iets terug te doen voor de werkgever (Gouldner, 1960). De werknemer die bereid is om wat extra's te doen voor de werkgever, kan gezien worden als een werknemer met een hoger werkethos (Coyle-Shapiro & Kessler, 2000; Watson, 2012). Zodoende komen wij tot de volgende hypothesen:

*Hypothese 1: 'Werknemers die thuiswerken, zullen een hoger werkethos hebben dan werknemers die niet thuiswerken.'*

*Hypothese 2: 'Werknemers met autonomie in werktijden, zullen een hoger werkethos hebben dan werknemers zonder autonomie in werktijden.'*

## **2.2 Verschillen tussen thuiswerken en autonomie in werktijden**

Naast dat we willen onderzoeken of thuiswerken en autonomie in werktijden samenhangen met een hoger werkethos, zijn we geïnteresseerd in welke de regelingen het sterkst samenhangt met werkethos. Om tot een verwachting te komen maken we gebruik van het onderzoek van Caillier (2013). In zijn onderzoek werd gekeken naar hoeveel invloed verschillende werk-privé regelingen hebben op de toewijding van werknemers aan de organisatie. Volgens Caillier (2013) bieden sommige werk-privé regelingen meer steun aan werknemers dan andere regelingen. Dit zou er toe leiden dat diverse werk-privé regelingen ook een verschillend effect hebben op de toewijding van werknemers aan de organisatie. Hij veronderstelde dat thuiswerken, als aspect van HNW, werknemers de meeste flexibiliteit biedt om een goede balans te vinden tussen werk en privé. Op deze manier is de werknemer het meest gesteund om het werk-privé conflict op te lossen wanneer hij de mogelijkheid heeft tot thuiswerken. De werknemer zal hierdoor meer tevreden zijn over de werkgever. Deze tevredenheid zou leiden tot meer toewijding aan de organisatie ten opzichte van andere werk-privé regelingen, zoals autonomie in werktijden (Caillier, 2013).

De hypothese van Caillier (2013) werd deels bevestigd. Tevredenheid in regelingen zoals kinderopvang en gezondheidsprogramma's hebben meer invloed op de toewijding van werknemers dan thuiswerken. Caillier vindt echter wel bewijs dat tevredenheid in thuiswerken meer invloed heeft op de toewijding van werknemers, dan tevredenheid over autonomie in werktijden. Dit is relevant voor het huidige onderzoek, omdat hierin ook onderscheid gemaakt wordt tussen deze twee regelingen. Op basis van de bevindingen van Caillier (2013) is de volgende hypothese geformuleerd:

*Hypothese 3: 'De positieve samenhang tussen thuiswerken en werkethos zal sterker zijn dan de positieve samenhang tussen autonomie in werktijden en werkethos.'*



### 2.3 Genderverschillen

Tot slot zal onderzocht worden of er binnen HNW genderverschillen in werkethos zijn waar te nemen. Hierbij wordt afzonderlijk gekeken naar autonomie in werktijden en thuiswerken voor mannen en vrouwen. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat vrouwen meer werk-privé conflicten ervaren dan mannen (Duxbury & Higgins, 1991; Gutek, Searle & Klepa, 1991; Duxbury, Higgins & Lee, 1994). Geurts en Demerouti (2003) verklaren dit verschil in ervaren conflicten vanuit de grotere verantwoordelijkheid die vrouwen dragen voor de zorg voor kinderen en het huishouden in vergelijking tot mannen. Nederlandse vrouwen zijn nog steeds meer verantwoordelijk voor het gezin en het huishouden, terwijl ze ook steeds vaker betaalde arbeid verrichten (Voydanoff, 2002). Dit kan leiden tot conflicten bij het combineren van werk en privé. Mannen zullen deze conflicten minder ervaren omdat zij veelal minder zorg dragen voor de gezinstaken (Cinamon & Rich, 2002).

HNW kan steun bieden voor deze werk-privé conflicten. Een voorbeeld hiervan is dat werknemers bij ziekte van hun kinderen thuis kunnen werken, wat als positief wordt ervaren door werkende ouders (Gutek et al., 1991). Doordat vrouwelijke werknemers meer werk-privé conflicten ervaren dan mannelijke werknemers, zullen vrouwelijke werknemers zich ook meer gesteund voelen door HNW (Geurts & Demerouti, 2003). Wanneer werknemers meer steun ervaren van de werkgever zullen zij meer toegewijd zijn aan de organisatie (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch & Rhoades, 2001). HNW biedt vrouwen hierdoor meer steun dan mannen, waardoor vrouwen een hoger werkethos zullen hebben. Hieruit volgen de volgende hypothesen:

*Hypothese 4: 'Vrouwen die thuiswerken, zullen een hoger werkethos hebben dan mannen die thuiswerken.'*

*Hypothese 5: 'Vrouwen met autonomie in werktijden, zullen een hoger werkethos hebben dan mannen met autonomie in werktijden.'*

