



Houd jij je werk en privé gescheiden van elkaar?

De directe en indirecte effecten van het hebben van een partner en kinderen op de werktevredenheid, de verschillen in effecten tussen man en vrouw en het verloop van de effecten over een periode van vijf jaar

Studenten: Hilde Brons (5728118) & Hannah Kool (5655943)

Departement Sociologie, Faculteit Sociale Wetenschappen

Universiteit Utrecht

Docent: prof. dr. Ineke Maas

Tweede beoordelaar: dr. Amy Nivette

Datum: 15-06-2018

Abstract

The aim of this article is to investigate the direct and indirect effects of having a partner and/or having children on job- satisfaction among the Dutch workforce. We used two mediators, namely social support and work-family conflict, to test the indirect effects. We have examined the difference in these effects between men and women and whether these effects change over a period of five years. LISS-data, which are collected between 2008-2012, are used to test the hypotheses. The results indicate that there is no association between having a partner and/ or having children with job-satisfaction, social support and work-family conflict. However, work-family conflict is negatively related to job-satisfaction and social support is also negatively related to work-family conflict. The effects does not differ between men and women and the effects remains stable over time.

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Theoretisch kader	4
Hebben van een partner of kinderen	5
Verschil tussen man en vrouw	7
Het verloop over vijf jaar tijd	8
Data & Methoden	10
Data	10
Operationalisering van de variabelen	12
Afhankelijke variabele	12
Methode	17
Resultaten	17
Bivariate analyse wave 1 (2008)	17
Multivariate analyses van wave 1 (2008)	18
Multivariate analyses van het verloop over vijf jaar	21
Conclusie en discussie	24
Literatuurlijst	27
Appendix	301

Inleiding

Werktevredenheid is een actueel en regelmatig terugkerend onderwerp in het politieke en publieke debat. Zo hebben recentelijk nog stakingen in Nederland plaatsgevonden als gevolg van ontevredenheid over de werkomstandigheden. Leerkrachten vinden bijvoorbeeld dat zij te veel werkstress en werkdruk ervaren, waarvan een verlichting van de werkdruk wordt gevraagd naast een verhoging van het loon (AD, 2017). Niet alleen in het onderwijs maar ook in andere sectoren wordt er gestaakt, zoals in de transport- en logistieksector. Bijvoorbeeld Transavia-piloten die dit jaar hebben gestaakt met als aanleiding de ontevredenheid over hun werkomstandigheden (NRC, 2018).

Uit een onderzoek van het CBS en TNO (2018) blijkt dat de werkdruk niet alleen afhangt van de werksituatie, maar ook van het type huishouden. In dit onderzoek is er gekeken naar verschillende huishoudtypes: alleenstaanden, eenoudergezinnen, paren zonder kinderen en paren met kinderen. Het huishoudtype dat de meeste werkstress ervaart zijn alleenstaanden, gevolgd door eenoudergezinnen en paren zonder kinderen. Het huishoudtype dat de minste werkstress ervaart zijn paren met kinderen. Gebaseerd op dit onderzoek lijkt het hebben van een partner en/of kinderen als een remedie te werken voor het ervaren van werkstress (TNO, 2018). Tevens blijkt uit dit onderzoek van het CBS en het TNO dat vrouwen vaker werkgerelateerde vermoeidheid ervaren dan mannen, en dat vrouwen van 25 tot 35 jaar de meeste werkstress ervaren. Dit is mogelijk te verklaren doordat vrouwen in deze periode vaak kinderen krijgen. Dus geslacht en de levensloopfase zijn bepalend bij het ervaren van werkstress.

Het is voor iedereen belangrijk om een zo hoog mogelijke werktevredenheid te hebben, omdat werktevredenheid een grote invloed heeft op het algemene welzijn van een persoon (Den Boer, Nieboer, & Cramm, 2017) en op de werkprestaties (Gazioglu, & Tansel, 2006). Onderzoek naar mogelijke determinanten van werktevredenheid kan kennis opleveren wat kan bijdragen aan een oplossing om de werktevredenheid te verhogen. Steeds meer werknemers staken en steeds meer werknemers zijn betrokken bij deze stakingen. In 2017 waren er de meeste stakingen sinds 1989 (CBS, 2018). Daarom is het in deze tijd belangrijk om een oplossing te vinden, vanwege de vermeerdering van stakingen die onder andere gaan over de werktevredenheid. Daarnaast is het belangrijk om het verschil tussen man en vrouw te onderzoeken, aangezien er nog weinig bekend is of het effect van de huishoudsituatie op werktevredenheid verschilt tussen mannen en vrouwen. In aanvulling hierop is dat er sprake van een toename van het aantal vrouwen op de

arbeidsmarkt in de afgelopen decennia. Waardoor het tegenwoordig belangrijk is om zowel mannen als vrouwen te betrekken in dit onderzoek. Als uit dit onderzoek blijkt dat er sprake is van genderongelijkheid, kan er worden gezocht naar een oplossing om deze ongelijkheid te verminderen.

In de literatuur is er voor zover wij weten, nog weinig bekend over het effect van het huishoudtype op de werktevredenheid. Ten eerste omdat er in eerdere studies apart wordt gekeken naar het effect van het hebben van een partner en/of kinderen op de werktevredenheid (Booth & Van Ours, 2008). Slechts in enkele studies wordt er tegelijkertijd naar deze effecten gekeken, met uitzondering van de studies Kinnunen, Geurts en Mauno (2004) en Adams, King en King (1996). In ons onderzoek wordt er wel tegelijkertijd gekeken naar deze effecten, om zo een totaalplaatje in beeld te krijgen van het effect van het huishoudtype op de werktevredenheid.

Ten tweede wordt er in eerdere studies voornamelijk gekeken of het individu al dan niet getrouwd is bij het verklaren van de werktevredenheid (Knerr, 2006). Dit is niet meer van deze tijd, aangezien er tegenwoordig modernere relatievormen bestaan, zoals geregistreerd partnerschap, en er sprake is van een afname van het aantal gesloten huwelijken in Nederland (Latten, 2004). Hierdoor is het van belang om ook deze nieuwe relatievormen te betrekken en niet alleen te focussen op het aantal gesloten huwelijken. Wij nemen daarom mee of de respondent een relatie heeft in plaats van de huwelijksstatus van de respondent.

Ten derde is er in eerdere studies nog weinig bekend over hoe het effect van het hebben van een partner of kinderen op werktevredenheid verandert over tijd met behulp van longitudinaal onderzoek. In het onderzoek van Adams et al. (1996) wordt er cross-sectioneel onderzoek gedaan om de werktevredenheid te kunnen verklaren. Met longitudinaal onderzoek kan echter beter een causaal effect worden vastgesteld, en kan er worden gekeken naar het verloop van dit effect over tijd. In het onderzoek van Kinnunen et al. (2004) is er wel gebruik gemaakt van een longitudinaal onderzoek, alleen hebben de onderzoekers dit op twee momenten gemeten, namelijk 1999 en 2000. Het zou interessant zijn om de periode te vergroten. De kans is dan groter dat er ingrijpende gebeurtenissen plaatsvinden wat invloed zouden kunnen hebben op de werktevredenheid, zoals het krijgen van kinderen of het krijgen van een partner. Wij willen daarom gaan kijken naar een periode van vijf jaar met vijf meetmomenten (2008 - 2012).

Ten vierde is er tot zover wij weten nog niet veel bekend of het effect van het hebben van een partner en/of kinderen op werktevredenheid verschilt tussen man en vrouw. In reeds

bestaand onderzoek is er wel gekeken naar het verschil van werktevredenheid tussen man en vrouw. Uit eerder onderzoek is gebleken dat mannen en vrouwen verschillen in de mate van werktevredenheid (Kinnunen et al., 2004), terwijl er in ander onderzoek geen verschillen zijn geconstateerd (Weaver, 1978). Weaver noemt deze bevinding opmerkelijk omdat het werk van vrouwen namelijk anders is dan het werk van mannen. Bovendien verdienen vrouwen over het algemeen minder en werken zij minder uren in het geval zij een huishouden moeten onderhouden. Er is echter nog niet bekend of het effect van het hebben van een partner of kinderen verschilt tussen man en vrouw.

Tenslotte wordt in de bestaande literatuur over werktevredenheid vaak toegespitst op een bepaald beroep, zoals advocaten (Hagan & Kay, 2007), tandartsen (Ayers, Thomson, Rich & Newton, 2008) of schoolhoofden (Eckman, 2004). Wij willen kijken naar de werktevredenheid van mannen en vrouwen in alle beroepssectoren, om zo een algemeen beeld te kunnen schetsen over het verklaren van werktevredenheid.

De drie vragen die centraal staan in dit onderzoek zijn:

- *In hoeverre is er een invloed van het hebben van een partner en/of kinderen op de mate waarin men tevreden is met (verschillende aspecten van) zijn of haar baan?*
- *In hoeverre verschilt dit effect tussen mannen en vrouwen?*
- *Hoe verandert dit effect over een periode van vijf jaar?*

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden wordt er in ons onderzoek gebruik gemaakt van Langlopende Internet Studies voor de Sociale wetenschappen (LISS) data. Wij hebben gebruik gemaakt van data die zijn verzameld van 2008 tot en met 2012. De LISS-data zijn onderverdeeld in verschillende onderwerpen. In ons onderzoek wordt er gebruik gemaakt van data van de onderwerpen 'Employment, labor and retirement' en 'Housing and household'.

Theoretisch kader

In dit theoretisch kader worden er mogelijke mechanismes uitgelicht die een verklaring bieden voor de veronderstelde effecten van de onderzoeksvragen. Aan de hand van deze verklaringen, worden er hypothesen geformuleerd. Als eerste komt het algemene effect van het hebben van een partner en/of kinderen op de werktevredenheid aan bod, vervolgens het verschil in dit effect

tussen man en vrouw en tenslotte het verloop van dit effect over vijf jaar. Aan het einde van het theoretisch kader wordt er een grafische weergave gegeven van de hypothesen, zie figuur 1.

Hebben van een partner of kinderen

Om het effect van het hebben van een partner en/of kinderen op de werktevredenheid te kunnen verklaren, wordt er in de literatuur vaak gekeken naar het ervaren van een *werk-familie conflict* (zie bijvoorbeeld: Adams et al., 1996; Kinnunen et al., 2004). Werk-familie conflict houdt in dat de vraag van de ene rol in strijd is met de vraag van de andere rol (Adams et al., 1996). In dit geval gaat het om de rol die het individu heeft bij de familie en de rol die het individu heeft op het werk. Op het moment dat een individu een partner en/of kinderen heeft, heeft hij of zij te maken met een familie. In dat geval moet het individu een balans zien te vinden tussen werk en de familie en kan er een werk-familie conflict ontstaan indien er sprake is van een disbalans tussen deze twee (Verduyssen & Van de Putte, 2010).

Het werk-familie conflict kan verklaard worden door het *scarcity argument*. Dit mechanisme houdt in dat het individu over een schaarste van tijd beschikt. Als het individu meer tijd steekt in zijn of haar werk, blijft er minder tijd over voor zijn of haar familie (Van der Lippe, Jager & Kops, 2006). Bij het vormen van een familie, besteedt het individu tijd aan zijn of haar familie en moet het een balans vinden tussen werk en familie. Dit komt omdat er zowel bij werk als bij familie bepaalde verwachtingen worden gesteld over hoe het individu zich hoort te gedragen en hoeveel tijd het individu in deze gedragingen hoort te steken. Deze verwachte verdeling in tijd tussen werk en familie kan leiden tot een toenemende druk op werk (Coltrane & Adams, 2001) wat weer kan leiden tot een verminderde werktevredenheid. Uit een meta-analyse van Allen, Herst, Bruck & Sutton (2000) is er gebleken dat het werk-familie conflict een negatieve correlatie heeft met werktevredenheid met een gemiddelde correlatie van -0,24, en een bereik van -0,47 tot +0,14. Hierdoor nemen wij aan dat het werk-familie conflict een negatief invloed heeft op de werktevredenheid van het individu. Kortom, de domeinen werk en familie zijn niet compleet gescheiden van elkaar.

