

De relatie tussen autonomie en werk en privébalans

**Scriptie Maarten Adam
Master Arbeid, organisatie en management
Docent: Dr. F. Koster
Studentnummer 377131**

Inhoudsopgave

Abstract	3
Introduction	3
Theory	6
Methods	14
The results	16
Conclusion	19
References	20
Inclosure 1	23

Abstract

The aim of this research is to investigate the influence of job autonomy on the work life balance. Little research is done on the relation between job autonomy and work life balance. Increasing an employee's job autonomy appears to be a raising trend in business. The research focusses on positive and negative effects of more job autonomy on the work and life balance of an employee. Role theories will try to explain the possible mediating effects on the relation between job autonomy and work life balance. The positive effect will be supported by the enhancement theory. The negative effect will be supported by the conflict theory. Both theories were tested using European Social Survey data. Although regression analysis confirms a positive effect of autonomy on work life balance, the trend could not be explained by the tested theories.

Inleiding

Verschillende auteurs stellen dat een goede balans tussen het werk en privéleven (WPB) belangrijk is voor een goede psychologische gemoedsstand van werknemers (Clarke, 2000; Clarke, 2004). Onderzoek heeft aangetoond dat wat werknemers in hun werk meemaken invloed heeft op hun privéleven en dat omgekeerd wat zij thuis ervaren van invloed is op hun werk (Clark, 2000). Zo stelt Clark (2000) dat de teleurstellingen in het werk doorwerken in het privéleven van werknemers. Clark (2000) definieert werk-privé balans als "tevredenheid en goede invloed op de werk en privésituatie, met een minimum van rolconflict" (p. 751 eigen vertaling). Veel van het bestaande onderzoek richt zich niet op de balans tussen werk en privé maar concentreert zich op de mogelijke conflicten die zich voor kunnen doen tussen die twee domeinen. Van een werk-privéconflict (WPC) is sprake als "verplichtingen die het individu heeft in de domeinen privéleven en werklevens maken het onmogelijk een goede balans tussen de twee te realiseren" (Greenhaus & Beutell, 1985: p. 77 eigen vertaling). Onderzoek heeft aangetoond dat hoe meer tijd een persoon besteedt aan zijn of haar werklevens, hoe groter de kans is dat er een conflict ontstaat tussen het werk- en het privé-domein (Crompton & Lynette, 2006). Een mogelijke bron van dit conflict is de tijdsbesteding aan werk. In eerdere studies is de relatie tussen autonomie en werk en privé onderzocht.

Er is een onderscheid te maken tussen WPC en WPB. Onderzoek naar WPC richt zich op factoren die een conflict veroorzaken tussen het werk en het privéleven. De nadruk bij WPC ligt op een rolconflict waarbij de rol die individuen vervullen in hun werk niet te verenigen zijn met de rol die zij vervullen in hun familie. Een rolconflict doet zich bijvoorbeeld voor wanneer een vader voortdurend moet overwerken en hierdoor steeds niet bij schoolavonden van zijn kinderen aanwezig kan zijn. Zijn vrouw ervaart dit vanzelfsprekend als vervelend. Er is hierbij sprake van een conflict tussen de vaderrol als vader en de rol van werknemer. Er bestaat een verschil in druk die een bepaalde rol uitoefent. De druk als vader van een kind van zes kan bijvoorbeeld logischerwijs zwaarder wegen dan de druk als vader van een kind van 26 dat niet meer thuis woont. Bij WPC wordt onderscheid gemaakt tussen een tijd-gebaseerd, spanning-gebaseerd en gedrag-gebaseerd conflict (Greenhaus & Beutell, 1985).

Onderzoek naar de WPB gaat juist over factoren die een goede balans tussen de domeinen werklevens en privéleven in stand houden. De nadruk bij de WPB ligt op factoren die zorgen voor een algemene harmonie in de balans tussen het werklevens en privéleven van het individu (Clarke, 2000). Het verschil tussen de twee zit in het feit dat WPC uitgaat van aspecten die een conflict tussen de domeinen veroorzaken en de WPB uitgaat van aspecten

die een harmonie tussen werk en privé creëren. In dit onderzoek zal de nadruk komen te liggen bij het onderzoeken van de werk en privébalans en niet bij het werk en privéconflict. De nadruk wordt gelegd op de balans tussen werk en privé omdat in deze studie ingegaan wordt op aspecten die van invloed zijn op de balans en niet direct op een conflict tussen de twee domeinen.

In dit onderzoek wordt de relatie tussen autonomie in het werk en de werk- en privébalans onderzocht. Autonomie is een van de belangrijkste ontwikkelingen in het werk van de afgelopen jaren. Dit uit zich onder andere in Het Nieuwe Werken (Bijl, 2009) en meer zeggenschap in het beleid voor de werknemers (Slijkhuis, 2012). De vraag is of autonomie bijdraagt aan de WPB of niet. Brannen (2005) brengt de negatieve gevolgen van autonomie in het werk in kaart. Volgens deze auteur gaat de toenemende individualisering ten koste van de werknemer. Deze maatschappelijke trend brengt Brannen ook in verband met autonomie. Door autonomie zouden de grenzen tussen de werksituatie en het privéleven vervagen (Brannen, 2005). Empirisch onderzoek naar deze relatie laat een klein negatief verband tussen autonomie in het werk en werk en privéconflict zien (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark & Baltes, 2010). Hill, Hawkins, Ferris en Weitzman (2001) deden onderzoek naar de invloed van arbeidsflexibiliteit op de WPB onder werknemers van IBM. Zij richten zich daarbij op de volgende aspecten van arbeidsflexibilisering: de mate waarin werknemers hun eigen werktijden kunnen bepalen en de vrijheid die zij hebben in het bepalen van de locatie waar zij de werkzaamheden uitvoeren. De door Hawkins et al. (2001) gehanteerde definitie van arbeidsflexibiliteit komt sterk overeen met autonomie zoals dat bijvoorbeeld is gedefinieerd door Hackman & Oldham (1976). Hackman & Oldham (1976) omschrijven autonomie in het werk als de mate van vrijheid en onafhankelijkheid die het individu heeft in het plannen en het uitvoeren van zijn of haar werkzaamheden. De resultaten uit het onderzoek van Hawkins et al. (2001) impliceren dat arbeidsflexibiliteit gerelateerd is aan een betere WPB. Dit blijkt zelfs zo te zijn na controle van burgerlijke staat, geslacht, betaalde werk-uren en beroepsniveau. Eerder onderzoek heeft aangetoond dat er een verband bestaat tussen autonomie en de WPB (Vodyanoff, 2005). Ook is er onderzoek gedaan naar aspecten van autonomie op de WPB. Zo blijkt uit onderzoek van Tausig en Fenwick (2001) dat er een verband bestaat tussen controle van de werknemer over zijn of haar werkrooster en de WPB. Er is nog geen onderzoek uitgevoerd naar de invloed van autonomie op de WPB van professionals en managers. Rantanen, Kinnune, Mauno & Tilleman (2011) deden onderzoek naar rolconflicten en de werk en privébalans van professionals in Finland. Hierbij is de rol van autonomie niet meegenomen. Professionals en managers hebben een grote mate van autonomie in hun werk (Rantanen et al. 2011). Door specifiek te kijken naar een groep professionals met een hoge mate van autonomie kan als verrijking van het onderzoek van Rantanen et al. (2011) de rol van autonomie op de WPB in kaart worden gebracht.

Bijl (2009) stelt dat de psychologische behoeften, veiligheid en beveiliging en liefde en verbondenheid gezocht moeten worden in het privéleven. Zelfrespect en zelfverwezenlijking kan een mens realiseren in het werk dat men uitoefent. Een goede werk en privébalans is dan ook essentieel voor een gezond individueel welzijn (Halpern, 2005). Volgens Bijl (2009) is meer autonomie in het werk de oplossing voor een evenredige balans tussen werk en privé. In onderzoeken van Bijl (2009) en Heesbeen (2012) worden verschillende positieve en negatieve relaties vastgesteld met autonomie in het werk en de psychologische gemoedstoestand. Bijl (2009) stelt dat meer autonomie een persoon blij maakt en Heesbeen (2012) stelt dat meer autonomie een individu meer stress geeft. Er is

aldus een tegenstelling met betrekking tot de theorie van Bijl (2009) en die van Heesbeen (2012) en Brannen (2005). Bijl (2009) stelt dat autonomie louter positieve gevolgen heeft en Heesbeen (2012) en Brannen (2005) benoemen een aantal van de mogelijke negatieve gevolgen ervan.

Zoals eerder vermeld is er veel onderzoek gedaan naar variabelen die van invloed zijn op het werk en privéconflict. Er is onderzoek gedaan naar de invloed van het aantal gewerkte uren op het WPC (Crompton en Lyonette, 2006; White, Hill, McGovern, Mills en Smeaton, 2003) en prestatie verhogende praktijken en geslacht (White et al., 2003). Een voorbeeld van prestatie verhogende praktijken is betrokkenheidsmanagement. Een organisatie tracht bijvoorbeeld de betrokkenheid van medewerkers te verhogen door bedrijfsuitjes om hiermee indirect de prestatie te verhogen (White et al., 2003).