## 3. Methode

---

### 3.1 Data

Binnen dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de Netherlands Kinship Panel Study (NKPS) om de hypothesen te toetsen. NKPS is een longitudinaal onderzoek, waarvan de dataverzameling is gestart in 2002 (Dykstra et al., 2005). Het is een onderzoek dat zich richt op normatieve en emotionele dimensies en gedragsdimensies van verbondenheid binnen familierelaties in Nederland (Rooyackers, De Valk & Merz, 2014). In deze studie wordt gebruik gemaakt van de tweede wave van de dataset, waarvan de data is verzameld in de periode 2006-2007. Deze wave omvat 6091 respondenten, welke allen tussen de 21 en 79 jaar oud waren tijdens de deelname

aan het onderzoek (Dykstra et al., 2012). De data is verzameld aan de hand van schriftelijke vragenlijsten en persoonlijke vraaggesprekken (Dykstra, Komter, Liefbroer, Merz & Mulder, 2010).

### **3.2 Steekproef**

Het is voor dit onderzoek van belang dat de respondenten een betaalde baan hebben, daarom werden 2263 respondenten uitgesloten uit de steekproef. Dit onderzoek richt zich op de Nederlandse werkzame beroepsbevolking. We hanteren hiervoor de definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De werkzame beroepsbevolking bestaat uit werknemers die ten minste twaalf uur per week betaalde arbeid verrichten en binnen de leeftijdscategorie 18 tot 65 jaar vallen (Dirven & Janssen, 2013). Door deze selectie werden 270 respondenten uitgesloten. Bovendien richten wij ons op de relatie tussen werkgever en werknemers, daarom werden alleen werknemers in loondienst meegenomen in de steekproef. Dit leidde tot verdere uitsluiting van 434 zelfstandigen en meewerkende gezinsleden, wat heeft geresulteerd in een steekproef van 3124 respondenten.

De steekproef bestaat voor 57% uit vrouwen en voor 43% uit mannen. 48% van de respondenten in de steekproef werkt deeltijd (minder dan 35 uur) tegenover 52% voltijd. In vergelijking tot de Nederlandse beroepsbevolking werken in de steekproef meer werknemers deeltijd, in de beroepsbevolking werkt namelijk 44% deeltijd tegenover 56% voltijd (CBS Statline, 2015a). In 2006 was de gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking 40 jaar (CBS, 2009), in de steekproef is de gemiddelde leeftijd iets hoger, namelijk 43 jaar. Het gemiddeld jaarinkomen van werkenden in 2006 was €24.400,- (CBS Statline, 2015b). De respondenten in de steekproef verdienen gemiddeld €18.558,- per jaar. Het gemiddeld aantal jaren genoten opleiding van de respondenten in de steekproef is 15 jaar, wat overeenkomt met een mbo-niveau. Het opleidingsniveau van de steekproef komt overeen met de beroepsbevolking. Het gemiddelde opleidingsniveau van de Nederlandse bevolking is middelbaar, waar ook het mbo-niveau onder valt (CBS Statline, 2015c). De steekproef vertoont voor de meeste van de achtergrondvariabelen kleine verschillen ten opzichte van de Nederlandse werkzame beroepsbevolking, daarom verwachten we dat dit geen problemen op zal leveren voor de representativiteit van het onderzoek. Wat eventueel gevolgen kan hebben voor de representativiteit zijn de grotere verschillen tussen inkomen in de steekproef en de populatie.

### **3.3 Onafhankelijke variabelen**

De onafhankelijke variabele is HNW, wat thuiswerken en autonomie in werktijden omvat. De variabele thuiswerken is gemeten aan de hand van de vraag: "Werkt u wel eens thuis?". De

antwoordcategorieën hierbij waren: 1 = *nee*; 2 = *minder dan één dag per week*; 3 = *ja, ongeveer één dag per week*; 4 = *ja, meer dan één dag per week*. In dit onderzoek werd onderscheid gemaakt tussen werknemers die wel thuiswerken en werknemers die dit niet doen. Daarom zijn de vier antwoordcategorieën samengevoegd tot een dummyvariabele (0 = *nee*; 1 = *ja*). Antwoordcategorie 1 werd ‘nee’ en antwoordcategorieën 2, 3 en 4 werden samengevoegd tot ‘ja’.

De variabele autonomie in werktijden is gemeten door middel van de vraag: “Hoeveel vrijheid heeft u bij het bepalen van uw werktijden en werkdagen?”. Respondenten konden hierbij kiezen uit vier antwoordmogelijkheden: 1 = *geen vrijheid*; 2 = *enige vrijheid*; 3 = *redelijk veel vrijheid*; 4 = *bepaalt zelf tijden en/of dagen*. Binnen deze steekproef is een onderscheid gemaakt tussen respondenten die wel autonomie in werktijden hebben en respondenten die dit niet hebben. Zodoende werd een dummyvariabele (0 = *nee*; 1 = *ja*) gemaakt waarbij antwoordcategorie 1 ‘nee’ werd en de antwoordcategorieën 2, 3 en 4 samengevoegd werden tot ‘ja’.