Gebaseerd op dit stuk wordt er een indirect effect verwacht van het hebben van een partner op werktevredenheid, namelijk dat het effect van het hebben van een partner wordt gemedieerd door het werk-familie conflict. Hetzelfde geldt voor het hebben van kinderen. Aan de hand hiervan worden de volgende hypothesen opgesteld:

Hypothese 1: Het hebben van een partner heeft een positief effect op het ervaren van een werk-familie conflict.

Hypothese 2: Het hebben van kinderen heeft een positief effect op het ervaren van een werk-familie conflict.

Hypothese 3: Het ervaren van een werk-familie conflict heeft een negatief effect op de werktevredenheid.

In tegenstelling tot het voorgaande stuk, kan het hebben van een partner of kinderen een (indirect) negatief effect hebben op het ervaren van een werk-familie conflict. Dit kan verklaard worden aan de hand van *sociale steun*. Sociale steun is onderdeel van het sociaal kapitaal van een persoon. Sociaal kapitaal stelt een persoon in staat gebruik te maken van de hulpbronnen van andere mensen uit zijn of haar netwerk (Ellison, Steinfield & Lampe, 2007). Sociaal kapitaal bestaat uit verschillende banden met mensen: bonding ties en bridging ties. Dit worden ook wel sterke en zwakke banden genoemd (Putnam, 2000; Granovetter, 1973). Bonding ties zijn banden met mensen die dicht bij een persoon staan wat ook wel sterke banden zijn. Zowel partners als kinderen worden gezien als een bonding tie. Hierdoor zouden zowel partners als kinderen de sociale steun aan individuen kunnen versterken (Putnam, 2000). Er zijn twee soorten sociale steun: emotionele steun en instrumentele steun. Als een individu een werk-familie conflict ervaart, zouden zowel kinderen als partners één van deze twee vormen van steun kunnen bieden waardoor het conflict minder wordt (Adams et al., 1996).

Sociale steun wordt gezien als een beschermende functie en een *coping mechanism* voor het werk-familie conflict (Seiger & Wiese, 2009). Dit houdt in dat mensen die veel sociale steun ervaren, minder snel stress zullen ervaren. Sociale steun van het gezin kan de stress die het individu ervaart bij het combineren van familie en werk doen verminderen. Zo kan het kind bepaalde verplichtingen van één van de ouders overnemen, bijvoorbeeld koken. Hierdoor zal de ouder minder stress ervaren omdat hij of zij hiermee ontlast wordt, waardoor de ouder minder een werk-familie conflict ervaart. Het hebben van kinderen zou dan het werk-familie conflict kunnen doen verminderen voor de ouder. Maar ook de partner kan het werk-familie conflict laten verminderen, door stress weg te nemen. Denk bijvoorbeeld aan een partner die in deeltijd werkt. Deze partner zal naar alle waarschijnlijkheid meer verzorgende taken op zich nemen, waardoor de stress van het individu die voltijd werkt minder wordt. Zowel partner als kinderen kunnen dus

stress wegnemen, en hierdoor zal het individu in mindere mate een werk-familie conflict ervaren. Aangezien wij veronderstellen dat het ervaren van een werk-familie conflict invloed heeft op de werktevredenheid (Allen et al., 2000), zal de sociale steun indirect via het ervaren van een werk-familie conflict een effect hebben op de werktevredenheid.

Over het algemeen verwachten wij dat hoe groter de samenstelling van het huishouden, hoe groter de kans is op het ontvangen van sociale steun. In dit geval werkt het hebben van een partner of kinderen als een soort buffer voor het ervaren van een werk-familie conflict. Zij leveren sociale steun wat ervoor zorgt dat het individu het werk-familie conflict in mindere mate ervaart. Gebaseerd hierop wordt er een indirect effect verwacht van het hebben van een partner of kinderen op de mate van werktevredenheid, via sociale steun en werk-familie conflict. De volgende hypothesen kunnen worden opgesteld:

Hypothese 3: Het ervaren van een werk-familie conflict heeft een negatief effect op de werktevredenheid.

Hypothese 4: Het hebben van een partner heeft een positief effect op het ontvangen van sociale steun.

Hypothese 5: Het hebben van kinderen heeft een positief effect op het ontvangen van sociale steun.

Hypothese 6: Het ontvangen van sociale steun heeft een negatief effect op het ervaren van een werk-familie conflict.

Verschil tussen man en vrouw

Uit het onderzoek van Van Tilburg en Pas (2008) is gebleken dat vrouwen in de meeste gevallen de zorg voor familieleden op zich nemen, wat gebaseerd is op traditionele genderrollen die nog steeds invloed hebben op de taakverdeling tussen man en vrouw. De hedendaagse genderrollen die in Nederland gelden zijn echter niet meer zo traditioneel ten opzichte van vroeger, maar de genderrollen zijn nog niet verdwenen uit de Nederlandse samenleving (Bianchi, Sayer, Milkie & Robinson, 2012). De traditionele genderrollen staan alleen wel onder druk aangezien steeds meer vrouwen de arbeidsmarkt in Nederland betreden, waardoor er minder tijd beschikbaar is voor de zorg van familieleden en er meer werk-familie conflicten ontstaan. De verzorgende taken omvatten de zorg van zowel eigen kinderen als andere familieleden. Uit het onderzoek van Van Tilburg en Pas (2008) blijkt dat vrouwen de zorg voor zowel eigen kinderen als familieleden

eerder op zich nemen dan mannen. Derhalve concluderen wij dat indien individuen kinderen hebben, de vrouw naar alle waarschijnlijkheid het merendeel van de verzorgende taken voor de kinderen op haar zal nemen, ten opzichte van de man. Daarnaast krijgt het individu door het aangaan van een relatie, er een (schoon-)familie bij. De kans op het zorg verschaffen aan (schoon-)familieleden wordt groter, wanneer het individu een relatie heeft. Als vrouwen deze verzorgende taak uitvoeren en dit proberen te combineren met hun werk, kunnen zij een werk-familie conflict ervaren. Mannen daarentegen zullen dit conflict minder vaak ervaren, aangezien de verwachting is dat zij de verzorgende taak minder vaak op zich nemen. Het effect van het hebben van een partner en/of kinderen op het ervaren van een werk-familie conflict, zal naar onze verwachting sterker zijn voor vrouwen dan voor mannen.

Gebaseerd op dit stuk wordt er verwacht dat het effect van het hebben van een partner op het ervaren van een werk-familie conflict sterker positief is voor vrouwen dan voor mannen. Wij verwachten hetzelfde voor het effect van het hebben van kinderen op het ervaren van een werk-familie conflict. De volgende hypothesen kunnen worden opgesteld:

Hypothese 7: Het positieve effect van het hebben van een partner op het ervaren van een werk-familie conflict is sterker voor vrouwen, dan voor mannen.

Hypothese 8: Het positieve effect van het hebben van kinderen op het ervaren van een werk-familie conflict is sterker voor vrouwen, dan voor mannen.

Het verloop over vijf jaar tijd

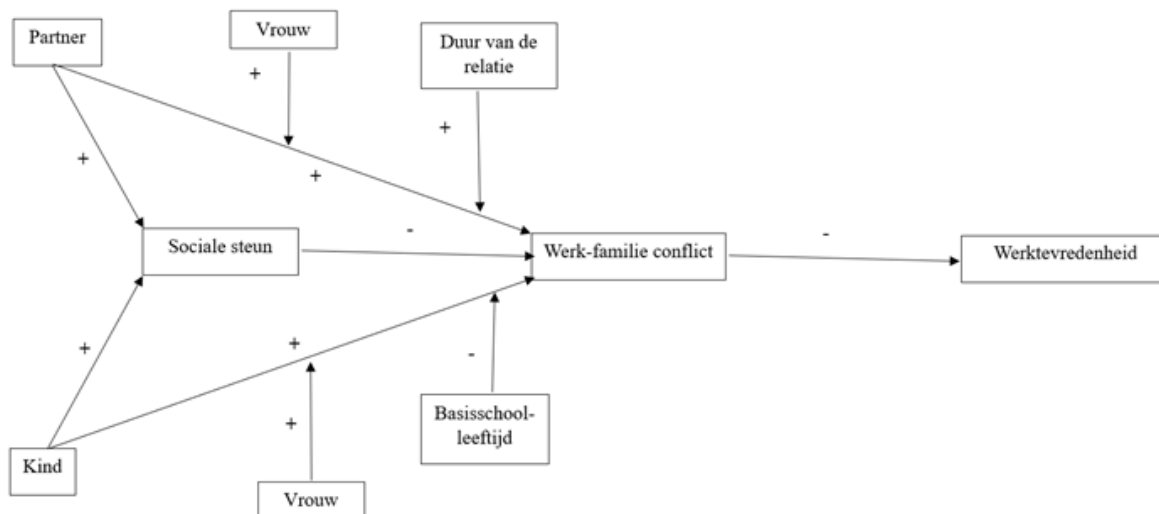
Het is in dit onderzoek ook van belang om het verloop van de leeftijd van de kinderen te kijken en naar de stabiliteit van de relatie, ook wel de duur van de relatie genoemd. Dit doen wij aan de hand van een periode van vijf jaar. Wij veronderstellen dat de duur van de relatie mee moet worden genomen bij het vaststellen van het effect van het hebben van een partner op de werktevredenheid. Naarmate een relatie stabiel is, zullen de partners gaan specialiseren in taken, aangaande het huishouden, verzorging van de kinderen en het financieren hiervan (Davis, Greenstein en Gerteisen Marks, 2007). Een relatie is stabiel, naarmate hij langer duurt. Er is een trend dat beide partners actief zijn op de arbeidsmarkt (CBS Statline, z.j.a), waardoor één van de partners of beide partners hun werk en familie moet combineren. De specialisatie van de taken kunnen hierdoor in geding komen, omdat er een disbalans kan ontstaan tussen werk en familie. In aanvulling hierop is onze aanname dat naarmate de relatie langer duurt, één van de

partners eerder zorg van hun (schoon-)familieleden op zich zal nemen ten opzichte van een onstabiele relatie. Doordat één van de partners de zorg op zich zal nemen maar naar alle waarschijnlijkheid nog werkt, gezien de trend van tweeverdieners (CBS Statline, z.j.a), zal hij of zij het werk moeten combineren met de zorg en als gevolg kunnen er werk-familie conflicten ontstaan. De verwachting is dat wanneer het individu een partner heeft met een langlopende relatie, de kans op het ervaren van werk-familie conflicten groot is.

Uit onderzoek van Van der Valk (2005) is gebleken dat hoe jonger het kind is, hoe vaker één van beide ouders, voornamelijk de vrouw, niet werkt of deeltijd werkt. Als de vrouw in dat geval wel werkt, kan er een conflict ontstaan tussen werk en zorg voor het kind. Als het kind de basisschoolleeftijd heeft bereikt, is het kind niet meer de hele tijd thuis waar het verzorging nodig heeft. Op school wordt de verzorging geboden, hierdoor nemen de verzorgingstaken van de ouders af, waardoor ouders een mindere vorm van een werk-familie conflict ervaren. De leeftijd van het jongste kind is het meest bepalend: als het oudste kind naar de basisschool gaat maar het jongste kind nog niet, blijft een ouder naar alle waarschijnlijkheid (deels) thuis om voor het jongste kind te zorgen. Wij verwachten dat de basisschoolleeftijd van het jongste kind invloed heeft op het effect van het hebben van kinderen op het ervaren van werk-familie conflicten. Gebaseerd hierop wordt er verwacht dat het effect van het hebben van kinderen op het ervaren van een werk-familie conflict zal afnemen, naarmate het kind ouder wordt. Aan de hand hiervan kunnen de volgende hypothesen worden opgesteld:

Hypothese 9: Het positieve effect van het hebben van een partner op het ervaren van een werk-familie conflict neemt toe over tijd door de duur van de relatie.