Zoals eerder vermeld deden Rantanen et al. (2011) onderzoek naar rolconflicten en de werk en privébalans van professionals in Finland. De onderzoekers baseren hun hypothesen op de conflict- en de enhancementtheorieën. Dit zijn twee tegengestelde theorieën. De conflicttheorie stelt dat meerdere rollen die individuen moeten vervullen in hun werk en privéleven spanning en conflicten veroorzaken, omdat de middelen ter voldoening van deze rollen schaars zijn. Een voorbeeld van deze middelen is tijd. Er kan een conflict ontstaan wanneer een persoon een tijdsintensieve baan heeft en tegelijkertijd een tijdsintensieve privé situatie omdat hij of zij kleine kinderen thuis heeft. De enhancementtheorie stelt dat door het participeren in meerdere rollen dit voordelen voor het individu oplevert als privileges, sterkere mentale gemoedstoestand en persoonlijke groei. Deze voordelen simplificeren de deelname in meerdere rollen (Rantanen et al., 2011). De roltheorie stelt dat mensen door meer autonomie in het werk verschillende rollen op zich nemen. Dit wordt gestimuleerd doordat mensen meer vrijheid krijgen en hierdoor de mogelijkheid zich voordoet om het groter scala aan rollen uit te oefenen. Dit uit zich enerzijds tot een conflict wat leidt tot een negatieve WPB en anderzijds tot een enhancement, wat een verrijking van het individu bewerkstelligt dat leidt tot een positieve WPB. De theorie van Rantanen et al. (2011) zal niet volledig getoetst worden. Enkel de enhancement en conflict van de roltheorie zal gebruikt worden. Anders dan in de studie van Rantanen et al. (2011), die hun onderzoek baseerden op professionals uit Finland, zal in dit onderzoek een doorsnede van de beroepsbevolking van een groot aantal Europese landen onderzocht worden. Er zal gebruik worden gemaakt van de European Social Survey 2010 (ESS, 2010). Echter zullen dummyvariabelen gebruikt worden om gemiddelden per land mee te nemen in de analyse. Er zal hierbij geen onderscheid gemaakt worden tussen landen als het gaat om het verband tussen autonomie en de WPB en de twee mediërende variabelen. Ook is in het onderzoek van Rantanen et al. (2011) niet de variabele autonomie meegenomen in het onderzoek naar de WPB. De onderzoekers stelden wel dat de professionals een hoge mate van autonomie in hun werk ervaren maar zijn niet nagegaan welke invloed dit heeft op de werk en privébalans. Rantanen et al. (2011) interpreteerden de uitkomsten van hun onderzoek op de conflict en enhancementtheorieën. De onderzoekers hebben echter geen variabelen gebruikt om deze theorieën te meten.

Probleemstelling

Uit de literatuur blijkt dat er twee tegengestelde hypothesen zijn voor het verklaren van het verband tussen autonomie en de werk en privébalans. Op basis van deze onderzoeken kom ik tot de volgende probleemstelling: *Welke invloed heeft autonomie in het werk op de werk*

en privébalans? Kan dit verband worden verklaard door de conflicttheorie of de enhancementtheorie?

Doelstelling en Wetenschappelijke relevantie

De eerste doelstelling van dit onderzoek is de invloed van autonomie in het werk op de werk en privébalans in kaart te brengen. Ik wil nagaan of dit een positieve of een negatieve relatie aantoont. De tweede doelstelling is het verklaren van deze relatie. Dit zal gebeuren aan de hand van de conflict- en enhancementtheorie. Om na te gaan welke van de twee theorieën opgaat, worden de mediërende variabelen werkstress en enhancement meegenomen in de analyses. De variabele werkstress dient als conceptualisering van de conflicttheorie. En de variabele enhancement dient als conceptualisering van de enhancementtheorie. Eerder is enkel onderzoek gedaan naar de relatie tussen autonomie en werk en privéconflict, zonder deze tussenliggende factoren. Rantanen et al. (2011) hebben de theorieën in hun onderzoek niet gemeten maar enkel gebruikt om hun uitkomsten te onderbouwen. Tevens wordt onderzocht of deze relatie wordt gemedieerd door de componenten conflict en enhancement. Daarnaast is dit onderzoek een empirische uitbreiding van eerder onderzoek, aangezien een afspiegeling van de beroepsbevolking van een groot aantal Europese landen wordt onderzocht. Het eerdere onderzoek van Rantanen et al. (2011) werd uitgevoerd onder Finse professionals. Ook tracht dit onderzoek te verklaren waarom mensen met meer autonomie ook meer werkstress ervaren. Zoals blijkt uit het onderzoek van Heesbeen (2012).

Dit onderzoek heeft een maatschappelijke doelstelling doordat het licht werpt op de veronderstelling dat Het Nieuwe Werken - dat inhoudt dat de werknemer flexibeler wordt in indeling van zijn werk en meer vrijheid krijgt - louter positieve gevolgen heeft voor het individu (Bijl, 2009). Uit onderzoek van Heesbeen (2012) en Brannen (2005) blijkt dat autonomie negatieve gevolgen heeft voor het individu.

Theorie

Werk en privébalans

Er is een gebrek aan consensus over de wijze waarop de werk en privébalans moet worden gedefinieerd, gemeten en onderzocht (Rantanen et al. 2011). Zoals in de inleiding vermeld definieert Clark (2000) werk en privé balans als "tevredenheid en goede werking op werk en privé, met een minimum van rolconflict" (p. 751). Het is algemeen aanvaard dat een goede WPB essentieel is voor een goed psychologisch welzijn van het individu. Een hoge mate van zelfverzekerdheid, tevredenheid en een algeheel gevoel van harmonie kunnen worden gezien als indicatoren van een goede WPB (Clark, 2000). Clark (2000) spreekt ook van grensgebieden in de WPB. Deze grensgebieden zijn grenzen tussen de domeinen werk en privé. De grensgebieden stellen wanneer een domein-relevant gedrag begint of eindigt. De grensgebieden kennen drie basis vormen: fysieke, tijdelijke en psychologische grenzen. Een voorbeeld van een fysieke grens is bijvoorbeeld de muur van de werkplaats of de muur van het huis waarin het gezin woont. Hierbinnen vindt domein-relevant gedrag plaats. Werkzaamheden uitvoeren voor een baas is domein-relevant gedrag voor het werkleven. Koken of de afwas doen zijn voorbeelden van domein-relevant gedrag voor het domein privéleven. Tijdelijke grenzen zijn bijvoorbeeld het aantal uur dat een persoon aanwezig moet zijn op zijn of haar werk. Psychologische grenzen zijn regels die voorgeschreven en vastgelegd zijn door individuen en hebben betrekking op denkpatronen, gedragspatronen en emoties die gepraktiseerd worden in het ene domein en niet in het andere. Clark (2000) stelt

dat het oversteken van deze grenzen de WPB verstoort. Vodydanoff (2005) stelt dat er voldoende bronnen aanwezig moeten zijn voor een goede WPB, zodat participatie van het individu effectief is in beide domeinen. Voorbeelden van deze bronnen bij het werklevens zijn autonomie en een flexibel werkrooster en bij het privéleven zijn dit bronnen als sociale steun van de echtgenoot en verwanten (Vodydanoff, 2005).

Rantanen et al. (2011) concluderen dat de WPB drie belangrijke aspecten kent. De WPB is volgens de onderzoekers een samenvoeging van meerdere onderdelen. Ten eerste stellen de wetenschappers dat de WPB bestaat uit: hoge beloningen, middelen en verbetering gecombineerd met lage bezorgdheid, eisen en conflicten die ervaren worden door mensen in de rollen die zij in hun leven vervullen. Ten tweede hebben mensen niet altijd de controle over functie gerelateerde middelen en vloeit de WPB ook voort uit het eigen handelen en de houding van individuen. Het handelen met gelijke toewijding en gelijke tevredenheid richting de verschillende rollen weerspiegelt een goede WPB. Dit levert ook de mogelijkheid op om succesvol te participeren in beide rollen. Ten derde zal het evenwicht tussen de rollen in het werk en privéleven leiden tot meer tevredenheid en welzijn in het leven van een individu (Rantanen et al., 2011). Een andere wijze waarop de WPB kan worden gedefinieerd is de componenten benadering. Greenhaus et al. (2003) stellen bijvoorbeeld dat de WPB bestaat uit verschillende componenten, namelijk balans in tijd, betrokkenheid en tevredenheid. Greenhaus, Collins & Shaw (2003) beargumenteren dat bij een goede WPB er geen bevoorrechte positie wordt ingenomen richting werk of privé. Mensen kiezen niet het werk boven het privéleven of het privéleven boven het werk. Frone (2003) heeft een viervoudig taxonomiemodel opgesteld, dat gebaseerd is op de wederkerigheid tussen werk- en familiedomeinen. Het model stelt dat de rol als werknemer kan interfereren met of het verbeteren van de rol in de familie. En omgekeerd dat de rol als familielid kan interfereren of de prestaties verbeteren van de rol als werknemer. Volgens Frone (2003) heeft de WPB vier meetbare componenten, te weten (1) conflict dat ontstaat doordat de werksituatie interfereert met het familiedomein (en andere domeinen buiten het werk), (2) conflicten die ontstaan doordat het familiedomein (en andere domeinen buiten het werk) de werksituatie beïnvloeden, (3) de situatie waarin de werksituatie de andere domeinen verrijkt, en (4) de situatie waarin de domeinen buiten het werk de werksituatie verrijken. Hieruit kan worden geconcludeerd dat de WPB in tegenstelling tot de WPC ook ingaat op positieve gevolgen als het spillover effect en een enhancement van het individu. Grzywacz en Carlson (2007) geven als beperking van de viervoudig taxonomie en andere definities van de WPB dat er te weinig aandacht wordt geschonken aan het contextuele en sociale aspect van de WPB. Grzywacz en Carlson (2007) concluderen dat de WPB een vervulling is van rol gerelateerde verwachtingen die worden onderhandeld en gedeeld tussen een individu en zijn of haar rol gerelateerde partners in het domein van werk en gezin. Kortom een goede WPB is het voldoen aan de normen die gesteld worden door de samenleving met betrekking tot het vervullen van rollen. De WPB is een combinatie van subjectieve ervaringen van het individu voortvloeiend uit positieve en negatieve prikkels vanuit het werk en privéleven, waar hij of zij niet altijd zelf invloed op heeft. Ik concludeer dat de definitie van Rantanen et al. (2011) meer geschiktheid aantoont, omdat deze meer uitgaat van de context van de definitie. De typologie van Rantanen et al. (2011) omvat de essentiële basisprincipes met betrekking tot de werk en privébalans.