Voor hypothesen 4 en 5 hebben we een onderscheid gemaakt in gender. In de vragenlijst is de vraag als volgt gesteld: “Wat is uw geslacht?” Hierop konden de respondenten antwoorden: 1 = *man*; 2 = *vrouw*. Voor dit onderzoek hebben we er een dummyvariabele van gemaakt, waarin 0 = *man* en 1 = *vrouw*.

### 3.4 Afhankelijke variabele

De afhankelijke variabele in dit onderzoek is werkethos. Om dit te meten zijn in de NKPS vier stellingen aan de respondent voorgelegd: 1. Ik ben bereid extra klusjes op te knappen als dat het bedrijf ten goede komt; 2. Ik vind het erg belangrijk dat ik mijn werk goed doe; 3. Ik werk liever over dan dat ik iets niet op tijd afkrijg; 4. Mijn werk is erg belangrijk voor me. De respondenten konden kiezen uit een vijftal antwoordcategorieën (1 = *helemaal mee eens* tot 5 = *helemaal mee oneens*). De vier stellingen zijn in dit onderzoek samengevoegd tot de variabele werkethos. Hierbij zijn de antwoordcategorieën omgepooled, zodat een hogere score op deze variabele ook een hogere score op werkethos betekent. Er is een gemiddelde berekend over de scores van de vier stellingen. Men kan op de variabele werkethos de scores 1 tot en met 5 behalen.

### 3.5 Controlevariabelen

In dit onderzoek is gecontroleerd voor de leeftijd, het opleidingsniveau en het aantal werkuren van de respondent en voor de aanwezigheid van een partner en thuiswonende kinderen. Uit onderzoek van Peters, Kraan en Van Echtelt (2014) blijkt dat leeftijd positief verband houdt met de toewijding aan de organisatie. We hebben gecontroleerd voor leeftijd, omdat toewijding en werkethos in elkaars verlengde liggen. Daarnaast is er gecontroleerd voor het opleidingsniveau

omdat uit onderzoek van Smulders, Kraan en Pot (2011) blijkt dat werknemers met een hoger opleidingsniveau meer beschikking hebben over HNW dan werknemers met een lager opleidingsniveau. Werknemers die meer uren werken zijn ook meer toegewijd aan de organisatie (Peters et al., 2014), daarom hebben we voor het aantal werkuren gecontroleerd. Tenslotte zijn werknemers met een partner en thuiswonende kinderen meer over gegaan op HNW dan werknemers die geen partner of thuiswonende kinderen hebben (Smulders et al., 2011), daarom is er ook gecontroleerd voor deze twee variabelen.

### **3.6 Analysemethode**

Om de samenhang tussen werkethos en HNW te toetsen is gebruik gemaakt van een multi-pele regressieanalyse. Door middel van deze analyse is in Model I en II getoetst of de onafhankelijke variabelen thuiswerken en autonomie in werktijden samenhangen met de afhankelijke variabele werkethos. In Model III is gekeken of er een verschil is in de sterkte van de samenhang met werkethos tussen thuiswerken en autonomie in werktijden. Tenslotte is in Model IV en V gekeken of het verband tussen HNW en werkethos wordt versterkt door gender, er is hierbij getoetst of er sprake is van een interactie-effect. De meeste variabelen kennen een aantal missende waarden (variërend van 5.4% tot 8.1%). Dit heeft er toe geleid dat nog 277 respondenten uit de steekproef zijn uitgesloten met behulp van listwise deletion. Dit heeft geresulteerd in een steekproef van 2847 respondenten.

## **4. Resultaten**

---

### **4.1 Beschrijvende analyses**

In Tabel 1 zijn de beschrijvende statistieken van de onafhankelijke, afhankelijke en controle variabelen opgenomen. Voor elk van de variabelen is het bereik, het gemiddelde en de standaarddeviatie weergegeven.

In Tabel 1 is te zien dat minder dan de helft van de respondenten in de steekproef thuiswerkt. 69.6% van de respondenten heeft autonomie om zijn eigen werktijden in te delen, dit is ruim anderhalf keer meer in vergelijking tot thuiswerken. De steekproef bestaat voor 57% uit vrouwen en voor 43% uit mannen. Het gemiddelde werkethos is 4, wat relatief hoog is aangezien de maximaal te behalen score 5 is. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 43 jaar. Respondenten hebben bovendien gemiddeld 15 jaar onderwijs genoten, wat overeenkomt met een mbo-niveau. Gemiddeld werken respondenten ongeveer 33 uur per week. Ruim driekwart van de respondenten heeft een partner en meer dan de helft heeft thuiswonende kinderen.