Hypothese 10: Het positieve effect van het hebben van kinderen op het ervaren van een werk-familie conflict neemt af over tijd door het bereiken van de basisschoolleeftijd van het jongste kind.



Figuur 1. Grafische weergave verwachte relaties

Figuur 1 geeft de verwachte relaties weer op basis van dit theoretisch kader.

Data & Methoden

Data

In ons onderzoek is er gebruik gemaakt van de LISS (Langlopende Internet Studies voor de Sociale wetenschappen) data. Deze data worden verzameld door de universiteit van Tilburg en gefinancierd door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en de ‘Netherlands Organisation for Scientific Research (NWO) (Kalmijn & Scherpenzeel, 2009). De LISS-data worden vanaf november 2007 verzameld en de verzameling van de data is nog steeds bezig. Er wordt elk jaar dezelfde kernvragenlijst gebruikt bij de dataverzameling, waardoor er nu bij de meeste onderwerpen tien of negen tijdstipmomenten (waves) zijn. De vragenlijst bestaat uit standaard achtergrondvariabelen (zoals leeftijd, geslacht) maar ook andere relevante variabelen (zoals familie, werk). Over 24 verschillende onderwerpen worden er data verzameld. Wij maken gebruik van de onderwerpen: ‘Employment, labor and retirement’ en ‘Housing and household’.

De panelleden van het LISS panel zijn geselecteerd met behulp van een gerandomiseerde steekproef van huishoudens uit een populatieregister van CBS Nederland, waarbij ook mensen zonder internet zijn ingesloten. Personen die in het eerste jaar niet hebben deelgenomen, kunnen later niet meer meedoen met het panel (Kalmijn & Scherpenzeel, 2009). De huishoudens die zijn uitgenodigd om mee te doen met het panel, zijn benaderd via de post, telefoon of een bezoek aan huis. Alleen huishoudleden die ten minste 15 jaar oud zijn kunnen meedoen aan het LISS panel

en meerdere leden binnen een huishouden kunnen panellid worden. Van deze groep mensen is bijna de helft (48%) panellid geworden. De respons op de vragenlijst die elke maand wordt afgenomen is 70-75% van het totaal aantal uitgenodigde respondenten. Uiteindelijk bestaat het panel uit ongeveer 4353 huishoudens, die bestaat uit 6896 personen.

De doelpopulatie van dit onderzoek is de werkende Nederlandse beroepsbevolking. Daarom selecteren wij alleen de mensen die betaald werk verrichten. De omvang van deze populatie is 4677 mensen. De uiteindelijke populatie van dit onderzoek is kleiner dan de initiële omvang van de doelpopulatie, aangezien wij een selectie hebben gemaakt van mensen die een geldige waarde hebben gerapporteerd in 2008 (wave 1) op de vragen die wij hebben gebruikt voor de variabelen: werktevredenheid, partner, kinderen, werk-familie conflict, geslacht, leeftijd en reistijd. Dit resulteert in een onderzoekspopulatie van 4145 respondenten die wij gebruiken om hypothese 1 tot en met 8 te kunnen testen. Om hypothesen 9 en 10 te kunnen testen, hebben wij vijf waves met elkaar vergeleken (periode van 2008-2012). De respondenten moeten gedurende vijf jaar een geldige waarde hebben op de variabelen: werktevredenheid, partner, kinderen, werk-familie conflict, geslacht, leeftijd en reistijd. Dit resulteert in een onderzoekspopulatie van 1201 respondenten.

Om de selectiviteit van de data vast te kunnen stellen, worden de beschrijvende statistieken vergeleken met de algemene statistieken van de Nederlandse beroepsbevolking. In tabel 1 zijn de beschrijvende statistieken van de variabelen van wave 1 (2008) die worden meegenomen in dit onderzoek weergegeven. Van onze onderzoekspopulatie is 50,7% een vrouw. Dit percentage komt redelijk overeen met de statistieken van de Nederlandse bevolking waar ongeveer 50% vrouw is in 2008 (CBS Statline, z.j.c). Tabel 1 laat ook zien dat de meest voorkomende leeftijdscategorie de middelste categorie is (30-49 jaar), aangezien 53,2% van de respondenten een leeftijd heeft tussen de 30 en 49 jaar. Dit is in lijn met de Nederlandse statistieken waar de gemiddelde leeftijd van een Nederlander 39,7 jaar is (CBS Statline, z.j.c).

In tabel A1 zijn de beschrijvende statistieken van het longitudinaal onderzoek te zien (zie appendix). Hieruit blijkt dat geen enkele respondent gedurende de vijf jaar een kind heeft gekregen. Dit is een opmerkelijke bevinding, aangezien er in deze periode gemiddeld 182.000 kinderen per jaar zijn geboren (CBS Statline, z.j.b). Wij hebben geconstateerd dat er wel kinderen zijn geboren over de tijd heen in het LISS panel, maar door onze filter zijn deze mensen

niet meegenomen. De gemiddelde leeftijd voor de Nederlandse beroepsbevolking was in de periode van 2008-2012 rond de 40 jaar (CBS Statline, z.j.c). In de beschrijvende statistieken is er te zien dat de middelste categorie van leeftijd (30-49 jaar) het meest dominant over de tijd is en daardoor redelijk overeenkomt met de statistieken van de Nederlandse bevolking. Ten aanzien van de man/vrouw ratio, is dit in lijn met de 50-50 ratio van de Nederlandse statistieken (CBS Statline, z.j.c). Wat hierbij opvalt, is dat in wave 1 49,7% vrouw is en in de verdere waves 49,6%.

Tabel 1. Beschrijvende statistieken van de variabelen van wave 1 (2008) (N = 4145)

Variabelen	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Std. derivatie
Werktevredenheid	0,17	10,00	7,384	1,238
Partner	0,00	1,00	0,827	
Kinderen	0,00	1,00	0,648	
Vrouw	0,00	1,00	0,507	
Werk-familie conflict	0,00	1,00	0,277	
Werk-familie conflict dummy	0,00	1,00	0,143	
Sociale steun	1,00	4,00	2,877	0,642
Stabiliteit van de relatie in jaren	0,00	58,00	15,437	13,081
Basisschoolleeftijd	0,00	1,00	0,572	
<i>Leeftijd in jaren</i>				
Laag (15 - 29)	0,00	1,00	0,221	
Middel (30 - 49)	0,00	1,00	0,532	
Hoog (50+)	0,00	1,00	0,247	
Reistijd in minuten per dag	0,00	240,00	25,923	22,389

Operationalisering van de variabelen

Afhankelijke variabele

De afhankelijke variabele in dit onderzoek is *werktevredenheid*. Voor deze variabele hebben wij een schaal gemaakt, welke geconstrueerd is aan de hand van zes variabelen. Deze variabele

bestaat uit vragen over verschillende aspecten van werktevredenheid. Bij iedere vraag geeft de respondent aan op een schaal van 0-10 in hoeverre hij of zij tevreden is met dit aspect, waarbij '0' betekent dat de respondent heel erg ontevreden is, en '10' dat de respondent heel erg tevreden is. De vragen die wij meenemen in de schaal van werktevredenheid zijn: (i) 'Hoe tevreden bent u met uw loon of salaris of winstinkomen?', (ii) 'Hoe tevreden bent u met uw werktijden?', (iii) 'Hoe tevreden bent u met het type werk dat u verricht?', (iv) 'Hoe tevreden bent u met de sfeer onder uw collega's?', (v) 'Hoe tevreden bent u met uw loopbaan tot nu toe?' en (vi) 'Hoe tevreden bent u al met al met uw huidige werk?'. De schaal 'werktevredenheid' is gemaakt door het gemiddelde te nemen van deze zes vragen, waarbij er ten minste vier vragen beantwoord moeten worden. Er waren 34 mensen die een ontbrekende waarde hadden op deze variabele. De beschrijvende statistieken van de variabelen waaruit de schaal werktevredenheid bestaat, zijn te vinden in tabel A2 (zie appendix).

Om de validiteit van deze schaal te toetsen hebben wij een one-factor factoranalyse met de rotatie promax en een betrouwbaarheidstoets uitgevoerd. Bij de factoranalyse houden wij het Guttman-Kaiser criterium aan, wat inhoudt dat alle eigenvalues met een waarde boven de 1 worden gezien als een factor. Uit de factoranalyse komt één factor naar voren, want maar één van de factoren heeft een eigenvalue van boven de 1, namelijk 3,390. Tevens hebben wij gebruik gemaakt van een screeplot, weergegeven in figuur A1 (zie appendix). In dit screeplot is te zien dat er één grote daling is en dat de lijn daarna lineair afneemt. Hieruit kan worden vastgesteld dat er één onderliggende factor is in de schaal van werktevredenheid. Alle items laden boven de 0,459 op deze factor. Tenslotte hebben we een 'Internal consistency test' uitgevoerd. Hieruit volgt een Cronbach's alpha van 0,832. Volgens Carmines & Zeller (1979) is een schaal betrouwbaar als de Cronbach's alpha boven de 0,700 uitkomt. Op grond hiervan gaan wij ervan uit dat de schaal voor werktevredenheid een valide schaal is.

Onafhankelijke variabelen

De eerste onafhankelijke variabele is het hebben van een *partner* ten tijde van het invullen van de vragenlijst. De vraag die is gesteld is: 'Hebt u momenteel een partner?'. De antwoordcategorieën zijn: nee (0) en ja (1). Er waren 310 mensen die een ontbrekende waarde hebben op deze variabele.

De tweede onafhankelijke variabele is het hebben van *kinderen* ten tijde van het afnemen van de vragenlijst. De vraag die is gesteld is: ‘Hebt u ooit kinderen gekregen?’. De antwoordcategorieën zijn: nee (0) en ja (1). Indien een respondent in de voorgaande wave al ‘ja’ heeft gerapporteerd op deze vraag, kreeg deze respondent automatisch een ja op deze vraag. Er waren 311 mensen die een ontbrekende waarde hadden op deze variabele.

De derde onafhankelijke variabele is het geslacht van de respondent. In de vragenlijst moet de respondent aankruisen wat zijn of haar geslacht is. De antwoordcategorieën voor deze nieuwe variabele zijn: man (0) en vrouw (1). Er waren 313 mensen die een ontbrekende waarde hadden op deze variabele. Wij vinden dit een opmerkelijk hoog aantal voor een variabele als geslacht waardoor wij het patroon hebben opgevraagd wat mogelijk een verklaring biedt hiervoor in figuur A2 (zie appendix). Uit dit patroon blijkt dat de respondenten die een ontbrekende waarde hebben op geslacht, niet betekent dat deze respondenten een ontbrekende waarde hebben op de andere variabelen. Het blijft echter nog steeds onduidelijk voor ons wat de verklaring is voor dit hoge aantal ontbrekende waarde voor geslacht.