Rollen

Rantanen et al. (2011) maken onderscheid tussen verschillende rollen. De onderzoekers doelen hierbij op de werkrollen en familierollen. Familierollen zijn vergelijkbaar met privérollen (Rantanen et al. 2011). Een persoon kan meerdere rollen op zich nemen in zijn leven. Voorbeelden zijn de rol als echtgenoot, vader, werknemer of als vertrouwenspersoon in een gemeenschap of als vrijwilliger bij de kerk. Het uitvoeren van meerdere rollen kan positieve en negatieve gevolgen hebben voor het individu. De rollentheorie in sociologie stelt dat mensen onderdeel zijn van sociale posities en verwachtingen hebben over hun eigen gedrag en dat van anderen (Biddle, 1986). Theoretici hebben gesteld dat de rol van werknemer positieve gevolgen heeft voor de gemoedstoestand van mensen en als buffer dient tegen de stress van andere rollen (Crosby, 1984). Werkstress, overbelasting en rollen conflict komen het vaakst voor bij personen die de oriëntatie het meest leggen op hun rol als werknemer (Marks, 1977). Goode (1960) en Sieber (1974) hebben verschillende theorieën over rollen accumulatie. Hier zal nader op worden ingegaan.

Rantanen et al. (2011) maken gebruik van de basis principes van rollen-conflict, rollen-verrijking en rollen-balans uit eerdere studies over de WPB. Het model stelt dat een individu een heilzame, schadelijke, actieve of een passieve WPB kan hebben. Bij een gezonde WPB wordt verwezen naar de gelijktijdige ervaring van werk-privé en de afwezigheid van werk naar privé-conflict. Dit bevordert het psychische functioneren en welzijn. Dit wordt gerealiseerd door positieve uitkomsten die voortvloeien uit participatie in deze meervoud aan rollen.

Een schadelijke WPB verwijst naar gelijktijdige ervaring van werk-nietwerkconflict en afwezigheid van werk-nietwerkenhancement. Dit bedreigt het psychologische welzijn en functioneren. Het komt tot stand doordat de gecombineerde eisen van meerdere rollen de voordelen overschrijden die deze rollen verstrekken. De actieve en passieve balans vormen de uiteinden van het model. De actieve balans betekent dat individuen sterk bezig kunnen zijn met de rollen in hun leven. De reden hiervoor is de eigen keuze om geluk in bepaalde levenssferen te bereiken en/of door noodzaak vanwege eisen in bepaalde levenssferen. Een individu met een actieve balans kiest voor een veeleisende baan en een actief privéleven. Een voorbeeld hiervan is een getrouwde moeder van drie jonge kinderen die fulltime werkt als hoogleraar. Een passieve balans daarentegen houdt in dat een gelijktijdige afwezigheid van een conflict gecreëerd door werk naar niet-werk en de afwezigheid van enhancement kan leiden tot een lagere inzet tot levensrollen of tot een samenstelling van levensrollen die minder veeleisend of uitdagend zijn (Rantanen et al., 2011). Een individu met een passieve balans vermijdt een veeleisende baan en een tijdsintensief privéleven. Hierdoor wordt een rolconflict ontweken maar ook een mogelijke enhancement wordt hierdoor niet gerealiseerd. Een vrijgezelle man die als parttime postbezorger werkt heeft bijvoorbeeld een passieve balans Dit individu vermijdt enerzijds een conflict van werk naar niet werk doordat hij vrijgezel is en hierdoor geen morele verplichtingen heeft richting een partner. Ook ontstaat minder snel een conflict omdat de man parttime werkt en een relatief eenvoudige functie bekleedt. Anderzijds zal het individu geen enhancement realiseren door deze baan.

Autonomie in het werk

De vraag naar autonomie is de afgelopen jaren toegenomen. Dit is een gevolg van de toenemende vraag naar meer vrijheid in het werk. Ook verwachten werknemers meer

vertrouwen van de werkgever (Slijkhuis, 2012). Zoals eerder gesteld is de mate van vrijheid in het werk onderdeel van de autonomie van een werknemer. In dit onderzoek zal de nadruk komen te liggen op het werkdomein. De rol van autonomie in het werk wordt hier onderzocht. Hackman & Oldham (1976) en Liu, Spector, & Jex (2000) omschrijven autonomie in het werk als de mate van vrijheid, onafhankelijkheid en de vrijheid die het individu geniet in het plannen en uitvoeren van zijn of haar werkzaamheden. De mate van inbreng en structurering van het beleid van de organisatie is ook onderdeel van de autonomie van de werknemer. Het individu krijgt vaak meer beslissingsbevoegdheid en kan zelf bepalen wanneer hij of zij begint met werken. Warr (1987) stelt dat autonomie één van de vijf componenten is die van invloed is op de mentale gezondheid van een werknemer. De andere vier componenten zijn: het actieve welzijn, competentie, aspiratie en geïntegreerde werking. Autonomie in het werk kan een positieve en negatieve invloed hebben op het individu. Het kan tot een verrijking of tot een conflict leiden (Warr, 1987).

Bijl (2009) stelt dat meer autonomie in het werk leidt tot een plezierige werksituatie voor de werknemer. Bijl (2009) beargumenteert dat meer vrijheid door autonomie positieve gevolgen heeft als meer vertrouwen naar en van de werkgever en een betere gemoedstoestand. Zoals eerder vermeld deden Hill, Hawkins Ferris en Weitzman (2001) onderzoek naar de invloed van arbeidsflexibiliteit op de WPB. Flexibiliteit van de werkplaats geeft de werknemer de mogelijkheid om vanuit huis te werken. Zo kan hij of zij bijvoorbeeld een aantal dagen per week de kinderopvang op zich nemen en een avondmaaltijd koken wanneer dit uitkomt. Flexibiliteit van de werktijd geeft een werknemer de mogelijkheid om bijvoorbeeld de kinderen naar school te brengen of tussendoor met zijn of haar partner te lunchen. Een ander voordeel is dat de werknemer stressvolle tijdstippen als spitsuur kan vermijden. Op basis van het voorgaande is te concluderen dat de vrijheid van tijdsindeling en keuze van werkplaats, die een grote mate van autonomie in het werk biedt, de werknemer de kans geeft om zijn of haar privéleven in goede banen te leiden. De werknemer krijgt de kans een goede band op te bouwen met zijn of haar kinderen. Ook wordt een goede verdeling van huishoudelijke taken tussen de partners meer gestimuleerd. Uit het onderzoek van Greenhaus et al. (2003) blijkt dan wanneer individuen meer rollen vervullen – bijvoorbeeld die van moeder, echtgenoot en werknemer – dit positieve gevolgen heeft voor de algemene gemoedstoestand. Ook bleek dat mensen die meer tijd investeerde in de rol als familielid dan de rol in hun werk een onbalans creëerden.

Positieve invloed van meerdere rollen

Rollenhancement

Het perspectief van rollenhancement oftewel rollenverrijking stelt dat mensen die zich verplaatsen in meerdere rollen – bijvoorbeeld de rol van vader, manager en echtgenoot tegelijk - hogere niveaus van emotioneel welzijn ervaren vanwege de toename van de macht, prestiges, bronnen en de bevrediging van psychologische behoeften van het individu (Rozario, Morrow-Howell en Hinterlong, 2004). Betrokkenheid in meerdere rollen is ook geassocieerd met een positiever zelfbeeld en toegenomen gevoelens van persoonlijke groei (Ahrens & Ryff, 2006). Rollenhancement heeft volgens Sieber (1974) vier positieve uitkomsten, omdat het rollenprivileges, een algemeen gevoel van veiligheid, bronnen van status en enhancement en een verrijking van het ego en de persoonlijkheid biedt (p. 569, eigen vertaling). Voorbeelden van deze positieve gevolgen worden hieronder beschreven. Ook stelt Sieber (1974) dat rol-accumulatie kan leiden tot beloningen om eventuele negatieve effecten te compenseren. Het perspectief van rollenhancement stelt dat

mensen die zich verplaatsen in meerdere rollen een hoger niveau van emotioneel welzijn ervaren vanwege de toename van de macht van het individu, prestigies, bronnen en bevrediging (Rozario, Morrow-Howell en Hinterlong, 2004). Hieronder zal worden ingegaan op de vier vormen van positieve gevolgen van rollenenhancement zoals gesteld door Sieber (1974), een verhoging van het emotioneel welzijn veroorzaakt en welke relatie hiermee is verbonden met autonomie.