Tabel 1

*Beschrijvende statistieken voor onafhankelijke, afhankelijke en controle variabelen (N=2847).*

	<b>Bereik</b>	<b>Gemiddelde</b>	<b>Standaarddeviatie</b>
<i>Onafhankelijke variabelen</i>			
Thuiswerken (0=nee;1=ja)	0-1	0.397	0.490
Autonomie in werktijden (0=nee;1=ja)	0-1	0.696	0.460
Gender (0=man;1=vrouw)	0-1	0.570	0.496
<i>Afhankelijke variabele</i>			
Werkethos	1-5	4.104	0.561
<i>Controle variabelen</i>			
Leeftijd	18-64	42.500	9.580
Jaren genoten opleiding	7-18	15.449	2.487
Aantal werkuren	12-60	33.380	10.672
Partner (0=nee;1=ja)	0-1	0.818	0.386
Thuiswonende kinderen (0=nee;1=ja)	0-1	0.570	0.496

#### 4.2 Verklarende analyses

Om de verklarende analyses uit te voeren zijn vijf verschillende modellen opgesteld. In Tabel 2 worden de resultaten gepresenteerd. Hierbij worden de ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten, gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten, de standaardfout en de verklaarde variantie weergegeven en wordt aangegeven of het resultaat significant is.

Hypothese 1 voorspelde dat werknemers die thuiswerken een hoger werkethos zullen hebben dan werknemers die niet thuiswerken. In Model I vinden we steun voor deze hypothese wanneer gecontroleerd wordt voor leeftijd, jaren genoten opleiding, aantal werkuren, het hebben van een partner en thuiswonende kinderen ( $b = 0.136$ ,  $SE = 0.023$ ,  $\beta = .119$ ,  $p < .001$ ). Dit betekent dat thuiswerken significant positief samenhangt met het werkethos. Volgens de classificatie van Cohen (1988) is er sprake van een zeer klein effect.

Model II toetst de tweede hypothese die stelt dat werknemers die autonomie in werktijden hebben, een hoger werkethos zullen hebben dan werknemers die geen autonomie in werktijden hebben. Wanneer de controlevariabelen mee worden genomen in het model, vinden we een significante samenhang tussen autonomie in werktijden en werkethos ( $b = 0.058$ ,  $SE = 0.023$ ,  $\beta = .047$ ,  $p = .012$ ). Dit biedt ondersteuning voor de tweede hypothese. Het blijkt dat werknemers met autonomie in werktijden hoger scoren op werkethos dan werknemers zonder autonomie. Uit de classificatie van Cohen blijkt dat er sprake is van een zeer klein effect (Cohen, 1988).

Tabel 2

Ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten, standaardfout en gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten betreffende samenhang tussen thuiswerken, autonomie in werktijden en werkethos (N=2847).

	Model I		Model II		Model III		Model IV		Model V	
	b (SE)	$\beta$	b (SE)	$\beta$	b (SE)	$\beta$	b (SE)	$\beta$	b (SE)	$\beta$
<i>Onafhankelijke variabelen</i>										
Thuiswerken	.136(.023)***	.119			.130(.024)***	.113	.136(.033)***	.119		
Autonomie in werktijden			.058(.023)*	.047	.039(.023)	.032			.086(.035)***	.071
Gender (0=man;1=vrouw)							.168(.031)***	.149	.198(.041)***	.175
Gender * thuiswerken							-.015(.042)	-.011		
Gender * autonomie									-.037(.046)	-.032
<i>Controle variabelen</i>										
Leeftijd	.004(.001)***	.065	.005(.001)***	.078	.004(.001)***	.065	.005(.001)***	.079	.005(.001)***	.092
Jaren genoten opleiding	.001(.005)	.002	.008(.004)	.036	.000(.005)	-.002	-.002(.005)	-.008	.005(.004)	.020
Aantal werkuren	.008(.001)***	.148	.009(.001)***	.174	.008(.001)***	.148	.012(.001)***	.232	.014(.001)***	.262
Partner	.017(.028)	.012	.021(.028)	.014	.017(.028)	.012	.035(.028)	.024	.039(.028)	.027
Thuiswonende kinderen	.044(.022)*	.039	.050(.022)*	.045	.043(.022)	.038	.049(.022)*	.043	.005(.022)*	.049
R <sup>2</sup>	.050		.041		.051		.064		.056	

\* =  $p < .05$ ; \*\* =  $p < .01$ ; \*\*\* =  $p < .001$

In Model III wordt onderzocht of de positieve samenhang tussen thuiswerken en werkethos sterker is dan de positieve samenhang tussen autonomie in werktijden en werkethos, zoals gesteld in hypothese 3. De resultaten laten zien dat wanneer beide onafhankelijke variabelen in Model III worden opgenomen, alleen de samenhang tussen thuiswerken en werkethos significant blijft ( $b = 0.130$ ,  $SE = 0.024$ ,  $\beta = .113$ ,  $p < .001$ ). Hoewel het hierdoor lijkt dat thuiswerken inderdaad sterker samenhangt met werkethos kan hypothese 3 niet formeel bevestigd worden, vanwege het uitblijven van een significant resultaat voor autonomie in werktijden.