De vierde onafhankelijke variabele is het ervaren van een *werk-familie conflict*. Het werk-familie conflict is afgeleid van twee vragen. De eerste vraag gaat over hoeveel uren de respondent daadwerkelijk werkt, en de tweede vraag gaat over hoeveel uren de respondent zou willen werken. De variabele werk-familie conflict hebben wij geconstrueerd door het verschil te bepalen tussen het aantal uur dat een persoon zou willen werken, en het aantal uren dat een persoon werkt. Als deze waarde negatief is, nemen wij aan dat deze persoon vindt dat er meer tijd aan zijn of haar familie moet worden besteedt, en dus momenteel een werk-familie conflict ervaart en daardoor de waarde ‘1’ krijgt op de variabele werk-familie conflict. Als de waarde positief of nul is dan krijgt deze respondent een waarde ‘0’ op de variabele werk-familie conflict. Wij zijn geïnteresseerd in het wel of niet hebben van een werk-familie conflict, in plaats van in welke mate het individu een werk-familie conflict ervaart. Hierdoor nemen wij werk-familie conflict mee als een dummy-variabele. De LISS-data zijn zo opgesteld dat sommige respondenten niet de vraag hebben gekregen hoeveel ze werkten en hoeveel ze wilden werken. Echter maken werkzoekenden die wel werken, zzp’ers en vrije beroepsbeoefenaren wel deel uit van de werkende Nederlandse beroepsbevolking, waardoor wij deze groep wel mee willen nemen in dit onderzoek. Om ze toch in ons onderzoek mee te nemen, hebben we gebruik gemaakt van ‘mean imputation’. Dit houdt in dat respondenten met een ontbrekende waarde, het

gemiddelde hebben gekregen van de desbetreffende vraag. Deze simpele imputatie-methode wordt vaak gebruikt in eerdere onderzoeken (Donders, Van der Heijden, Stijnen & Moons, 2006), en zorgt ervoor dat wij minder ontbrekende waarden op de variabele werk-familie conflict hebben. Om te controleren of respondenten met een geïmputeerde waarde verschillen van respondenten met een niet geïmputeerde waarde, controleren wij hiervoor door een dummy-variabele mee te nemen in onze modellen genaamd *werk-familie conflict dummy*. Bij deze dummy hebben de respondenten met een geïmputeerde waarde een '1' en respondenten met een niet-geïmputeerde waarde een '0'. Indien deze variabele significant is, verschillen de respondenten met een geïmputeerde waarde van de respondenten met een niet-geïmputeerde waarde. Er waren 15 mensen die een ontbrekende waarde hadden op variabele werk-familie conflict, nadat er gebruik is gemaakt van mean imputation. De variabele werk-familie conflict wordt tevens gebruikt als afhankelijke variabele in een regressiemodel.

De vijfde onafhankelijke variabele is de mate van ontvangen *sociale steun*. Deze variabele wordt gemeten aan de hand van de vraag: 'Ik krijg voldoende steun bij moeilijke situaties.'. De antwoordcategorieën zijn: helemaal niet mee eens (1), niet mee eens (2), mee eens (3) en helemaal mee eens (4). Wij behandelen deze variabele met 4 categorieën als een continue variabele, net zoals in eerder onderzoek is gedaan (zie bijvoorbeeld: Allen & Seaman, 2007). Hoe hoger iemand op deze schaal scoort, hoe meer sociale steun deze persoon ontvangt. Er zijn 202 mensen die een ontbrekende waarde hadden op deze variabele. De variabele sociale steun wordt tevens gebruikt als afhankelijke variabele in een regressiemodel.

De zesde onafhankelijke variabele is de *duur van de relatie*. Deze variabele is gemeten aan de hand van de vraag: 'In welk jaar begon je relatie met je partner?'. Omdat we ook het interviewjaar weten, kunnen we de duur van de relatie berekenen door deze jaren van elkaar af te trekken. Mensen die geen relatie hebben, wordt bij deze variabele op een duur van de relatie van 0 jaar gezet. In de jaren na 2008 hebben de respondenten die hebben aangegeven dezelfde partner te hebben, de vraag 'In welk jaar begon je relatie met je partner?' niet meer gehad. Om de duur van deze relaties te achterhalen, is de duur berekend door telkens één jaar op te tellen bij de duur van de relatie volgens het voorgaande jaar. Er waren 312 mensen die een ontbrekende waarde hadden op deze variabele.

De zevende onafhankelijke variabele is of het jongste kind de *basisschoolleefijd* heeft of niet. Vanaf het 5e jaar van het kind, is iedere ouder in Nederland verplicht om zijn of haar kind

naar de basisschool te sturen (Rijksoverheid, z.j.), daarom is deze leeftijd aangehouden. De leeftijd van het jongste kind kan berekend worden door het jaar waarin de vragenlijst is afgenomen af te trekken van het geboortjaar van het kind. De dummy-variabele basisschoolleeftijd geeft aan of respondenten een kind hebben met een basisschoolleeftijd of hoger. De antwoordcategorieën van deze variabele zijn: nee (0) en ja (1). Respondenten die aangeven geen kinderen te hebben, hebben de waarde '0' gekregen. Er zijn 312 mensen die een ontbrekende waarde hadden op deze variabele.

Controlevariabelen

Onze eerste controlevariabele is de *leeftijd* van de respondent. Uit het onderzoek van Clark, Oswald en Warr (1996) is gebleken dat de relatie tussen werktevredenheid en leeftijd over het algemeen een U-vorm heeft, wat een niet-lineaire relatie. Dit houdt in dat de respondent redelijk tevreden is over zijn of haar werk als hij of zij jong is, en oud is. Tussendoor ervaart de respondent een lagere werktevredenheid. Aangezien de relatie niet-lineair is, nemen wij de leeftijd mee in drie categorieën: een lage leeftijd (15-29), een gemiddelde leeftijd (30-49) en een hoge leeftijd (50-108). Leeftijd hangt samen met het hebben van een partner en kinderen. Niet iedereen heeft al een relatie als hij of zij jong is, maar de kans op het hebben van een relatie neemt toe naarmate het individu ouder wordt. Daarnaast neemt de kans op het hebben van kinderen ook toe naarmate het individu ouder wordt. Deze controlevariabele is gemeten aan de hand van de volgende vraag: 'Wat is uw leeftijd?'. Uit de resultaten blijkt dat leeftijd middelmatig is gecorreleerd met de duur van de relatie ($r = 0,676$, $p < 0,01$). Deze correlatie is te laag om vast te stellen dat het problematisch zou zijn om deze controlevariabele mee te nemen. Daarnaast nemen wij leeftijd als een categorische variabele mee, waardoor de middelmatige correlatie van leeftijd met de duur van de relatie niet problematisch is. Er waren 327 mensen die een ontbrekende waarde hadden op deze variabele.

Onze tweede controlevariabele is de *reistijd* die een respondent af moet leggen naar zijn of haar werkplek. Als de reistijd lang is, kan dit als een last worden ervaren waardoor deze invloed zou kunnen hebben op de werktevredenheid. Deze controlevariabele kan tevens samenhangen met het hebben van een partner en kinderen. Als een respondent lang moet reizen, kan dit ten koste gaan van de tijd die hij of zij normaal in zijn huishouden zou steken. En omdat het individu beschikt over een schaarste van tijd kan het in dit opzicht ongewenst zijn om veel

reistijd te hebben naar je werk. Deze controlevariabele is gemeten aan de hand van de vraag: ‘Hoeveel minuten moet u normaal gesproken reizen van uw huis naar uw werk (enkele reis)?’. Er waren 4 mensen die een ontbrekende geldige waarde hadden op deze variabele.

Methodes

Om onze eerste acht hypothesen te testen maken wij gebruik gemaakt van vier modellen die we testen op wave 1 (2008). In het eerste model wordt sociale steun verklaard aan de hand van het hebben van een partner en/of kinderen. In het tweede wordt het werk-familie conflict verklaard aan de hand van de hoofdeffecten het hebben van een partner, het hebben van kinderen en geslacht. In het derde model is dit eveneens het geval, alleen worden de interactie-effecten met partner, kind, vrouw, basisschoolleeftijd en de duur van de relatie meegenomen. In het laatste model wordt werktevredenheid verklaard aan de hand van de variabelen die zijn gebruikt in de voorgaande analyses en werk-familie conflict. Om hypothesen 9 en 10 te testen kijken wij naar het verloop van de effecten over vijf jaar van één persoon. We gebruiken hiervoor twee modellen per wave. In het eerste model wordt werktevredenheid verklaard aan de hand van alle variabelen die zijn gebruikt, met uitzondering van duur van de relatie en basisschoolleeftijd. In het tweede model worden deze twee variabelen wel meegenomen.

Wij hebben onze modellen uitgewerkt aan de hand van meervoudige lineaire regressies. Een regressie methode is een lineair model waar de afhankelijke variabele voorspeld wordt aan de hand van één of meerdere onafhankelijke variabelen (Field, 2009). Twee van onze afhankelijke variabelen, namelijk werktevredenheid en sociale steun, zijn continue variabelen. De afhankelijke variabele werk-familie conflict is echter een dummy. Op basis hiervan zouden we logistische regressie kunnen overwegen. Wij gaan geen logistische regressie uitvoeren, omdat de laatste tijd deze methode onder vuur staat door onder andere de interpretatie ervan (Mood, 2010). Tevens is het lastig om lineaire regressiemodellen met logistische regressiemodellen te vergelijken. Daarom gebruiken wij een lineaire regressie voor de analyses.

Resultaten

Bivariate analyse wave 1 (2008)

Om te constateren of er een direct effect is van het hebben van een partner en/of kinderen op werktevredenheid, hebben bij een bivariate analyse uitgevoerd (tabel A3, zie appendix). Uit deze

analyse komt naar voren dat het hebben van een partner een positief significant effect heeft op werktevredenheid ($b = 0,160$, $t(3854) = 3,049$, $p = 0,002$). Ook het hebben van kinderen heeft een positief significant effect op werktevredenheid ($b = 0,215$, $t(3854) = 5,167$, $p < 0,001$). Op het moment dat er wordt gekeken naar de effecten van het hebben van een partner en het hebben van kinderen in één model, blijven zowel het effect van het hebben van een partner ($b = 0,066$, $t(3853) = 1,153$, $p = 0,249$) als het hebben van kinderen significant ($b = 0,195$, $t(3853) = 4,323$, $p < 0,001$).

Multivariate analyses van wave 1 (2008)

Bij deze analyses houden wij niet de volgorde van de hypothesen aan, maar de volgorde van de effecten in figuur 1 aan (van links naar rechts). Wij gebruiken vier modellen. In het eerste model wordt het ontvangen van sociale steun verklaard. In het tweede model wordt het ervaren van een werk-familie conflict verklaard middels alleen de hoofdeffecten. In het derde model wordt het werk-familie conflict verklaard middels de hoofdeffecten en de interactie-effecten. In het vierde en tevens laatste model wordt werktevredenheid verklaard. In elk model wordt er gecontroleerd voor leeftijd en reistijd. In geen van de modellen is er sprake van multicollineariteit, aangezien de VIF-coëfficiënten allemaal een waarde hebben van onder de 10.

In model 1 van tabel 2 constateren wij dat het hebben van een partner geen effect heeft op het ontvangen van sociale steun ($b = 0,035$, $t(4138) = 1,205$, $p = 0,338/2$). Dit houdt in dat het hebben van partner niet zorgt voor meer sociale steun. Hierdoor wordt hypothese 1 verworpen. Op basis van het effect van het hebben van kinderen op het ontvangen van sociale steun, zien we dat hier ook sprake is van geen effect ($b = 0,030$, $t(4138) = 1,076$, $p = 0,282/2$). Het hebben van kinderen zorgt niet voor meer sociale steun. Hierdoor wordt hypothese 2 verworpen. Geslacht maakt wel uit bij het verklaren van de mate van sociale steun. Vrouwen ontvangen meer sociale steun dan mannen ($b = 0,074$, $t(4138) = 3,575$, $p < 0,001/2$). Dit model verklaart 0,10% van de variantie van het ontvangen van sociale steun.