Hoger emotioneel welzijn

Uit bovenstaande theorie kan worden geconcludeerd dat rollenenhancement leidt tot een lagere werkstress en een hoger niveau van emotioneel welzijn. Het Instituut van Gezondheid en Organisatie (Institute of World Health & Organizations, 2003) stelt dat de wijze waarop het werk is georganiseerd en organisaties worden gemanaged de grootste oorzaken zijn van werkstress. Het instituut maakt een onderscheid in verschillende soorten werkstress verhogende gevaren met betrekking tot werkinhoud. (1) Baan-inhoud: Hieronder vallen monotone en betekenisloze taken. (2) Werkdruk en werktempo: Werknemers hebben te weinig of teveel te doen. Ook werkt men regelmatig onder een werkdruk. (3) Werkuren: Werknemers hebben strikte en inflexibele werktijden. De werktijden zijn lang en niet sociaal. Ook zijn de werktijden onvoorspelbaar. (4) Participatie en controle: De werknemers hebben weinig tot geen invloed in de beslissingsvoering (Institute of World Health & Organizations, 2003). Er is geen controle over de werktijden, werkmethoden en werkindeling. Op basis van deze vier werkstress verhogende gevaren kan worden gesteld - dat een individu met een hoge mate van autonomie in zijn of haar werk minder snel zal worden blootgesteld aan werkstress. Immers zoals Hackman & Oldham (1976) en Liu, Spector, & Jex (2005) stellen geniet een werknemer met een hoge mate van autonomie van meer vrijheid, onafhankelijkheid en discretie in het plannen en uitvoeren van zijn of haar werkzaamheden.

Rollenprivileges

Iedere rol heeft bepaalde rechten en plichten. Sommige rechten die door Sieber (1974) inherente rechten genoemd worden zijn ingebouwd in de rol. Andere rechten ontstaan uit de dagelijkse interactie met de rolpartners. Inherente rechten dienen in de eerste plaats als stimulans voor de aanwerving van de rollen en in de tweede plaats als aanleiding voor de voortzetting van de rolprestaties. Sieber (1974) stelt dat hoe groter het aantal rollen des te meer privileges het individu geniet. Privileges zijn een essentieel onderdeel van bijna iedere maatschappelijke rol. Er zijn twee soorten privileges te onderscheiden: vrijheden en legitieme eisen. Het eerste privilege creëert een bevrediging. Een voorbeeld is het privilege van fysieke vrijheid. Dit betreft het fundamentele recht van burgers te gaan en te staan waar zij willen, zoals dat is vastgelegd in de wet. Legitieme eisen komen tot stand bij uitvoering van een bepaalde rol en zijn hoger in de ene rol dan de ander. Een voorbeeld is de relatie tussen een boekhouder en een hoofd accountant (Sieber, 1974). Een hoofd accountant heeft bijvoorbeeld veel meer privileges dan een boekhouder. Hackman & Oldman (1976) stellen dat werknemers met meer autonomie in hun werk meer van vrijheid genieten. Dit is een privilege dat door autonomie ontstaat.

Algemene status van veiligheid

Ook kan een individu door het vervullen van meerdere rollen een veiliger gevoel krijgen en is hierdoor beter bestand tegen rollenspanning. Men doelt hierbij op de sociale steun die dit veiligere gevoel creëert. Een individu - met een breed scala aan rollenpartners van wie

sommigen zich bevinden in gelijksoortige groepen of sociale kringen - is in staat bij falen terug te vallen op andere relaties (Sieber, 1974). Een voorbeeld is dat bij een emotioneel verlies in de privé-situatie het individu niet terecht kan voor sociale steun bij zijn partner, die immers hetzelfde verlies meemaakt. Het individu kan wel terugvallen bij partners in een andere rol. Deze alternatieve relaties veroorloven compenserende affectie, morele ondersteuning, noodmiddelen en misschien zelfs hulp voor een vernieuwing van inspanning in de oorspronkelijke rol. Het meervoud aan rollen geeft het individu de veiligheid en het idee dat men altijd iets heeft om op terug te vallen mocht men falen bij de andere rol (Sieber, 1974). Voorbeelden hiervan zijn een man die meerdere vrouwen onderhoudt of een docent die een handeltje naast zijn baan heeft. Thompson en Prottas (2005) hebben aangetoond dat meer autonomie in het werk het individu het gevoel kan geven meer sociale steun te ontvangen vanuit de organisatie waarvoor men werkt.

Bronnen van status en enhancement en verrijking van het individu en de persoonlijkheid
Onder bronnen van status en enhancement kan worden verstaan de niet - geïstitutionaliseerde bijproducten van sociale relaties. Enkele voorbeelden van extralegale voordelen zijn: aanbevelingen of introducties aan derden die iemands carrière een andere gestalte kan geven, d.w.z. uitnodigingen voor sociale bijeenkomsten, een goede credit rating, gratis maaltijden, kleding of onderdak, en geschenken van alle soorten; seksuele gunsten; het gebruik van bedrijfseigendommen zoals gereedschap of briefpapier voor privégebruik. Hieronder kunnen ook steekpenningen en omkoperij vallen. Deze sociale relaties kunnen als noodzakelijk middel dienen ter verkrijging van iemands klassenpositie. Het biedt immers de kans tot een uitgebreide herverdeling van middelen onder iemands rol. Het individu wordt door het vervullen van meerdere rollen ook belangrijker voor ieder van zijn rolpartners. De persoon kan ook zijn rolpartners voorzien van bronnen en krijgt hierdoor ook meer status (Sieber, 1974). Wright (1979) en Lin (1999) stelt dat er een verband is tussen sociaal kapitaal en autonomie in het werk. De verstandhouding tussen werknemer en werkgever verbetert volgens bepaalde onderzoekers dan ook door als werknemers meer autonomie hebben (Marchese en Ryan, 2001).

Verrijking van het ego en de persoonlijkheid

Naast het leveren van privileges, buffers en middelen kan rol accumulatie ook leiden tot een verrijking van de persoonlijkheid en het verbeteren van zijn of haar zelfbeeld. Het vervullen van meerdere rollen kan leiden tot een beter zelfbeeld waardoor het individu zich sociaal geaccepteerd voelt door meerdere rolpartners (Sieber, 1974). Thompson en Prottas (2005) toonden aan dat mensen met meer autonomie in hun werk positiever in het leven stonden en ook meer tevreden waren met hun werk en hun privéleven. Onderzoek heeft ook aangetoond dat meer autonomie in het werk leidt tot meer arbeidstevredenheid onder industriële verkopers in verschillende landen (DeCarlo en Agarwal, 1999). Het individu raakt intrinsiek gemotiveerd van meer autonomie in zijn of haar werk (Dysvik & Kuvaas, 2011). Intrinsieke motivatie geeft het individu meer gevoelens van zelfcompetentie en trots en verhoogd het plezier tijdens het uitvoeren van hun taak (Clegg, Kornberger, & Pitsis, 2008). Intrinsiek gemotiveerde personen werken aan taken omdat ze het leuk en interessant vinden. Autonomie is hierin de belangrijkste behoefte. De nadruk ligt vaak ook op het ervaren van zichzelf als de locus van causaliteit voor het eigen gedrag. Ook verhoogd intrinsieke motivatie de creativiteit van het individu (Ryan en Deci, 2000). Het verhogen van de creativiteit van het individu kan gelijk worden gesteld aan een verrijking van de persoon.

Onderzoek heeft ook aangetoond dat een individu door met meer autonomie in het werk meer capabel wordt om een groter scala aan rollen op zich te nemen (Dyvsik en Kuvaas, 2011).

Ik stel dat autonomie leidt tot een rollenenhancement. Enhancement betekent een verrijking van het individu. Er is een relatie tussen autonomie in het werk en de verschillende aspecten van rollenenhancement. Autonomie draagt bij aan een hoger emotioneel welzijn. Het creëert rollenprivileges. Door meer autonomie in het werk ontstaat een algemene status van veiligheid. Ook zorgt autonomie voor een verrijking en enhancement van het ego en de persoonlijkheid. Deze aspecten zorgen ervoor dat het een positieve invloed heeft op de werk en privébalans. Ik kom tot de volgende hypothese 1: *Autonomie is positief gerelateerd aan werk en privébalans. Dit verband wordt gemedieerd door rollenenhancement.*