Hypothese 4 stelde dat thuiswerkende vrouwen een hoger werkethos hebben dan thuiswerkende mannen. Uit Model IV blijkt dat het hoofdeffect van gender op werkethos significant is ( $b = 0.168$ ,  $SE = 0.031$ ,  $\beta = .149$ ,  $p < .001$ ). Vrouwen hebben een significant hoger werkethos dan mannen. Thuiswerken blijkt ook significant samen te hangen met werkethos ( $b = 0.136$ ,  $SE = 0.033$ ,  $\beta = .119$ ,  $p < .001$ ). Ook hier vinden we dat werknemers die thuiswerken een significant hoger werkethos hebben dan werknemers die niet thuiswerken. In het model vinden we geen significant interactie-effect voor gender op de samenhang tussen thuiswerken en werkethos. Hierdoor vinden we geen bewijs dat thuiswerkende vrouwen een hoger werkethos hebben dan thuiswerkende mannen, hypothese 4 wordt hiermee niet bevestigd.

In Model V wordt getoetst of vrouwen met autonomie in werktijden een hoger werkethos hebben dan mannen met autonomie in werktijden, zoals gesteld in hypothese 5. We vinden een significant hoofdeffect van gender op werkethos ( $b = 0.198$ ,  $SE = 0.041$ ,  $\beta = .175$ ,  $p < .001$ ). Hieruit blijkt opnieuw dat vrouwen een hoger werkethos hebben dan mannen. Daarnaast vinden we een significant hoofdeffect van autonomie in werktijden op werkethos ( $b = 0.086$ ,  $SE = 0.035$ ,  $\beta = .071$ ,  $p < .001$ ). Wederom vinden we bewijs voor de aanname dat autonomie in werktijden significant samenhangt met werkethos. Echter vinden we geen significant interactie-effect tussen gender en autonomie in werktijden. Vrouwen met autonomie in werktijden verschillen niet significant in hun werkethos ten opzichte van mannen met autonomie in werktijden, hypothese 5 wordt hiermee verworpen.

## **5. Conclusie & discussie**

---

In deze studie hebben we onderzocht in hoeverre aspecten van HNW (thuiswerken en autonomie in werktijden) samenhangen met het werkethos van Nederlandse werknemers. Dit hebben we gedaan aan de hand van de dataset van de tweede wave van de NKPS, bestaande uit 2847 respondenten. Daarnaast is gekeken welke van de twee aspecten sterkst samenhangt met werkethos. Tenslotte is onderzocht of er sprake is van een interactie-effect voor gender binnen de samenhang tussen HNW en werkethos.

Allereerst laten de resultaten van deze studie zien dat werknemers die thuiswerken een hoger werkethos hebben dan werknemers die niet thuiswerken. Ook blijkt uit dit onderzoek dat werknemers met autonomie in werktijden een hoger werkethos hebben dan werknemers die deze autonomie niet hebben. Hieruit kunnen we concluderen dat HNW positief samenhangt met het werkethos van werknemers. Deze resultaten bevestigen de aannames op basis van de sociale uitwisselingstheorie van Blau (1964). We veronderstelden dat HNW als een vorm van sociale uitwisseling kon worden gezien. Door deze sociale uitwisseling vanuit de werkgever, heeft de werknemer het gevoel wat terug te moeten doen. Dit zou zich kunnen uiten in een hoger werkethos voor werknemers die de mogelijkheid hebben om thuis te werken of autonomie hebben in hun werktijden. Dit onderzoek heeft zich voornamelijk gericht op de uitkomst van de sociale uitwisseling, namelijk iets extra's doen voor de werkgever, dan op het tussenliggende mechanisme. Of medewerkers die aan HNW doen ook daadwerkelijk het gevoel hebben om iets terug te moeten doen voor hun werkgever, blijft onduidelijk.

Vervolgens hebben we onderzocht welk aspect van HNW het sterkst samenhangt met het werkethos. Hoewel onze verwachting niet formeel getoetst kon worden, lijkt het er op dat thuiswerken sterker samenhangt met werkethos dan autonomie in werktijden. De resultaten wijzen hiermee in de richting van de studie van Caillier (2013). In zijn exploratieve onderzoek heeft onderzocht of verschillende aspecten van HNW ook verschillende effecten hebben op de toewijding van de werknemer aan de organisatie. Zijn verwachting dat thuiswerken voor een hogere toewijding zorgt is gebaseerd op de mate van flexibiliteit die deze regeling biedt. Volgens Caillier zorgt thuiswerken voor meer flexibiliteit dan andere regelingen, zoals autonomie in werktijden. Echter, blijft zowel in de studie van Caillier als in de huidige studie het mechanisme van flexibiliteit tussen HNW en werkethos onduidelijk.