In model 2 van tabel 2 constateren wij dat het hebben van een partner geen effect heeft op het ervaren van een werk-familie conflict ($b = 0,012$, $t(4137) = 0,625$, $p = 0,532/2$). Deze bevinding is niet in lijn met hypothese 4. Daarnaast lijkt het hebben van kinderen heeft een significant negatief effect op het ervaren van een werk-familie conflict. Echter is dit effect in de niet verwachte richting ($b = -0,080$, $t(4137) = -4,287$, $p > 0,999$), waardoor hypothese 5 niet

wordt bevestigd. Uit dit model blijkt dat vrouwen in mindere mate een werk-familie conflict ervaren dan mannen ($b = -0,065$, $t(4137) = 4,608$, $p < 0,001$). Tenslotte, het aspect sociale steun heeft een negatief significant effect op het ervaren van een werk-familie conflict ($b = -0,060$, $t(4137) = -5,695$, $p < 0,001$). Hoe meer een individu sociale steun ontvangt, hoe kleiner de kans is op het ervaren van een werk-familie conflict. Deze bevinding is in lijn met hypothese 6. Dit model verklaart 2,8% van de variantie van het ervaren van een werk-familie conflict.

Tabel 2. Lineaire regressie van wave 1 met de afhankelijke variabele sociale steun (model 1), de afhankelijke variabele werk-familie conflict (model 2 en 3) en de afhankelijke variabele werktevredenheid (model 4) (N=4145)

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.
Partner	0,010	0,030	0,006	0,020	0,026	0,032	-0,024	0,082
Kinderen	0,043	0,028	-0,087***	0,019	-0,002	0,043	0,020	0,110
Vrouw	0,068**	0,021	-0,079***	0,014	0,006	0,035	0,092	0,089
Partner*vrouw					-0,061	0,041	-0,090	0,104
Kinderen*vrouw					-0,028	0,059	-0,030	0,148
Sociale steun			-0,061***	0,011	-0,059***	0,011	0,679***	0,028
Duur van de relatie					0,000	0,001	0,008***	0,002
Basisschool leeftijd kind(eren)					-0,079*	0,041	0,001	0,105
Basis*vrouw					-0,027	0,055	0,011	0,139
Werk-familie conflict							0,358***	0,041
Werk-familie conflict dummy							-0,391***	0,053
Leeftijd laag	0,140***	0,036	-0,129***	0,025	-0,143***	0,029	-0,232***	0,074
Leeftijd midden	0,017	0,025	-0,050**	0,017	-0,052**	0,020	-0,124*	0,051
Reistijd	0,001*	0,000	0,001***	0,000	0,001**	0,000	0,001	0,001
Constant	2,741***	0,039	0,568***	0,041	0,536***		5,560***	
F	5,461***		18,769***		12,489***		65,531***	
R ²	0,008		0,033		0,038		0,190	

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

In model 3 nemen wij naast de hoofdeffecten ook de interactie-effecten mee. Voor mannen heeft het hebben van een partner geen effect op het ervaren van een werk-familie conflict ($b = 0,028$, $t(4132) = 0,894$, $p = .372/2$). Voor vrouwen is dit effect negatief ($0,028$ -

0,049 = -0.021), in tegenstelling tot mannen (0,028). Het effect van het hebben van een partner op het ervaren van een werk-familie conflict verschilt echter niet significant tussen mannen en vrouwen ($b = -0,049$, $t(4132) = -1,239$, $p = 0,216/2$). Hierdoor wordt hypothese 7 verworpen.

Het hebben van kinderen heeft geen effect op het ervaren van een werk-familie conflict ($b = -0,013$, $t(4132) = -0,304$, $p = 0,761/2$). Voor vrouwen ($-0,013 - 0,018 = -0,031$) is het effect sterker negatief dan voor mannen ($-0,013$). Dit verschil in effect tussen man en vrouw is echter niet significant ($b = -0,018$, $t(4132) = -0,316$, $p = 0,752/2$). Hypothese 8 is niet in lijn met deze bevinding, en wordt daardoor verworpen. Bovendien is er geen verschil te vinden in het effect van het hebben van kinderen op werk-familie conflict tussen respondenten wiens kinderen de basisschoolleeftijd hebben bereikt en respondenten wiens kinderen de basisschoolleeftijd nog niet hebben bereikt ($b = -0,066$, $t(4132) = -1,643$, $p = 0,100/2$). Er is getoetst of het interactie-effect van de basisschoolleeftijd verschilt tussen mannen en vrouwen, aangezien vrouwen over het algemeen vaker thuis blijven om voor de kinderen te zorgen dan mannen. Voor vrouwen wiens kinderen de basisschoolleeftijd hebben bereikt is ($-0,066 - 0,020 = -0,086$) is het effect sterker negatief dan het effect voor mannen ($-0,066$). Dit verschil in effect van basisschoolleeftijd is echter niet significant ($b = -0,020$, $t(4132) = -0,375$, $p = 0,708/2$).

In model 3 is er ook te zien dat geslacht geen effect heeft op het ervaren van een werk-familie conflict ($b = -0,001$, $t(4132) = -0,016$, $p = 0,987/2$). Sociale steun heeft nog steeds een negatief significant effect op werk-familie conflict ($b = -0,058$, $t(4132) = -5,342$, $p < 0,001/2$), ondanks dat interactie-effecten zijn meegenomen in dit model. Hypothese 6 wordt nog steeds bevestigd. Uit de resultaten blijkt dat de duur van de relatie niet uitmaakt bij het bepalen van het effect van het hebben van een partner op werk-familie conflict ($b = 0,000$, $t(4132) = 0,512$, $p = 0,609/2$). Dit model verklaart 3,1% van de variantie van werk-familie conflict.

In model 4 benoemen wij niet elk effect, aangezien niet alle effecten relevant zijn voor het testen van onze hypothesen, maar wij zullen hierbij wel de opvallende effecten bespreken. De belangrijkste bevinding van dit model is dat het werk-familie conflict een negatief significant effect op werktevredenheid ($b = -0,321$, $t(4130) = -7,907$, $p < 0,001/2$). Dit betekent dat indien een individu een werk-familie conflict ervaart, de werktevredenheid lager is ten opzichte van een individu die geen werk-familie conflict ervaart. Dit is in lijn met hypothese 3. Als we kijken naar de dummy-variabele van werk-familie conflict, dan zien wij dat deze variabele significant is ($b = -0,280$, $t(4130) = -5,808$, $p < 0,001$). Respondenten die een geïmputeerde waarde hebben, hebben

een significant lager effect dan respondenten die een niet geïmputeerde waarde hebben. Een opvallende bevinding uit dit model is, dat sociale steun een significant direct effect blijkt te hebben op werktevredenheid ($b = 0,641$, $t(4130) = 23,284$, $p < 0,001$). Naarmate de sociale steun toeneemt, zal de werktevredenheid ook toenemen. Het effect van sociale steun lijkt dus niet volledig gemedieerd te worden door werk-familie conflict, maar er is sprake van een direct effect op werktevredenheid. Model 4 verklaart 17,1% van de variantie van werktevredenheid.

Multivariate analyses van het verloop over vijf jaar

Om een uitspraak te doen over hypothese 9 en 10, hebben wij gekeken naar het verloop van de effecten in de periode van 2008 tot en met 2012, wat wordt uitgelicht in tabel 3. Er zijn twee modellen per wave weergegeven. In model 1 wordt werktevredenheid aan de hand van de hoofdeffecten en enkele interactie-effecten verklaard en in model 2 wordt werktevredenheid aan de hand van de hoofdeffecten en meerdere interactie-effecten - duur van de relatie en de basisschoolleeftijd - verklaard. Wij vergelijken de b-effecten van het hebben van een partner en het hebben van kinderen van model 1 en 2 met elkaar en de b-effecten van de verschillende waves. Indien de trend veroorzaakt wordt door de interactie-effecten, zullen de b-effecten van het hebben van een partner en het hebben van kinderen afnemen in model 2. Hierdoor focussen wij ons op de interactie-effecten en het verschil in de b-waardes voor partner en kinderen indien de interactie-effecten worden toegevoegd in tabel 3. Daarnaast worden ook opmerkelijke resultaten benoemd.

Resultaten van tabel 3 laten zien er sprake is van een stijgende trend van de effecten van het hebben van een partner over de periode van vijf jaar als er wordt gekeken naar de b-effecten in model 1. Wave 3 wijkt alleen af van deze stijgende trend. Als er wordt gekeken naar het verschil in b-effecten, dan blijkt dat het effect van het hebben van een partner alleen afneemt in wave 4 en 5 als de interactie-effecten worden toegevoegd. Dit impliceert dat het effect van het hebben van een partner op werktevredenheid mede verklaard wordt door de duur van de relatie in wave 4 en 5. De duur van de relatie is echter in geen enkele wave significant, waardoor de variabele niet als een verklarende variabele kan worden gezien. Hypothese 9 wordt dus verworpen.

Tabel 3. Multivariate resultaten van de meervoudige regressie van wave 1 tot en met 5 met de afhankelijke variabele werktevredenheid (N=1201)

	Wave 1				Wave 2				Wave 3			
	Model 1		Model 2		Model 1		Model 2		Model 1		Model 2	
	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.
Partner	0,076	0,097	0,181	0,157	0,096	0,093	0,112	0,154	0,41	0,089	-0,025	0,149
Kinderen	0,059	0,085	-0,237	0,202	-0,065	0,083	-0,497**	0,208	0,005	0,078	-0,251	0,235
Vrouw	0,019	0,065	0,199	0,176	0,011	0,064	-0,023	0,172	0,050	0,061	0,032	0,168
Partner*vrouw			-0,304	0,197			-0,023	0,190			0,028	0,183
Kinderen*vrouw			0,478*	0,284			0,356	0,299			0,180	0,364
Sociale steun	0,581***	0,048	0,586***	0,049	0,672***	0,051	0,666***	0,051	0,608***	0,050	0,607***	0,050
Duur van de relatie			0,004	0,004			0,000	0,004			0,003	0,004
Basisschoolleeftijd			0,248	0,193			0,443*	0,200			0,271	0,227
Basisschoolleeftijd* vrouw			-0,412	0,265			-0,304	0,282			-0,206	0,352
Werk-familie conflict	-0,359***	0,092	-0,356***	0,072	-0,275***	0,069	-0,273***	0,069	-0,259***	0,066	-0,256***	0,066
Werk-familie conflict dummy	-0,458***	0,092	-0,453***	0,093	-0,357***	0,098	-0,356***	0,098	-0,200*	0,094	-0,193*	0,095
Leeftijd laag (15-29)	-0,110	0,121	-0,030	0,138	-0,371**	0,123	-0,321**	0,138	-307*	0,125	-0,251	0,138
Leeftijd midden (30- 49)	-0,162*	0,073	-0,117	0,082	-0,144*	0,069	-0,121	0,078	-0,185**	0,065	-0,146	0,075
Reistijd	-0,001	0,001	-0,001	0,001	0,000	0,001	0,000	0,001	-0,001	-0,001	-0,001	0,001
Constant	6,001	0,186	5,846***	0,211	5,809***	0,189	5,802***	0,211	5,877***	0,183	5,860***	0,206
F	28,111***		18,491***		27,306***		17,975***		23,352***		15,144***	
R ²	0,175		0,179		0,171		0,175		0,150		0,152	

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001

* Noot: Referentiecategorie van leeftijd is leeftijd hoog (50+).