Negatieve invloed van meerdere rollen

Individen ervaren een rolconflict zodra tegengestelde eisen worden gesteld aan hun gedrag. Als dat het geval is, wordt dat ervaren als een druk, wat betekent dat het rolconflict een role strain creëert (Biddle, 1986). Voor de beschrijving van role strain vallen veel theoretici altijd terug op de theorie van Goode (1960). Er is volgens Goode (1960) sprake van een role strain wanneer het individu niet meer kan voldoen aan rollenvereisten. Rollenvereisten doen zich allereerst voor op bepaalde momenten en plaatsen. Een voorbeeld van een rollenvereiste van de rol als vader is voldoende aandacht geven aan zijn kinderen. Ten tweede nemen individuen deel aan verschillende rollenrelaties. Er kan hierbij sprake zijn van tegenprestaties of conflicten van plaats, tijd of bronnen. Ten derde vereist iedere rolrelatie bepaalde acties en reacties. Hierdoor kunnen weer inconsistenties ontstaan. Bijvoorbeeld datgene dat een echtgenoot doet om zijn gezin financieel te onderhouden kan weer gevolgen hebben voor de emotionele band die hij met zijn gezinsleden heeft. Een echtgenoot die zestig uur per week werkt om een goed salaris te realiseren heeft weinig tijd over om zijn kinderen op te voeden en een goede emotionele band met hen op te bouwen. Als deze echtgenoot de behoefte heeft om deze emotionele band met zijn kinderen op te bouwen en hier niet aan toe komt door de druk van zijn werk ontstaat een role strain. Er wordt vaak een verschillende maar niet tegenstrijdige rol toegepast op de verschillende vereisten van de rol. Tenslotte heeft het individu te maken met een breed, afleidend en tegenstrijdig scala aan rolverplichtingen die te veel eisen van de persoon. Het individu heeft niet genoeg bronnen en middelen om aan de oneindige eisen te voldoen die de verschillende rollen stellen (Goode, 1960). Onderzoek heeft aangetoond dat managers die meer dan 60 uur per week werken meer werk naar familie stress ervaren dan managers die minder uur werken. Ook gaven zij aan vervreemd te raken van hun gezin (Brett en Stroh, 2003). Clarke, Koch en Hill (2004) concluderen dat de psychologische aspecten van het werk en privéleven de balans bepalen. Een grotere participatie in meerdere veeleisende levensdomeinen zoals werk en familie, leidt vaak tot rollenoverbelasting. Clarke, Koch en Hill (2004) concluderen dat de psychologische aspecten van het werk en privéleven de balans bepalen. Een grotere participatie in meerdere veeleisende levensdomeinen zoals werk en familie, leidt vaak tot rollenoverbelasting.

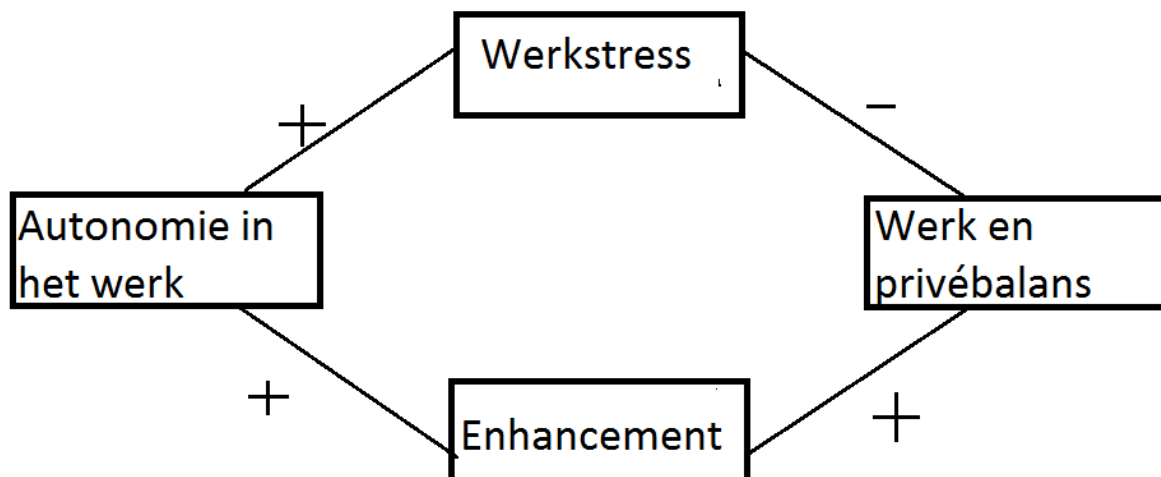
Een negatieve balans tussen de rollen leidt tot een role strain (Marks en MacDermid, 1996). Onderzoek heeft aangetoond dat wanneer de echtgenoot meer uren werkt dit leidt tot een verslechtering van de balans tussen rollen (Milkie en Pentola, 1999). Echtelt, Glebbeek en

Lindenberg (2006) toonden aan dat wanneer een individu meer autonomie heeft in zijn werk dit vaak leidt tot het maken van langere werkdagen. Ook Brannen (2005) liet zien dat er een bepaalde illusie bestaat dat autonomie het werk van de werknemer plezieriger maakt en dat de eigen tijdsindeling de mogelijkheid biedt een betere afstemming tussen werk en privéleven te realiseren. Brannen (2005) toonde aan dat juist hoe meer autonomie een werknemer krijgt, des te meer uur deze moet werken. De toenemende automatisering maakt het mogelijk om overal bereikbaar te zijn voor werk en ook op verschillende plaatsen te werken. Het nadeel van email, internet en mobiele telefoons is dat de grenzen tussen werk en privéleven vervagen. Door de werknemer meer autonomie te verschaffen verplicht de werkgever de werknemer altijd bereikbaar te zijn. Het gevolg hiervan is dat de werknemer ook veel meer uur met zijn baan bezig is. Dit kan weer leiden tot rollenspanning omdat de partner het bijvoorbeeld niet fijn vindt dat haar echtgenoot tijdens het avondeten telefoon krijgt van zijn werk. Een tweede illusie van het voordeel van meer vrijheid bij autonomie is de angst van de werknemer indirect gecontroleerd te worden of om belangrijke informatie te missen. De werkervaring wordt veel individualistischer en men heeft geen beeld hoeveel werk een collega uitvoert (Brannen, 2005). Werknemers controleren heel de dag door hun email en reageren vaak laat op de avond nog op emails om aan te tonen dat ze actief werken en ook hun verschafte autonomie waard zijn. Tenslotte creëren werknemers door het individualistischer worden van hun werklevens een verbreking met collectieve ervaringen van tijd. Voorbeelden zijn gemeenschap- en familierituelen (Brannen, 2005). Een rollenspanning ontstaat doordat men volledig opgaat in de rol van autonoom werknemer en hierdoor andere rollen zoals die van echtgenoot volledig verwaarloost.

Er is een verband vastgesteld tussen werkstress en role strain (Pearlin, Menaghan, Lieberman en Mullan, 1981). Werkstress wordt door de Wereld Gezondheid Organisatie omschreven als een reactie die individuen vertonen wanneer men geconfronteerd wordt met werkdruk die niet overeenkomt met de kennis en vaardigheden waarover zij beschikken (Institute of World Health & Organizations, 2003). Volgens De Sitter (1994) is werkstress een reactie op een situatie waarbij men in de uitvoering van het werk voortdurend geconfronteerd wordt met problemen, terwijl de organisatie van het werk het individu niet van regelmogelijkheden verschaft om die problemen op te lossen (p. 3). Deze ontbrekende regelmogelijkheden kunnen voortvloeien uit de verschafte autonomie die het individu geniet. Er wordt hier verondersteld dat autonomie leidt tot werkstress door de ontbrekende regelmogelijkheden.

Uit het onderzoek van Heesbeen (2012) blijkt dat mensen met meer autonomie in hun werk meer werkstress ervaren. Deze uitkomsten zijn tegenstrijdig met de conclusies van het onderzoek van Bijl (2009). Op basis van de roltheorie en de uitkomsten kan worden gesteld dat meer autonomie in het werk leidt tot een negatieve werk en privébalans. Dit verband wordt gemedieerd door de negatieve rollenspanning die ontstaat door de autonomie in het werk. Ik kom tot de volgende hypothese 2: *Autonomie is negatief gerelateerd aan werk en privébalans. Dit verband wordt gemedieerd door werkstress.*

Het conceptueel model ziet er als volgt uit:



Methodie van onderzoek

Hieronder wordt beschreven welke onderzoeksmethode wordt gebruikt voor het toetsen van de hypothesen. Er zal worden beschreven welke data is gebruikt en hoe de variabelen worden gemeten. Er zullen enkel professionals en managers worden meegenomen in de analyse. Professionals en managers worden gekenmerkt door een hoge mate van autonomie in hun werk (Rantanen et al. 2011). Eerder onderzoek van Rantanen et al. (2011) werd gehouden onder professionals uit Finland en Estland. Dit onderzoek is een verrijking van het onderzoek van Rantanen et al. (2011) omdat professionals worden geanalyseerd uit heel Europa.

Data

In dit onderzoek zal gebruik worden gemaakt van de data van de European Social Survey (ESS, 2010). Dit is een grote dataset van een grootschalig kwantitatief onderzoek waarin houdingen, meningen en gedrag van mensen uit 26 Europese landen is gemeten: 24 Europese landen, Israël en Rusland. Deze data is verzameld door middel van telefonische enquêtes. In het tijdsbestek van 9 september 2010 en 31 januari 2012 zijn de gegevens verzameld. Het aantal respondenten na selectie op geldige waarden voor de onderzochte items is 1219. Binnen deze selectie zijn gemiddeld per land 47 respondenten opgenomen in dit onderzoek. Het aantal respondenten uit één land varieert van 13 (Litouwen) tot 140 (Groot Brittannië).

Variabelen

Afhankelijke variabele: Werk en privébalans

Clark, Koch & Hill (2004) stellen dat de WPB eenvoudig te meten is door het stellen van de vraag: *Hoe succesvol bent u in het creëren van een balans in uw werk en uw privéleven?* In de dataset is een vraag opgenomen die hier aan voldoet: *Bent u tevreden met de balans tussen de tijd die u besteedt aan uw werk en de tijd die u besteedt aan andere aspecten?* De vraag kan beantwoord worden met waarden van 0 tot 10. Waar de waarde 0 zeer ontevreden over de balans is en de waarde 10 zeer tevreden over de balans is.