Tenslotte hebben we genderverschillen in de samenhang tussen aspecten van HNW en werkethos onderzocht. De resultaten laten zien dat thuiswerkende vrouwen geen hoger werkethos hebben dan thuiswerkende mannen. Daarnaast hebben vrouwen met autonomie in werktijden ook geen hoger werkethos dan mannen met autonomie in werktijden. Vrouwen bleken wel een hoger werkethos te hebben dan mannen. We veronderstelden dat vrouwen meer werk-privé conflicten ervaren dan mannen, waardoor vrouwen zich meer gesteund voelden door HNW dan mannen. Hierdoor zouden vrouwen die werken volgens de principes van HNW een hoger werkethos hebben dan mannen die op deze manier werken. Echter, laten de resultaten dit niet zien. Een mogelijke verklaring kan zijn dat Nederlandse vrouwen toch minder werk-privé conflicten ervaren werd verondersteld. Wellicht omdat Nederlandse vrouwen vaak deeltijd werken. Hierdoor kan werk en privé beter gecombineerd worden en kan een werk-privé conflict uitblijven (Bierings, Hermans & Portegijs, 2014). Het is mogelijk dat HNW door Nederlandse vrouwen niet als steun voor het werk-privé conflict ervaren wordt, waardoor de



samenhang tussen HNW en werkethos ook niet sterker is voor vrouwen dan voor mannen.

Hoewel deze studie waardevolle resultaten heeft voortgebracht, zijn er een aantal beperkingen die genoemd dienen te worden. Ten eerste is dit een cross-sectioneel onderzoek. Idealiter zouden we onze verwachtingen willen toetsen aan de hand van longitudinale data om een causaal verband aan te kunnen tonen. Echter, ontbrak deze longitudinale data. Hierdoor kunnen we op dit moment alleen zeggen dat HNW en werkethos met elkaar samenhangen. Uitspraken over de manier waarop HNW het werkethos van werknemers kan voorspellen kunnen we op dit moment niet doen. Ten tweede is het mogelijk dat de sector waarin een werknemer werkzaam is een belangrijke rol speelt binnen de samenhang tussen HNW en werkethos. In bepaalde sectoren, zoals in de financiële en zakelijke dienstensector is het namelijk makkelijker om HNW in te voeren dan in sectoren waar het werk veel meer plaats- en tijdgebonden is, zoals in de bouw- en industriesector. Het blijkt dat HNW vaker en makkelijker ingevoerd wordt in sectoren waar een hoog opleidingsniveau vereist is (Smulders et al., 2011). Daarnaast blijken hoger opgeleiden een hoger werkethos te hebben dan lager opgeleiden (Peters et al., 2014). Dit kan ertoe leiden dat er binnen een sector waar het opleidingsniveau hoger ligt ook een hoger werkethos is. De verschillen van werkethos tussen sectoren kunnen de samenhang tussen HNW en werkethos beïnvloeden. Het was echter niet mogelijk om hierover informatie op te nemen in onze analyses. Ten slotte, wilden we onderzoeken of er een verschil waar te nemen was in samenhang tussen werknemers die wel en niet aan HNW doen, omdat dit nog niet eerder onderzocht was. Hoewel onze studie samenhang toont zou het meer inzicht geven wanneer thuiswerken en autonomie in werktijden als continue variabele waren opgenomen in het onderzoek in plaats van als dummyvariabele. Werknemers die slechts één dag per maand thuiswerken en werknemers die vier dagen per week thuiswerken vallen in deze studie allemaal in de ja categorie. Hetzelfde geldt voor autonomie in werktijden. Wanneer de ja categorie wordt opgesplitst in weinig, gemiddeld en veel thuiswerken of autonomie in werktijden zou dit een genuanceerder beeld geven over de samenhang tussen HNW en werkethos.

Ondanks de beperkingen die dit onderzoek heeft, levert dit onderzoek een belangrijke bijdrage aan de kennis over HNW binnen Nederland. Hoewel HNW in Nederland zeer actueel is, was er, naar ons weten, weinig wetenschappelijke kennis over de combinatie van HNW en werkethos binnen de Nederlandse context. Dit onderzoek geeft meer inzicht over dit onderwerp. Daarnaast geeft deze studie een genuanceerder beeld over HNW en werkethos. Er is namelijk onderscheid gemaakt tussen aspecten van HNW en hun verschillen in samenhang. Bovendien zijn de genderverschillen die aanwezig zijn in de Nederlandse arbeidscontext meegenomen. Dit is gedaan door te onderzoeken of deze genderverschillen ook terug zijn te vinden in de samenhang tussen HNW en werkethos. Een ander sterk punt van dit onderzoek is dat er gebruik

is gemaakt van een grote steekproef die op veel achtergrondkenmerken overeenkomt met de werkzame Nederlandse beroepsbevolking, waardoor de resultaten goed te generaliseren zijn.