Tabel 3. Vervolg Multivariate resultaten van de meervoudige regressie van wave 1 tot en met 5 met de afhankelijke variabele werktevredenheid (N=1201)

	Wave 4				Wave 5			
	Model 1		Model 2		Model 1		Model 2	
	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.
Partner	0,171*	0,088	0,010	0,148	0,280**	0,091	0,239	0,153
Kinderen	-0,089	0,076	-0,410	0,284	-0,005	0,076	-0,488	0,521
Vrouw	-0,022	0,061	0,025	0,168	-0,091	0,061	-0,071	0,175
Partner*vrouw			0,084	0,179			-0,008	0,184
Kinderen*vrouw			-0,312	0,489			-0,336	0,799
Sociale steun	0,719***	0,052	0,718***	0,052	0,738***	0,050	0,735***	0,051
Duur van de relatie			0,005	0,004			0,002	0,003
Basisschoolleeftijd			0,404	0,282			0,498	0,524
Basisschoolleeftijd* vrouw			0,129	0,482			0,317	0,800
Werk-familie conflict	-0,281***	0,066	-0,278***	0,066	-0,252***	0,067	-0,243***	0,067
Werk-familie conflict dummy	-0,069	0,096	-0,069	0,096	-0,125	0,095	-0,132	0,095
Leeftijd laag (15-29)	-0,327*	0,136	-0,220	0,147	-0,280	0,143	-0,222	0,154
Leeftijd midden (30- 49)	-0,224***	0,064	-0,146*	0,074	-0,194**	0,063	-0,166*	0,073
Reistijd	-0,003	0,001	-0,003	0,001	-0,001	0,001	-0,001	0,001
Constant	5,624***	0,184	5,563***	0,206	5,386***	0,184	5,360***	0,208
F	28,024***		18,696***		30,679***		19,921***	
R ²	0,175		0,181		0,188		0,190	

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001

* Noot: Referentiecategorie van leeftijd is leeftijd hoog (50+).

Als er wordt gekeken naar de trend van het effect van het hebben van kinderen, is hier geen dalende trend zichtbaar over de periode van vijf jaar aan de hand van de b-effecten van model 1. Daarnaast constateren wij dat de effectgrootte toeneemt indien de interactie-effecten worden meegenomen in het model. Dit bewijst dat de effecten van het hebben van kinderen niet worden verklaard door de basisschoolleeftijd van het jongste kind. Bovendien is het effect van de basisschoolleeftijd van het jongste kind over het algemeen niet significant, met uitzondering van wave 2 ($b = 0,443$, $t(1186)=2,221$, $p=0,027/2$). Waardoor de variabele over het algemeen niet als een verklarende variabele kan worden gezien. Aan de hand van deze bevindingen wordt hypothese 10 verworpen.

In dit model stellen wij vast dat het effect van werk-familie conflict gedurende vijf jaar een negatief significant effect heeft op de mate van werktevredenheid. Sociale steun heeft een positief significant effect op werktevredenheid. Zowel het effect van werk-familie conflict als het effect van sociale steun verandert niet veel indien de interactie-effecten worden toegevoegd. Tevens zijn er bij beide variabelen geen duidelijke trend zichtbaar.

Conclusie en discussie

Het doel van dit onderzoek is om de directe en indirecte invloeden van het hebben van een partner en/of kinderen op de werktevredenheid onder de werkende Nederlandse beroepsbevolking te onderzoeken. De vragen die hierbij centraal staan zijn: 1) 'In hoeverre is er een invloed van het hebben van een partner of een kind op de mate waarin men tevreden is met (verschillende aspecten van) zijn of haar baan?' 2) 'In hoeverre verschilt dit effect tussen mannen en vrouwen?' En 3) 'hoe verandert dit effect over een periode van vijf jaar?' Om deze vragen te beantwoorden hebben wij een longitudinaal onderzoek gedaan met behulp van de LISS-data over vijf jaar tijd (2008-2012).

Eerder onderzoek laat zien dat de invloed van het hebben van een partner en/of kinderen op de werktevredenheid van een individu gemedieerd wordt door het hebben van een werk-familie conflict (Kinnunen et al., 2004). In dit onderzoek is er geen ondersteuning gevonden dat het hebben van een partner en/of kinderen invloed heeft op het hebben van een werk-familie conflict van het individu. Tevens blijkt uit onze resultaten dat er geen ondersteuning is gevonden dat er een verschil is tussen individuen die een partner en/of kinderen hebben op de mate waarin men tevreden is met zijn/haar baan. Echter, is er wel een verschil gevonden tussen het hebben

van een werk-familie conflict en hoe tevreden een respondent is over zijn/haar werktevredenheid. Een individu die een werk-familie conflict ervaart zal minder tevreden zijn met zijn/haar werk dan een individu die geen werk-familie conflict heeft. Door dit resultaat is er ondersteuning gevonden voor de conclusie van de meta-analyse van Allen et al. (2000); het hebben van een werk-familie conflict zorgt voor een lagere werktevredenheid.

Bovendien is er in dit onderzoek gekeken naar de invloed van sociale steun op het werk-familie conflict van een individu. Sociale steun van een partner en/of kinderen zou als buffer kunnen werken om het werk-familie conflict te verminderen (Adams et al., 1996). Er is gebleken dat het uitmaakt of een individu sociale steun ontvangt bij het verminderen van het werk-familie conflict. Er dus is ondersteuning gevonden dat sociale steun een coping mechanisme is voor het hebben van een werk-familie conflict, zoals wordt beweerd in Seiger & Wiese (2009). Uit onze resultaten bleek dat de werktevredenheid van een individu verbeterd kan worden door de sociale steun die een individu ontvangt. Voor verder onderzoek is het interessant om te kijken wat van de fractie van het totale effect, een directe invloed heeft. En of de relatie tussen sociale steun en werktevredenheid nog steeds bestaat als er niet gecontroleerd wordt voor andere invloeden.

Daarnaast hebben wij gekeken naar het verschil tussen mannen en vrouwen. Uit de resultaten blijkt dat er geen verschil is in werktevredenheid, werk-familie conflict en het krijgen van sociale steun tussen mannen en vrouwen. Vrouwen zouden niet vaker last hebben van een werk-familie conflict door de zorg van een familielid op zich te nemen of voor de kinderen te zorgen, zoals wel verwacht werd (Van Tilburg & Pas, 2008).

Om onze laatste onderzoeksvraag te beantwoorden hebben wij gekeken naar de invloeden op werktevredenheid over een tijdsperiode van vijf jaar. Hieruit bleek dat zowel het hebben van een partner als het hebben van kinderen geen invloed heeft op de werktevredenheid over de jaren heen. Wij hebben geen ondersteuning gevonden dat de duur van een relatie zorgt voor een verminderd werk-familie conflict. Daarnaast hebben wij geen ondersteuning gevonden dat door het bereiken van de basisschoolleeftijd van het jongste kind zorgt voor een verminderend werk-familie conflict. Echter, blijkt er een verschil te zijn tussen mensen die wel of niet een werk-familie conflict hebben, in de mate waarin een individu tevreden is met zijn/haar baan. Individuen zonder werk-familie conflict zijn tevredener met hun werk dan individuen met een werk-familie conflict. Tevens blijkt dat het krijgen van sociale steun over de jaren heen nog steeds een positieve invloed heeft op de werktevredenheid.

In ons onderzoek hebben wij gebruik gemaakt van het concept werk-familie conflict. Dit concept is niet gemeten in de LISS-data, waardoor we dit concept zelf hebben moeten creëren, en het dus een indirecte meting is. Wij hadden liever gehad dat er een vraag in de vragenlijst was geweest wat vroeg of een individu een werk-familie conflict heeft, waardoor het een direct meetbaar concept was geweest. Daarnaast is ‘mean imputation’ gebruikt bij het creëren van werk-familie conflict, omdat niet alle werkende mensen waren meegenomen. Deze imputatie-methode is niet de beste methode, aangezien eerder onderzoek aantoont dat deze methode een onjuiste schatting van parameters kan opleveren, zoals van regressiecoëfficiënten (Van Buuren, 2012). Mocht er toch gebruik worden gemaakt van een imputatie-methode, is het beter om ‘multiple imputation’ te gebruiken. Helaas, beschikken wij niet over de kennis en middelen om dit toe te passen.

Wij hebben bij dit onderzoek gebruik gemaakt van longitudinaal onderzoek. Een voordeel hiervan in tegenstelling tot cross-sectioneel onderzoek is dat de respondent over een langere periode gevolgd kan worden en er hierdoor een beter causaal effect vast te stellen is. Echter, kunnen er in een periode van vijf jaar verschillende factoren, zoals omgevings- of maatschappelijke factoren, een rol hebben gespeeld die niet meegenomen zijn in ons onderzoek. Onze data komt uit de tijd dat er een economische crisis was, deze begon in 2008. Dit kan invloed hebben gehad op de werktevredenheid van individuen, doordat individuen veel druk voelde op hun werk om te presteren, aangezien er veel werkloosheid heerste. Door deze druk is het mogelijk dat er eerder een werk-familie conflict ontstaat, omdat het individu meer tijd in zijn baan wil steken dan in zijn familie. Het kan zijn dat hij/zij anders zijn baan verliest. Het zou ook kunnen dat de individuen die hun baan in deze tijd nog hadden, juist meer tevreden waren, omdat ze nog wel werk hadden. Deze individuen zijn juist blij dat in die tijd ze van een baan konden genieten en geld konden verdienen. De LISS-data bood ons echter geen gegevens om eventueel voor deze factoren te controleren. Tevens zou het opleidingsniveau van het individu een rol kunnen spelen. Als het individu een hoog opleidingsniveau heeft, zijn de mogelijkheden op baan groter. Deze mogelijkheden kunnen tot meer keuzevrijheid voor banen leiden, wat tot een grotere werktevredenheid kan leiden, aangezien het individu meer te kiezen heeft. Voor vervolgonderzoek is het interessant om te kijken of er rekening gehouden kan worden met ‘spurious effecten’. Tevens is het interessant om te kijken of werktevredenheid is beïnvloed door de recessie van 2008 of andere omgevings- of maatschappelijke factoren. Zal in de huidige tijd

van economische groei er een verschil in resultaten zijn in vergelijking tot 2008?

Een tweede suggestie voor vervolgonderzoek is om te kijken naar de directe invloed van sociale steun op werktevredenheid. In dit onderzoek is gevonden dat sociale steun een rol speelt bij de invloed van het hebben van een partner en/of kinderen op de werktevredenheid. Sociale steun kan zorgen voor een hogere werktevredenheid. In dit onderzoek is niet gekeken naar de directe invloed van sociale steun op werktevredenheid en waar die steun door beïnvloed kan worden. Een voorbeeld hiervan zou kunnen zijn als de respondent niet alleen kinderen, maar ook kleinkinderen heeft. Deze zouden van invloed kunnen zijn op de sociale steun van de respondent, doordat de kleinkinderen hun grootouders kunnen aanmoedigen en vreugde kunnen brengen.

Tot slot kan het interessant zijn om te onderzoeken of de partner van de respondent een werk-familie conflict ervaart. Het kan zijn dat wanneer de partner een conflict ervaart, de respondent eerder een conflict ervaart. Wanneer er bij beide partners een werk-familie conflict is, is er bij beide partner een disbalans in de tijd die ze spenderen tussen werk en familie. Als de partners dan kinderen hebben, zal de tijd die ze in de familie steken waarschijnlijk daarheen gaan, waardoor dit ten koste kan gaan van hun relatie. Op het moment dat één van de partners in deeltijd werkt, zal deze partner een verminderd werk-familie conflict ervaren. Het kan zijn dat er dan meer rust komt voor de partner die voltijd werkt.