Onafhankelijke variabele: Autonomie

De variabele autonomie zal worden gemeten aan de hand van een schaal met drie items:

- *Toegestaan te beslissen over hoe uw dagelijks werk is/was georganiseerd.*
- *Toegestaan invloed uit te oefenen op beleidsbeslissingen.*
- *Toegestaan uw eigen werktempo te bepalen of te veranderen.*

Uit eerder onderzoek van Heesbeen (2012) blijkt dit een geschikte schaal te zijn voor het meten van autonomie in het werk. Hieronder de factoranalyse voor de schaal van autonomie.

Tabel 1 Factoranalyse voor Autonomie (varimax-rotatie)

Item	1
▪ <i>Toegestaan te beslissen over hoe uw dagelijks werk is/was georganiseerd</i>	0.89
▪ <i>Toegestaan invloed uit te oefenen op beleidsbeslissingen</i>	0.86
▪ <i>Toegestaan uw eigen werktempo te bepalen of te veranderen</i>	0.79
Betrouwbaarheid (Cronbach's alpha)	0.80

Bron: European Value Study (2012). N=1219

Verklarende variabele: Enhancement

De enhancementhypothese gaat uit van de stelling dat meer autonomie leidt tot een verrijking van het individu. Om dit te meten is de volgende vraag gesteld: *Biedt uw werk goede mogelijkheden tot vooruitgang?* Deze vraag kan beantwoord worden met de waarden 0-5. Waarde 0 betekent totaal mee oneens en waarde 5 betekent totaal mee eens.

Verklarende variabele: Werkstress

Net als bij de variabele autonomie in het werk zal bij de verklarende variabele werkstress ook gebruik worden gemaakt van dezelfde items als uit het scriptieonderzoek van Heesbeen (2012). Voor de schaal van werkstress zullen drie items gebruikt worden.

- *Hoe vaak voelt u zich na het werk te moe om van de dingen te genieten die u thuis zou willen doen?*
- *Hoe vaak merkt u dat uw partner of gezinsleden schoon genoeg heeft/hebben van de druk die veroorzaakt wordt door uw werk?*
- *Hoe vaak blijft u piekeren over problemen op het werk wanneer u niet aan het werk bent?*

Hieronder de factoranalyse voor de schaal van werkstress/strain.

Tabel 2 Factoranalyse voor Werkstress (varimax-rotatie)

Item	1
▪ <i>Hoe vaak voelt u zich na het werk te moe om van de dingen te genieten die u thuis zou willen doen?</i>	0.77

<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Hoe vaak merkt u dat uw partner of gezinsleden schoon genoeg heeft/hebben van de druk die veroorzaakt wordt door uw werk?</i> 	0.77
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Hoe vaak blijft u piekeren over problemen op het werk wanneer u niet aan het werk bent?</i> 	0.65
Betrouwbaarheid (Cronbach's alpha)	0.75

Bron: *European Value Study (2012)*. N=1219

Controlevariabelen

Net als in het onderzoek van Hill et al. (2001) zal er voor de relatie tussen autonomie en werk en privébalans worden gecontroleerd door de variabelen geslacht (man=1, vrouw=2), leeftijd en betaalde uren. Ook bleek uit het onderzoek van Crompton en Lyonette (2006) en Tausig en Fenwick (2001) dat er een verband bestaat tussen de variabele gewerkte uren en de WPB. Voor beroepsniveau wordt niet gecontroleerd omdat enkel professionals en managers worden geselecteerd. Uit onderzoek van Tausig en Fenwick (2001) blijkt er een verband te bestaan tussen familiestructuur en de WPB. Getrouwde stellen zonder kinderen blijken een beter WPB te ervaren dan getrouwde stellen met kinderen of alleenstaande moeders. Ook blijkt er een verband te zijn tussen het type organisatie waarvoor men werkt en de WPB. Er is een onderscheid gemaakt tussen legaal getrouwd, partnerschap, gescheiden en weduwe. De referentiecategorie voor deze variabele is de keuze "nooit samen geweest" (ESS, 2010). Er is een onderscheid gemaakt tussen het type organisatie waarvoor men werkzaam is. Er zijn dummies gemaakt voor of men werkzaam is voor de overheid, andere publieke instantie, een bedrijf in handen van de overheid, de private sector of als zelfstandig ondernemer. De keuze voor werkzaam zijn voor=anders dient als referentiecategorie. Ook zijn er dummies aangemaakt voor de verschillen in burgerlijke staat.

Regressieanalyse

De variabelen autonomie en WPB worden getoetst aan de hand van een regressieanalyse. Drie modellen zullen hierbij worden geanalyseerd. Een model met enkel autonomie als onafhankelijke variabele en de controlevariabelen. Een tweede model met autonomie en werkstress als onafhankelijke variabelen en de controlevariabelen. En een derde model met autonomie en enhancement als onafhankelijke variabelen en de controlevariabelen. Dit onderzoek dient niet ter analyse van landenverschillen. Er zal daarom gebruik worden gemaakt van dummyvariabelen voor landen.

Resultaten

Als resultaat voor de keuze van onderzoeksmethoden zal in dit hoofdstuk het resultaat worden gepresenteerd. De rollen-theorieën worden getoetst als mediërende variabelen op het verband tussen autonomie en de WPB. Hierbij is autonomie als afhankelijke variabele meegenomen. In tabel 3 worden de resultaten van de regressieanalyse weergegeven. Model 1 geeft de bèta's weer van de variabele autonomie en alle controlevariabelen met de WPB.

Er blijkt een verband te bestaan tussen autonomie en de werk en privébalans van mensen. Er wordt geconstateerd dat autonomie een positieve invloed heeft op de WPB. Daarnaast worden significante verbanden gevonden van verschillende controlevariabelen op de WPB. Uit de analyse blijkt dat weduwnaars meer WPB ervaren dan getrouwde mensen, geregistreerd partners en gescheiden mensen. Verder blijken vrouwen gemiddeld een mindere WPB te ervaren dan mannen. Ook blijkt dat hoe meer uren een persoon werkt des slechter dit is voor de WPB. Ook heeft inkomen een positieve invloed op de WPB.

Tabel 3. Regressieanalyse voor Werk en privébalans

Variabelen	Model 1	Model 2	Model 3
	β	β	β
Autonomie	0.138***	0.0137***	0.137***
Strain		-0.093***	
Enhancement			0.017
Type organisatie			
Centrale overheid	-0.011	0.008	-0.011
Andere publieke sector	-0.106	-0.106	-0.105
Organisatie in handen overheid	-0.041	-0.044	-0.041
Private sector	-0.037	-0.038	-0.038
Zelfstandig ondernemer	0.015	0.012	0.015
Anders (referentie categorie)	--	--	--
Burgerlijke staat			
Getrouwd	-0.039	-0.036	-0.039
Partnerschap	-0.010	-0.013	-0.009
Gescheiden	0.013	0.021	0.013
Weduwe	0.060*	0.064*	0.060*
Nooit samen geweest (referentie categorie)	--	--	--
Geslacht	-0.084*	-0.083**	-0.082*
Leeftijd	-0.026	-0.034	-0.025
Inkomen	0.070*	0.064	0.070*
Aantal gewerkte uren	-0.294***	-0.292***	-0.293***
<i>Adjusted R²</i>	0.137	0.146	0.138
<i>R² Change</i>		0.009	0.000

Opmerkingen: werknemers, $n = 1219$ (model 1, 2, 3); landen, $n = 26$; * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; gecontroleerd voor land.

In model 2 is de mogelijke mediator enhancement meegenomen in het model. Er is geen significant verband gevonden tussen enhancement en de WPB. Ook verandert de waarde van de variabele autonomie slechts met 0.001 waardoor kan worden vastgesteld dat enhancement niet optreedt als mediërende variabele. Ook neemt de verklaarde variantie nauwelijks toe ($R^2 \text{ Change} = 0.001$). Het positieve verband van autonomie met de WPB wordt

niet gemedieerd door de variabele enhancement. Het positieve verband tussen autonomie en de WPB kan niet worden verklaard door enhancement. Hypothese 1 kan aldus niet worden aangenomen.

In model 3 wordt de rollentheorie verder getoetst door de variabele strain toe te voegen aan de analyse. Er wordt geconstateerd dat rollenspanning een negatieve invloed heeft op de WPB. Dit komt overeen met de rollentheorie voor rollenspanning. Ook de verklaarde variantie neemt toe ($R^2 \text{ Change} = 0.009$). Ondanks het toevoegen van de strain variabele aan het model blijft het verband tussen autonomie en de WPB bestaan. Het verband neemt gering af. Er is dus geen sprake van een mediërend verband tussen de component strain en de relatie tussen autonomie en de WPB. Hypothese 2 aldus kan niet worden aangenomen.

Tabel 4. Regressieanalyse enhancement en strain als afhankelijke variabele.