Uit deze studie volgen verschillende aanbevelingen voor toekomstig onderzoek. Ten eerste, was het in het huidige onderzoek niet mogelijk om te kijken op welke manier de werkgever thuiswerken en autonomie in werktijden binnen een organisatie invoert, terwijl dit wel van belang kan zijn. Werkgevers kunnen HNW van bovenaf opleggen of kunnen werknemers de vrijheid geven om te kiezen voor HNW. Wij veronderstellen dat in organisaties waar de werkgever HNW verplicht stelt, werknemers minder het gevoel van sociale uitwisseling ervaren dan in organisaties waarin werknemers zelf beslissen of ze overgaan tot HNW. Door dit verschil zou ook het werkethos anders kunnen zijn. We adviseren dan ook voor toekomstig onderzoek om de aard van HNW binnen een organisatie te onderzoeken en in welke mate dit een rol speelt voor werkethos. Daarnaast is er meer onderzoek nodig om het mechanisme bloot te leggen van de verschillen in samenhang tussen aspecten van HNW en werkethos. Hoewel de resultaten van deze studie in de richting wijzen van Cailliers (2013) bevindingen, dat thuiswerken sterker samenhangt met werkethos dan autonomie in werktijden, blijft onduidelijk in dit onderzoek waarom dit zo is. Tot slot is het raadzaam voor toekomstig onderzoek om de tekortkomingen van onze studie te verbeteren. Het is dan ook wenselijk om de verwachtingen te toetsen aan de hand van longitudinale data. Wanneer de sector wordt opgenomen in vervolg onderzoek zou een alternatief voor de samenhang tussen HNW en werkethos beter kunnen worden uitgesloten. En door thuiswerken en autonomie in werktijden als continue variabele op te nemen, kan er meer inzicht worden verkregen in de samenhang tussen HNW en werkethos.

Zoals uit de inleiding is gebleken is onlangs het recht op thuiswerken ingevoerd in Nederland. Een aantal werkgevers bleek huiverig over deze ontwikkeling. Ze verwachtten de grip kwijt te raken op werknemers (EenVandaag, 2015). De resultaten van dit onderzoek hebben laten zien dat werkgevers niet huiverig hoeven te zijn over de grip op werkethos van werknemers als zij HNW invoeren. Werknemers die de mogelijkheid hebben om thuis te werken en autonomie hebben in hun werktijden blijken een hoger werkethos te hebben. Dit betekent dat deze werknemers meer bereid zijn om iets extra's voor hun organisatie te doen en meer gemotiveerd zijn om goed werk af te leveren. Deze resultaten kunnen een ondersteuning vormen voor de invoering van het recht op thuiswerken.

## 6. Referenties

---

- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*. Oxford: Dorsey.
- Bierings, H., Hermans, B. & Portegijs, W. (2014). Arbeid. In: A. Merens & M. van den Brakel (red.). *Emancipatiemonitor 2014* (60-85). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Bijl, D. (2009). *Aan de slag met het nieuwe werken*. Zeewolde: PAR CC.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Caillier, J.G. (2013). Satisfaction with work-life benefits and organizational commitment/job involvement: Is there a connection? *Review of Public Personnel Administration*, 33 (4): 340-364.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2009). *Werkzame beroepsbevolking vergrijst verder*. Geraadpleegd op 20 april 2015, van <http://www.cbs.nl>.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2015a). *Arbeidsdeelname; kerncijfers*. Geraadpleegd op 20 april 2015, van <http://www.cbs.nl/statline>.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2015b). *Gemiddeld inkomen; personen in particuliere huishoudens naar kenmerken*. Geraadpleegd op 28 april 2015, van <http://www.cbs.nl/statline>.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2015c). *Bevolking; hoogst behaald onderwijsniveau; geslacht, leeftijd en herkomst*. Geraadpleegd op 1 mei 2015, van <http://www.cbs.nl/statline>.
- Cinamon, R.G. and Y. Rich (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47: 531-541.
- Cloïn, M. & Hermans, B. (2006). Onbetaalde arbeid en de combinatie van arbeid en zorg. In W. Portegijs, B. Hermans & V. Lalta (red.). *Emancipatiemonitor 2006*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Cook, K.S., Cheshire, C., Rice, E.R.W., & Nakagawa, S. (2013). Social exchange theory. In J. DeLamater & A. Ward (eds.). *Handbooks of Sociology and Social Research*. Dordrecht: Springer Sciences Business Media.
- Coyle-Shapiro, J.A.-M. & Kessler, I. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large-scale survey. *The Journal of Management Studies*, 37: 904-930.
- Dirven, H. & Janssen, B. (2013). Werkloze en werkzame beroepsbevolking: twee afbakeningen. *CBS Sociaaleconomische trends, mei 2013, 01*. Den Haag: CBS.
- Duxbury, L.E. & Higgins, C.A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal*