Concluderend, komt uit ons onderzoek dat er geen verschil is in het hebben van een partner en/of kinderen op het hebben van een werk-familie conflict of op de mate van werktevredenheid. Echter, is wel gebleken dat een individu die een werk-familie conflict ervaart een lagere werktevredenheid heeft dan een individu die geen werk-familie conflict heeft.

Literatuurlijst

AD (2017). *Kinderen vrij, leraren voeren overal in het land actie*. Geraadpleegd op 19-02-2018, van: <https://www.ad.nl/binnenland/kinderen-vrij-leraren-voeren-overal-in-het-land-actie~a81bb31f/>

Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411.

Allen, I. E., & Seaman, C. A. (2007). Likert scales and data analyses. *Quality progress*, 40(7), 64.

- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology, 5*(2), 278.
- Ayers, K. M., Thomson, W. M., Rich, A. M., & Newton, J. T. (2008). Gender differences in dentists' working practices and job satisfaction. *Journal of dentistry, 36*(5), 343-350.
- Bianchi, S. M., Sayer, L. C., Milkie, M. A., & Robinson, J. P. (2012). Housework: Who did, does or will do it, and how much does it matter? *Social Forces, 91*(1), 55-63.
- Booth, A. L., & Van Ours, J. C. (2008). Job satisfaction and family happiness: the part-time work puzzle. *The Economic Journal, 118*(526).
- Carmines, E. G., & Zeller, R. A. (1979). *Reliability and validity assessment*. London: Sage Publications, Inc.
- CBS (2018). *In 2017 meeste stakingen sinds 1989*. Geraadpleegd op 25-05-2018, van: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/18/in-2017-meeste-stakingen-sinds-1989>
- CBS Statline (z.j. a). *Arbeidsdeelname; paren*. Geraadpleegd op 13-02-2018, van: <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82919NED&D1=0-5,15-16,23,27-28,31-36,46&D2=0&D3=0&D4=4,9,14,19,24,29,34,39,44,49,54,59,64,69&HDR=G3&STB=G1,G2,T&VW=T>
- CBS Statline (z.j.b). Geraadpleegd op 06-06-2018, van: <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=37296NED&D1=59&D2=58-62&VW=T>
- CBS Statline (z.j.c). Geraadpleegd op 06-06-2018, van: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/37296ned/table?ts=1528319452488>
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of occupational and organizational psychology, 69*(1), 57-81.
- Coltrane, S., & Adams, M. (2001). Men's family work. *Working families: The transformation of the American home, 72-99*.
- Davis, S. N., Greenstein, T. N., & Gerteisen Marks, J. P. (2007). Effects of union type on division of household labor: Do cohabiting men really perform more housework?. *Journal of Family Issues, 28*(9), 1246-1272.
- De Vries, J. & Kalmijn, M. (2007). *Live course changes in income: The role of partnership and parenthood transitions*. Mimeo, Tilburg University.
- Den Boer, J., Nieboer, A. P., & Cramm, J. M. (2017). Het belang van patiëntgerichte zorg en

- co-creatie van zorg voor het welzijn en de werktevredenheid van wijkverpleegkundigen in Nederland. The importance of patient-centered care and co-creation of care for the well-being and job satisfaction of community health nurses in the Netherlands. *Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen*, 95(3), 134-140.
- Donders, A. R. T., Van Der Heijden, G. J., Stijnen, T., & Moons, K. G. (2006). A gentle introduction to imputation of missing values. *Journal of clinical epidemiology*, 59(10), 1087-1091.
- Eckman, E. W. (2004). Similarities and differences in role conflict, role commitment, and job satisfaction for female and male high school principals. *Educational administration quarterly*, 40(3), 366-387.
- Ellison, N. B., Steinfield, C. & Lampe, C. (2007). The benefits of Facebook “friends:” Social capital and college students’ use of online social network sites. *Journal of Computer - Mediated Communication*. 12(4). 1143-1168.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics*. Sage publications.
- Gazioglu, S., & Tansel, A. (2006). Job satisfaction in Britain: individual and job related factors. *Applied economics*, 38(10), 1163-1171.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Hagan, J., & Kay, F. (2007). Even lawyers get the blues: gender, depression, and job satisfaction in legal practice. *Law & Society Review*, 41(1), 51-78.
- Kalmijn, M., & Scherpenzeel, A. (2009). Traditionele jongeren en onafhankelijke ouderen. *Demos: Bulletin over bevolking en samenleving*, 25(2), 1-4.
- Kinnunen, U., Geurts, S., & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, 18(1), 1-22.
- Knerr, M. J. (2006). An empirical analysis of the relationship between marital status & job satisfaction. *Under Graduate Journal for the Human Science*.
- Latten, J. (2004). Trends in samenwonen en trouwen. *De schone schijn van burgerlijke*. Geraadpleegd van: <https://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/D479F5BA-87B2-4C6E-BCCD-8306450AF908/0/2004k4b15p046art.pdf>
- Mood, C. (2010). Logistic regression: Why we cannot do what we think we can do, and what we

- can do about it. *European sociological review*, 26(1), 67-82.
- NRC (2018, 18 februari). *Piloten bij Transavia gaan staken*. Geraadpleegd op 19-02-2018, van <https://www.nrc.nl/nieuws/2018/02/18/piloten-bij-transavia-gaan-staken-a1592662>
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of american community*. New York: Simon & Schuster.
- Rijksoverheid (z.j.). *Wanneer mag mijn kind naar de basisschool?* Geraadpleegd op 07-04-2018, van: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/basisonderwijs/vraag-en-antwoord/wanneer-mag-mijn-kind-naar-de-basisschool>
- Seiger, C. P., & Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work–family conflicts?. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 26-37.
- TNO (2018). *Jonge vrouwen relatief vaak vermoeid door werk*. Geraadpleegd op 21-02-2018, van: <https://www.tno.nl/nl/over-tno/nieuws/2018/2/jonge-vrouwen-relatief-vaak-vermoeid-door-werk/>
- Van Buuren, S. (2012). *Flexible imputation of missing data*. CRC press.
- Van der Lippe, T., Jager, A., & Kops, Y. (2006). Combination pressure: The paid work-family balance of men and women in European countries. *Acta Sociologica*, 49(3), 303-319.
- Van der Valk, J. (2005). Arbeidsdeelname van paren. *Couples' labour force participation] Sociaal-Economische Trends*, 3, 27-31.
- Van Tilburg, T. G., & Pas, S. (2008). The intergenerational care potential of Dutch older adults in 1992 and 2002.
- Vercruyssen, A., & Van de Putte, B. (2010). Balansoefeningen tussen werk en gezin: de gevolgen van work-family conflict voor het welbevinden van werkende moeders in Vlaanderen.
- Weaver, C. N. (1978). Sex differences in the determinants of job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 21(2), 265-274.

Appendix

Tabel A1. Beschrijvende statistieken van de variabelen van wave 1-5 voor het longitudinaal onderzoek (N = 1201)

Variabelen	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Std. derivatie
Werktevredenheid				
<i>Wave 1</i>	0,17	10,00	7,463	1,183
<i>Wave 2</i>	1,83	10,00	7,526	1,133
<i>Wave 3</i>	2,17	10,00	7,400	1,086
<i>Wave 4</i>	1,17	10,00	7,416	1,124
<i>Wave 5</i>	0,17	10,00	7,392	1,144
Partner				
<i>Wave 1</i>	0,00	1,00	0,861	
<i>Wave 2</i>	0,00	1,00	0,856	
<i>Wave 3</i>	0,00	1,00	0,860	
<i>Wave 4</i>	0,00	1,00	0,856	
<i>Wave 5</i>	0,00	1,00	0,865	
Kinderen				
<i>Wave 1</i>	0,00	1,00	0,701	
<i>Wave 2</i>	0,00	1,00	0,701	
<i>Wave 3</i>	0,00	1,00	0,701	
<i>Wave 4</i>	0,00	1,00	0,701	
<i>Wave 5</i>	0,00	1,00	0,701	
Vrouw				
<i>Wave 1</i>	0,00	1,00	0,497	
<i>Wave 2</i>	0,00	1,00	0,496	
<i>Wave 3</i>	0,00	1,00	0,496	
<i>Wave 4</i>	0,00	1,00	0,496	
<i>Wave 5</i>	0,00	1,00	0,496	
Werk-familie conflict				
<i>Wave 1</i>	0,00	1,00	0,255	
<i>Wave 2</i>	0,00	1,00	0,263	

<i>Wave 3</i>	0,00	1,00	0,266	
<i>Wave 4</i>	0,00	1,00	0,231	
<i>Wave 5</i>	0,00	1,00	0,243	
Sociale steun				
<i>Wave 1</i>	1,00	4,00	2,886	0,656
<i>Wave 2</i>	1,00	4,00	2,857	0,616
<i>Wave 3</i>	1,00	4,00	2,859	0,603
<i>Wave 4</i>	1,00	4,00	2,853	0,583
<i>Wave 5</i>	1,00	4,00	2,835	0,606
Duur van de relatie in jaren				
<i>Wave 1</i>	0,00	48,00	16,722	12,402
<i>Wave 2</i>	0,00	49,00	17,484	12,686
<i>Wave 3</i>	0,00	50,00	18,251	12,922
<i>Wave 4</i>	0,00	51,00	18,914	12,216
<i>Wave 5</i>	0,00	52,00	19,660	13,462
Basisschoolleeftijd				
<i>Wave 1</i>	0,00	1,00	0,640	
<i>Wave 2</i>	0,00	1,00	0,654	
<i>Wave 3</i>	0,00	1,00	0,675	
<i>Wave 4</i>	0,00	1,00	0,690	
<i>Wave 5</i>	0,00	1,00	0,701	
Leeftijd laag				
<i>Wave 1</i>	0,00	1,00	0,137	
<i>Wave 2</i>	0,00	1,00	0,120	
<i>Wave 3</i>	0,00	1,00	0,097	
<i>Wave 4</i>	0,00	1,00	0,073	
<i>Wave 5</i>	0,00	1,00	0,063	
Leeftijd middel				
<i>Wave 1</i>	0,00	1,00	0,600	
<i>Wave 2</i>	0,00	1,00	0,580	
<i>Wave 3</i>	0,00	1,00	0,570	
<i>Wave 4</i>	0,00	1,00	0,562	

<i>Wave 5</i>	0,00	1,00	0,527
---------------	------	------	-------

Leeftijd hoog

<i>Wave 1</i>	0,00	1,00	0,263
---------------	------	------	-------

<i>Wave 2</i>	0,00	1,00	0,300
---------------	------	------	-------

<i>Wave 3</i>	0,00	1,00	0,333
---------------	------	------	-------

<i>Wave 4</i>	0,00	1,00	0,365
---------------	------	------	-------

<i>Wave 5</i>	0,00	1,00	0,410
---------------	------	------	-------

Reistijd in
minuten per dag

<i>Wave 1</i>	0,00	180,00	27,443	22,566
---------------	------	--------	--------	--------

<i>Wave 2</i>	0,00	180,00	27,332	22,498
---------------	------	--------	--------	--------

<i>Wave 3</i>	0,00	140,00	27,374	21,400
---------------	------	--------	--------	--------