Variabelen	Model Enhancement	Model Strain
	β	β
Autonomie	0.051	-0.007
Werkzaam centrale overheid	0.007	0.030
Werkzaam Andere publieke sector	-0.034	-0.004
Werkzaam organisatie in handen overheid	0.013	0.037
Werkzaam private sector	0.046	-0.007
Werkzaam als Ondernemer	-0.021	-0.035
Burgerlijke staat getrouwd	0.012	0.035
Burgerlijke staat partnerschap	-0.059	-0.027
Burgerlijke staat gescheiden	-0.008	0.090*
Burgerlijke staat weduwe	0.007	0.041
Geslacht	-0.080	0.008
Leeftijd	-0.048*	-0.090*
Inkomen	0.004	-0.063*
Aantal gewerkte uren	-0.087**	0.023

Opmerkingen: werknemers, $n = 1219$; landen, $n = 26$; * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; gecontroleerd voor land.

In tabel 4 worden de resultaten weergegeven van de regressieanalyse tussen onafhankelijke variabele autonomie en als afhankelijke variabele enhancement en strain. Er bestaat geen verband tussen autonomie en de variabelen enhancement en strain. Dit bevestigt dat de relatie tussen autonomie en WPB niet wordt gemedieerd door enhancement en strain. Uit deze analyse blijkt een verband te bestaan tussen leeftijd en enhancement en het aantal gewerkte uren en enhancement. De resultaten bevestigen dat hoe meer uur iemand werkt des te lager de enhancement. Ook komt naar voren dat oudere mensen minder enhancement ervaren dan jongere mensen. Ook blijkt er in de regressieanalyse met werkstress als afhankelijke variabele dat er een verband bestaat tussen leeftijd en werkstress en inkomen en werkstress. Deze resultaten bevestigen dat hoe hoger het inkomen van een persoon des te lager de werkstress. Ook blijkt dat hoe ouder een persoon

is des te lager de werkstress.

Conclusie

In dit onderzoek is ingegaan op de relatie tussen autonomie en de werk en privébalans van mensen. Hierbij is de rollentheorie meegenomen om na te gaan of er sprake is van een mediatie tussen dit verband. Hiermee is een vervolg gegeven op de gevonden relatie door Heesbeen (2012) tussen autonomie en werkstress. Anderzijds is ingegaan op de bewering van Bijl (2009) die stelt dat autonomie alleen maar positieve gevolgen heeft voor het individu. In dit hoofdstuk zullen de belangrijkste conclusies van het onderzoek worden besproken. Vervolgens zal worden ingegaan op de belangrijkste beperkingen van dit onderzoek. Tenslotte zullen in dit hoofdstuk aanbevelingen worden gedaan voor een vervolgonderzoek.

De resultaten van het onderzoek bevestigen een positief verband van autonomie met de werk en privébalans. De resultaten komen hiermee nagenoeg overeen met het onderzoek van Hill et al. (2011). De ontvangen autonomie die werknemers de kans biedt hun eigen tijd en taken in de delen geeft hen de mogelijkheid een betere balans te realiseren tussen werk en privéleven.

Rantanen et al. (2011) baseerden hun theorie over verschillende WPB typen op de conflict en enhancementtheorieën. De onderzoekers concludeerden dat een individu een heilzame, schadelijke, actieve of een passieve WPB kan hebben. Rantanen et al. (2011) onderbouwen dit door een verband vast te stellen tussen enhancement en de WPB en strain en de WPB. In het onderzoek van Rantanen et al. (2011) zijn de enhancement en conflicttheorieën niet gemeten. Uit dit onderzoek blijkt dat er geen verband bestaat tussen deze variabelen en de WPB.

In het onderzoek wordt tevens bevestigd dat rollenspanning/werkstress een negatieve invloed heeft op de WPB. Uit de analyse blijkt echter dat dit niet een mediërende component is in het verband tussen autonomie en de WPB. De rollentheorie over enhancement kan niet worden bevestigd. Er is geen overeenkomst vastgesteld tussen enhancement en de WPB. Ook blijkt er geen mediatie te zijn van de variabele enhancement voor het verband tussen autonomie en de WPB. Het onderzoek draagt hierdoor niet bij aan het achterhalen waarom mensen met meer autonomie in hun werk meer werkstress ervaren zoals blijkt uit het onderzoek van Heesbeen (2012). Een mogelijke verklaring tussen het verband van werkstress en autonomie is emotionele intelligentie (EQ). Onderzoek heeft aangetoond dat EQ essentieel is voor succes van managers (Carmeli, 2003). Ook blijkt er een verband te bestaan tussen EQ en werkstress (Nikolaou en Tsaousis, 2002). EQ is wellicht een mediërende variabele in het verband tussen autonomie en werkstress. Zoals eerder vastgesteld hebben professionals en managers een hoge mate van autonomie. Een andere verklaring voor het verband tussen werkstress en autonomie is werkdruk. Professionals hebben een hoge werkdruk (Lundberg en Frankenhaeuser, 1999). Onderzoek onder professionals toonde een verband aan tussen werkdruk en werkstress (Ahsan, Abdullah, Yong Gun Fie en Shah Alam, 2009) en (Chan, Lai, Ko en Boey, 2000). Mogelijk wordt het verband tussen autonomie en werkstress gemedieerd door de variabele werkdruk.

Verdere resultaten van dit onderzoek tonen aan dat vrouwen een mindere WPB ervaren dan mannen. Dit is mogelijk te verklaren door het feit dat vrouwen vaak meer taken op zich nemen in hun privéleven dan mannen. Net als in het onderzoek van Crompton en Lyonette (2006) blijkt dat hoe meer uur een mens werkt des te minder de WPB. Dat weduwenaren een betere WPB ervaren is mogelijk te verklaren door het feit dat zij geen rekening hoeven te houden met een partner.

Bij dit hoofdstuk wordt ook stilgestaan bij de beperkingen van dit onderzoek. De voornaamste beperking is dat de variabele enhancement maar met één item gemeten is. Er is hierbij vooral getoetst op een verrijking van het individu. Sociale voordelen en privileges zijn hierdoor niet meegenomen. De validiteit van deze meting wordt hierdoor beperkt.

Tenslotte zijn er een aantal aanbevelingen tot vervolgonderzoek. Dat er geen mediërende verklaring is gevonden tussen autonomie en de WPB heeft mogelijk te maken met de wisselende opvattingen die mensen over autonomie hebben. Er wordt door Slijkhuis (2012) een relatie gelegd tussen autonomie en persoonlijke behoeften. Schwartz, Melech, Lehmann, Burgess, Harris en Owens (2001) hebben een theorie ontwikkelt over persoonlijke behoeften en doen dit aan de hand van het Portrait Value Questionnaire. Het PVQ is een concept van persoonlijke waarden. Schwartz et al. (2011) definiëren persoonlijke waarden als wenselijke, transsituatiele doelen die variëren in belang en als richtlijn dienen van het leven. De onderzoekers hebben een set van tien motiverende persoonlijke waarden opgesteld. Een vervolgonderzoek zou eventueel kunnen nagaan of aan de hand van deze waarden een verklaring gegeven kan worden voor de relatie tussen autonomie en de WPB.

Literatuurlijst

- Ahrens, C. en Ryff, C. (2006). Multiple roles and well-being: Sociodemographic and psychological moderators. *Sex Roles*, 55, 801-815
- Ahsan, N., Abdullah, Z., Yong Gun Fie, D. en Shah Alam, S. (2009) A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical Study. *European Journal of Social Sciences*, 8, 121-131.
- Biddle, B.J. (1986). Recent development in role theory. *Annual Review of Sociology*, 12,67-92.
- Bijl, D. (2009). *Aan de slag met Het Nieuwe Werken*. Par CC: Zeewolde.
- Brannen, J. (2005). Time and the negotiation of work-family boundaries. Autonomy or illusion? *Time Society*, 14, 113-131.
- Brett, J.M. en Stroh, L.K. (2003). Working 61 plus hours a week: why do managers Do It? *Journal of Applied Psychology*, 88, 67-78.
- Carmeli, A. (2003) The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes. An examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 788-813.
- Chan, K.B., Lai, G., Ko, Y.C. en Boey, K.W. (2000) Workstress among six professional groups: the Singapore experience. *Social Science & Medicine*, 10, 1415-1432.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770.
- Clarke, M. C., Koch, L.C., Hill, E.J. (2004). The work-family interface: differentiating balance and fit. Contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers. *Gender, Work and Family, Consumer Science Research*, 33, 121-140.
- Clegg, S.R., Kornberger, M. & Pitsis, T. (2008). *Managing and Organizations: An Introduction to Theory and Practice (2nd Revised Edition)*. London: Sage.
- Crompton, R. & Lyonette, C. (2006). Work-life 'balance' in Europe. *Acta Sociologica*, 49, 379-343.