- of Applied Psychology*, 76: 60-73.
- Duxbury, L.E., Higgins, C.A. & Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15(3): 449-466.
- Dykstra, P.A., Kalmijn, M., Knijn, T.C.M., Komter, A.E., Liefbroer, A.C. & Mulder, C.H. (2005). Codebook of the Netherlands Kinship Panel Study, a multi-actor, multi method panel study on solidarity in family relationships, Wave 1. *NKPS Working Paper No. 4*. Den Haag: Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute.
- Dykstra, P.A., Kalmijn, M., Knijn, T.C.M., Komter, A.E., Liefbroer, A.C. & Mulder, C.H. (2012). Codebook of the Netherlands Kinship Panel Study, a multi-actor, multi method panel study on solidarity in family relationships, Wave 2. *NKPS Working Paper No. 8*. Den Haag: Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute.
- Dykstra, P., Komter, A., Liefbroer, A.C., Merz, E. & Mulder, C. (2010). Familiebanden in levensloopperspectief. *Demos*, 26(3): 1-16.
- EenVandaag. (2015, 8 april). *Thuiswerken wordt een recht* [TV-uitzending]. Hilversum: Avrotros.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1): 42-51.
- Fleetwood, S. (2007). Why work-life balance now? *International Journal of Human Resource Management*, 18(3): 387-400.
- Geurts, S. & Demerouti, E. (2003). Work-nonwork interface: A review of theories and findings. In: M. Schabracq, J. Winnubst & C. Cooper (eds.), *Handbook of Work and Health Psychology* (279-312). Chichester: John Wiley and Sons.
- Gouldner, A.W. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement. *American Sociological Review*, 25: 161-78.
- Gutek, B.A., Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4): 560-568.
- Haas, D.F. & Deseran, F.A. (1981). Trust and symbolic exchange. *Social Psychology Quarterly*, 44: 3-13.
- Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work Study*, 51(2): 74-80.
- Herderscheê, G. (2015, 8 april). Meerderheid in senaat voor recht op werken vanuit huis. *de Volkskrant*. Verkregen via [www.devolskrant.nl](http://www.devolskrant.nl).
- Hoogenboom, M. (2011). The Netherlands: Two tiers for all. In J. Clasen & D. Clegg (eds.), *Regulating the risk of unemployment: National adaptations to post-industrial labour*

- markets in Europe* (75-99). Oxford: Oxford University Press.
- Hornung, S. & Glaser, J. (2010). Employee responses to relational fulfilment and work-life benefits. *International Journal of Manpower*, 31(1): 73-92.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., & Miller, B. C. (1996). Work and family in the virtual office: Perceived influences of mobile telework. *Family Relations*, 45(3): 293-301.
- Hulst, A. van der. (2015, 14 april). Thuiswerken wordt een wettelijke recht. *nrc.next*. Verkregen via [www.nrc.nl](http://www.nrc.nl).
- Knegt, R., Groot, J.A. de, Klaar, R.H. van het, Mulder, G.J., Popma, J.R., Schaapman, M.H., & Verhulp, E. (2011). *'Het Nieuwe Werken' en de arbeidsrechtelijke regelgeving*. Amsterdam: Hugo Sinzheimer instituut, Universiteit van Amsterdam.
- Lambert, S.J. (2000). Added Benefits: The link between work-life benefits and organizational citizenship behavior. *The Academy of Management Journal*, 43(5): 801-815.
- Lievens, F. (2011). *Human Resource Management: Back to basics*. Den Haag: Lannoo Campus & Academic Service.
- Madson, S. (2003). The effect of home-based teleworking on work-family conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1): 35-58.
- Martin, B.H. & MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations? *Management Research Review*, 35(7): 602-616.
- 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.
- Peters, P., Kraan, K. Echtelt, P. van. (2014). Het Nieuwe Werken en burn-out. In P. van Echtelt (red.), *Burn-out: verbanden tussen emotionele uitputting, arbeidsmarktpositie en Het Nieuwe Werken* (33-39). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Rooyackers, I.N., Valk, H.A.G. de & Merz, E. (2014). Mother-Child Relations in Adulthood: Immigrant and Nonimmigrant Families in the Netherlands. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 2014, 45(4): 569-586.
- Schein, E. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Boston: Addison-Wesley Publishing Company.
- Smulders, P., Kraan, K. & Pot, F. (2011). Telewerken vormen een elite. *ESB*, 96(4616): 493-495.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work family interface and work. *Journal of Family Issues*, 23: 138-27.
- Watson, T.J. (2012). *Sociology, work and organization*. London: Routledge.