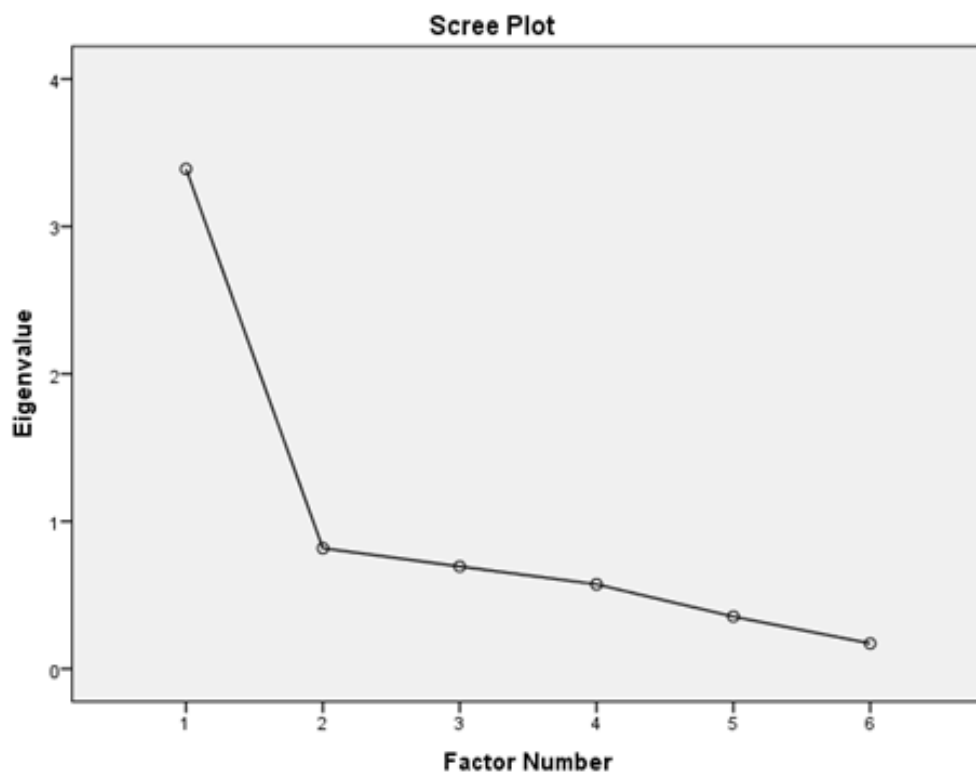
<i>Wave 4</i>	0,00	150,00	27,148	21,247
---------------	------	--------	--------	--------

<i>Wave 5</i>	0,00	120,00	27,093	20,682
---------------	------	--------	--------	--------

Tabel A2. Beschrijvende statistieken van de items van de schaal werktevredenheid van wave 1 (2008)

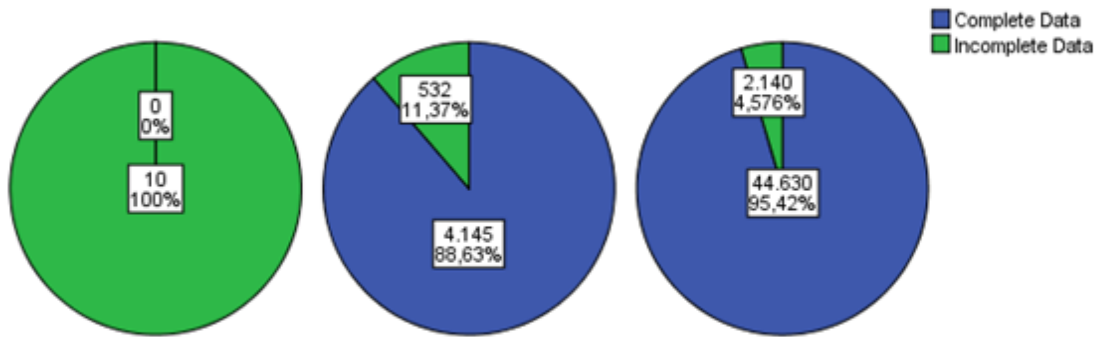
Variabelen	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Std. derivatie
Hoe tevreden bent u met uw salaris?	.00	10	6.62	1.992
Hoe tevreden bent u met uw werkuren?	.00	10	7.60	1.688
Hoe tevreden bent u met uw type werk dat u doet?	.00	10	7.66	1.648
Hoe tevreden bent u met de atmosfeer tussen uw collega's?	.00	10	7.69	1.542
Hoe tevreden bent u met uw loopbaan tot nu toe?	.00	10	7.26	1.636
Hoe tevreden bent u met uw huidige werk?	.00	10	7.46	1.582

*Noot: De N is niet overal gelijk, door de voorwaarde dat de respondenten op 4 van de 6 items een geldige waarde moet hebben.

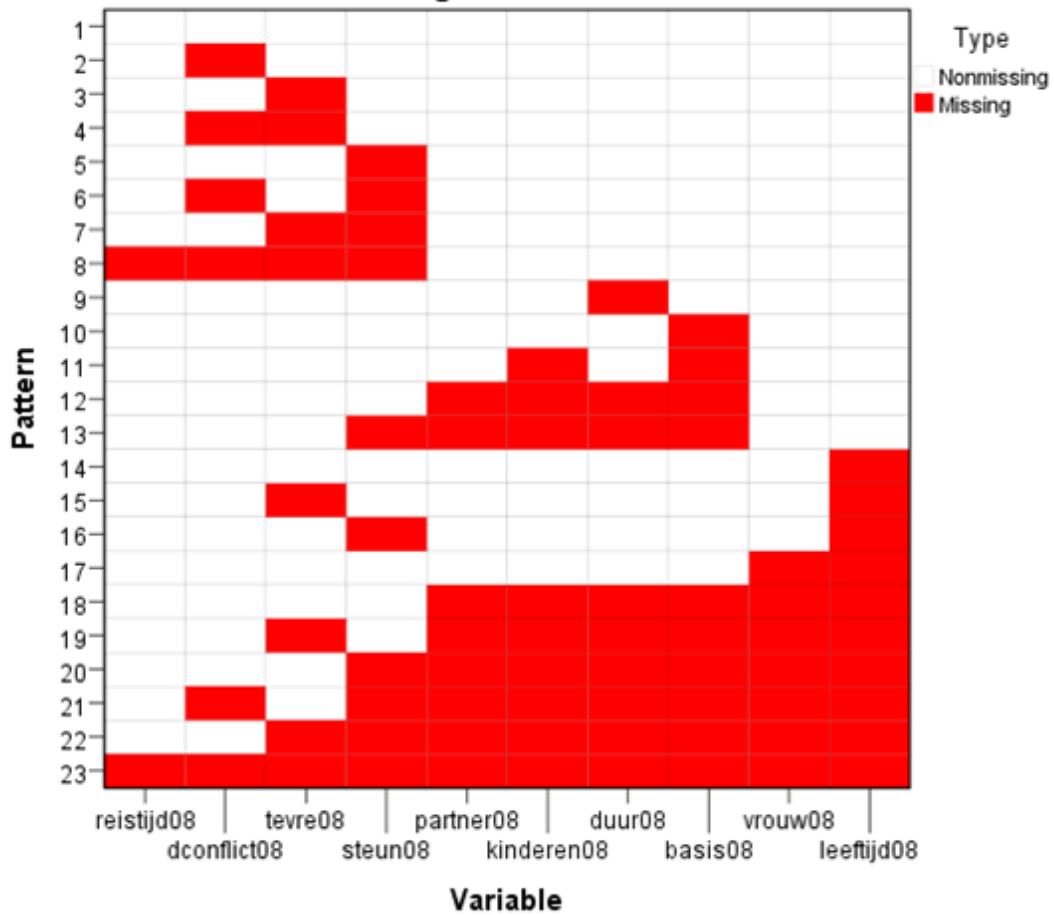


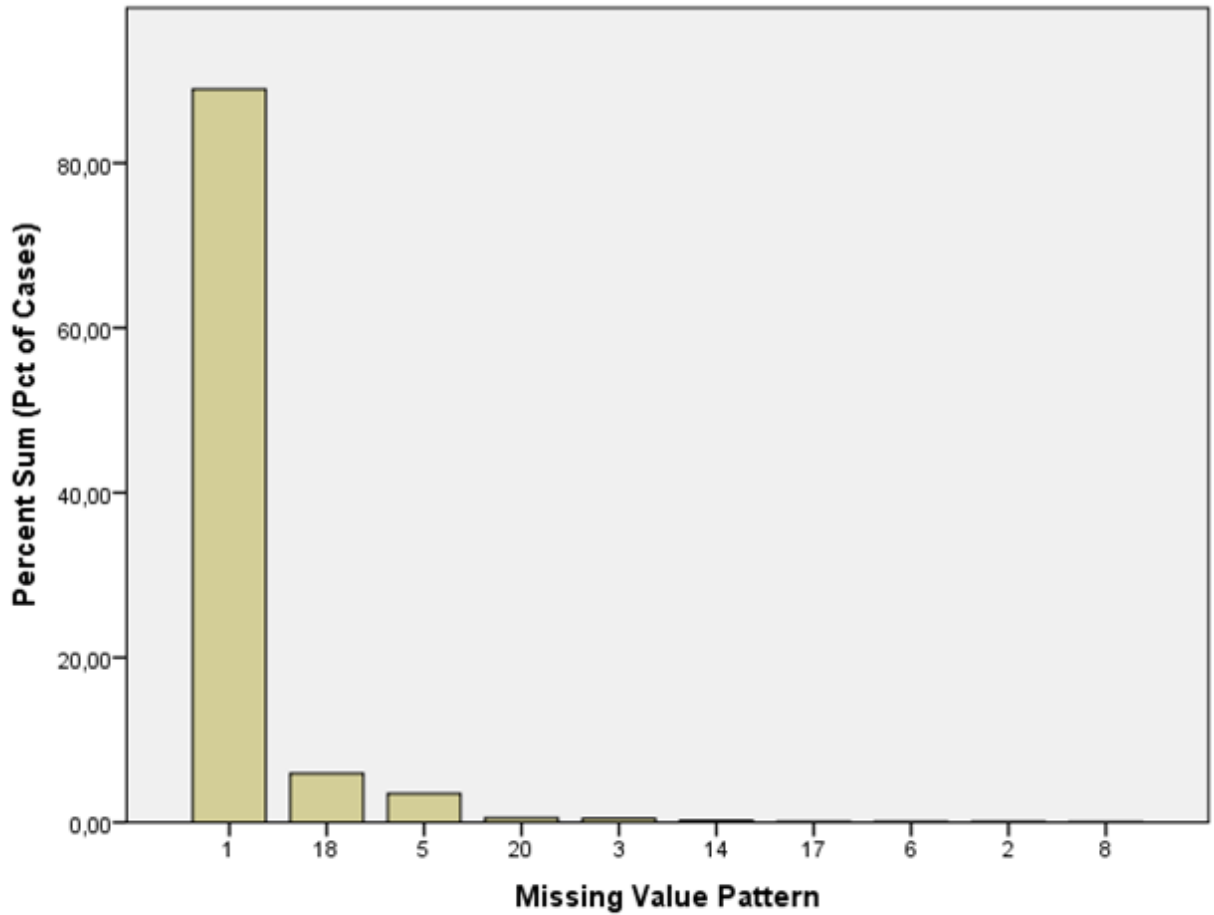
Figuur A1. Screeplot van de schaal van werktevredenheid in wave 1 (2008).

Overall Summary of Missing Values



Missing Value Patterns





The 10 most frequently occurring patterns are shown in the chart.

Figuur A2. Patroon van ontbrekende waarde van geslacht

Table A3. Lineaire bivariate regressie van wave 1 met de afhankelijke variabele werktevredenheid (model 1) (N=3856).

	Model 1		Model 2		Model 3	
	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.
Partner	0,194**	0,051			0,101*	0,055
Kinderen			0,224***	0,041	0,193***	0,044
Constant	7,230***	0,046	7,234***	0,033	7,172***	0,047
F	14,642**		30,431***		16,899***	
R ²	0,004		0,007		0,008	

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001