- Crosby, E (1984). Job satisfaction and domestic life. In M. D. Lee & R. N. Kanugo (Eds.), *Management of work and personal life* (pp. 168-193). New York: Praeger.
- DeCarlo, T.E. en Agarwel, S. (1999). Influence of managerial behaviors and job autonomy on job satisfaction of industrial salespersons. *Industrial Marketing Management*, 28, 51–62.
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2011). Intrinsic motivation as a moderator on the relationship between perceived job autonomy and work performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 367-387.
- Echteld, P.E. van, Glebbeek, A.C. en Lindenberg, S.M. (2006). The new lumpiness of work: explaining the mismatch between actual and preferred working hours. *Work Employment Society*, 20, 493-512.
- European Value Study. (2012). <http://www.europeansocialsurvey.org/data/round-index.html>
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J.C. Quick, L.E. Tetrick (eds) *Handbook of occupational health psychology*. American Psychological Association, (pp. 143–162). Washington, DC.
- Goode, W.J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496.
- Greenhaus, J.H., Collins. K.M., Shaw. J.D. (2003). The relation between work-family balance and quality. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.
- Grzywacz. J.G., Carlson. D.S. (2007). Conceptualizing work-family balance: implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9, 455–471.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Halpern, D. F. (2005). Psychology at the intersection of work and family: Recommendation for employers, working families and policymakers. *American Psychologist*, 60, 397-409.
- Heesbeen, P. (2012). Minder hard werken door autonomie: keuze of kenmerk? *Scriptieonderzoek naar een agency-verklaring en een werkstressverklaring voor een negatief effect van autonomie op werkinzet*. Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Hill. E. J., Hawkins. A. J., Ferris. M. en Weitzman. M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family balance. *Family Relations*, 50, 49-58.
- Institute of World Health & Organizations (2003). Work Organization & Stress. Systematic Problem Approaches for employers, managers and trade union representatives. *Protecting Workers Health Series 3*: Nottingham, UK.
- Lin, N. (1999). Social networks and status attainment. *Annual Review of Sociology*, 25, 467-487.
- Liu, Cong., Spector, P. E., Jex. S.M. (2005). The relation of job control with job strains: A comparison of multiple data sources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 325-336.
- Lundberg, U. en Frankenhaeuser, M. (1999). Stress and workload of men and women in high-ranking positions. *Journal of occupational health psychology*, 4, 142-151.
- Marchese, M.M. en Ryan, J. (2001). Capitalizing on the benefits of utilizing part-time employees through job autonomy. *Journal of business and psychology*, 15, 549-560.
- Marks S.R., MacDermid, S.M. (1996) Multiple roles and the self: a theory of role balance. *Journal of Marriage and Family*, 58, 417-432.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- Michel, J.S., Kotrba, L.M., Mitchelson, J.K., Clark, M.A. & Baltes, B.B. (2010). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 689-725.
- Milkie, M. A. en Peltola, P. (1999). Playing all the roles: gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 476-490.
- Nikolaou, I. en Tsaousis, I. (2002). Emotional intelligence in the workplace: exploring its effects on occupational stress and organizational commitment. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10, 327-342.

- Pearlin, L.I., Menaghan, E.G., Lieberman, M.A. en Mullan. J.T. The stress process. *Journal of Health and Social Behavior*, 22, 337-356.
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S. & Tilleman, K. (2011). Introducing theoretical approaches to work-life balance and testing a new typology among professionals. In S. Kaiser.,M.J., Ringlstetter., D.R. Eikhofl, & M.P.E. Cunha. *Creating balance? International perspectives on the work-life integration of professionals*. (pp. 27-46). Heidelberg, Springer.
- Rizzo, J.R., House, R.J. en Lirtzman, S.I.(1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Rozario. P. A., Morrow-Howell. N. & Hinterlong. J. E. (2004). Roll enhancement or Role strain. *Research on Aging*, 26, 413-428.
- Schwartz, S.H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M. en Owens, V. (2001) Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32, 519-542.
- Sieber, D.S. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- Sitter, De, L.U. (1994). *Synergetisch produceren. Human Resources Mobilisation in de productie: Een inleiding in structuurbouw*. Assen: Van Gorcum & Comp.
- Slijkhuis, M. (2012). *A structured approach to need for structure at work*. Ongepubliceerde dissertatie, Rijksuniversiteit van Groningen, Groningen, Nederland.
- Tausig. M. en Fenwick. R. (2001). Unbinding time: alternate work schedules and work life-balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22, 101-119.
- Thompson, C.A. en Prottas, D.J. (2005). Relationships among organizational family support, Job autonomy, perceived Control, and employee well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 100-118.
- Voydanoff, P. (2005) Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family Counseling*, 67, 822-836.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Clarendon Press, Oxford.
- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mill, C. en Smeaton, D. (2003) High-performance management practices, working hours and work-life balance. *British Journal of Industrial Relations*, 41, 175-195.

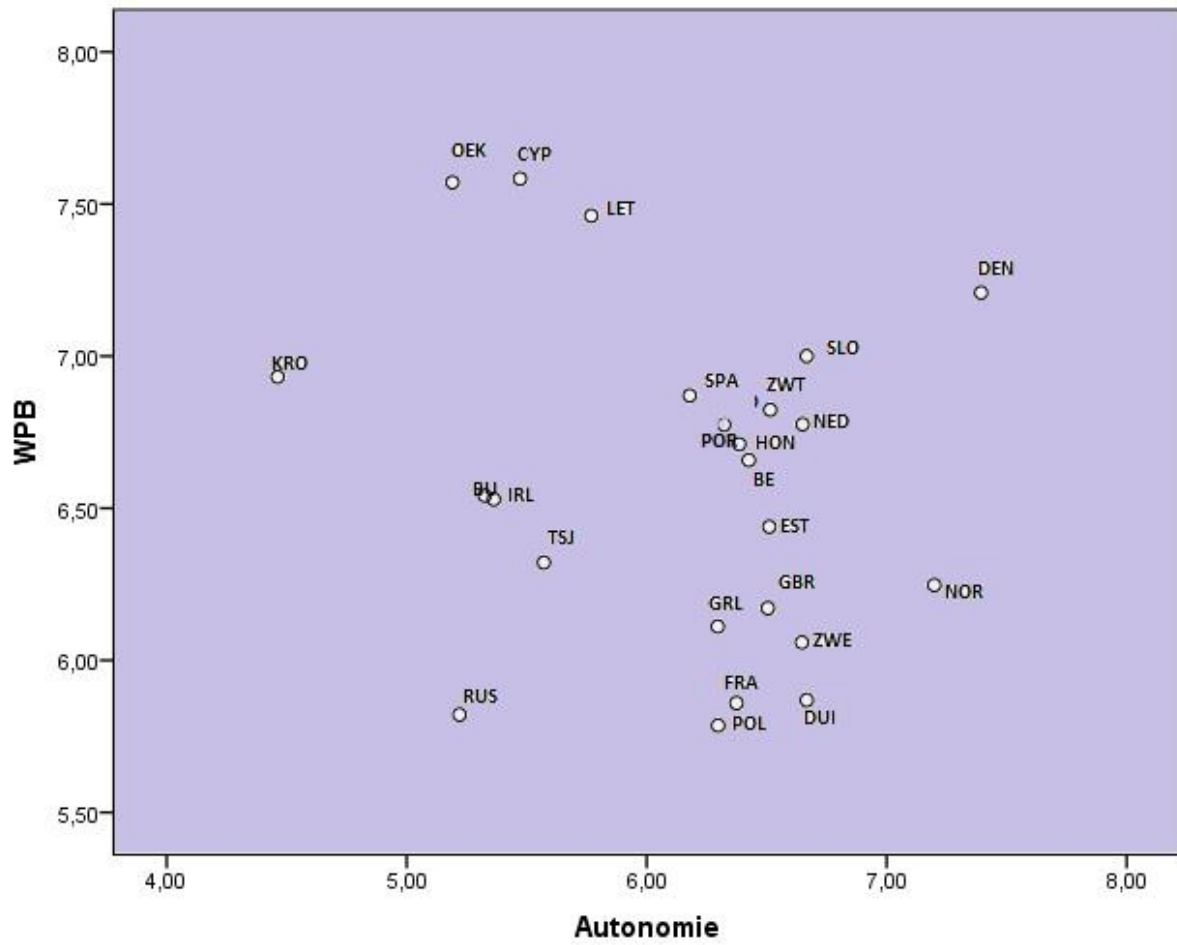
Bijlage 1

Tabel landengemiddelden voor WPB, Autonomie, Enhancement en Strain

Land	WPB	Autonomie	Enhancement	Strain
België	6.66	6.43	2.84	2.65
Bulgarije	6.53	5.36	2.76	2.60
Zwitserland	6.82	6.51	3.03	2.48
Cyprus	7.58	5.47	3.08	2.61
Tsjechië	6.32	5,57	2.55	2.56
Duitsland	5.87	6.67	2.44	2.53
Denemarken	7.21	7.39	2.46	2.54
Estland	6.44	6.51	3.07	2.64
Spanje	6.87	6.18	2.70	2.48
Letland	7.46	5.77	2.62	2.79
Frankrijk	5.86	6.37	2.35	2.61
Verenigd koninkrijk	6.17	6.50	2.99	2.65
Griekenland	6.11	6.30	2.58	2.51
Kroatië	6.93	4.46	2.80	2.54
Hongarije	6.71	6.39	2.66	2.61
Ierland	6.54	5.33	2.81	2.68
Israël	6.06	2.78	2.24	2.78
Nederland	6.78	6.65	2.91	2.47
Noorwegen	6.25	7.20	2.57	2.62
Polen	5.79	6.30	2.75	2.40
Portugal	6.77	6.32	2.84	2.44
Rusland	5.82	5.22	2.63	2.78
Zweden	6.02	6.93	2.73	2.61

Slovenië	7.00	6.67	2.57	2.29
Slowakije	6.60	5.02	2.50	2.35
Oekraïne	7.57	5.19	2.93	2.76
Totaal	6.67	5.98	2.71	2.58

Bron: *European Value Study (2012)*. N=1219



Figuur. Landengemiddelden Autonomie en WPB.