

# Help! Is mijn baanonzekerheid een gevaar voor mijn familie?

*Onderzoek naar het effect van baanonzekerheid op het werk-familie conflict.*



Sevda Ulusoy

303497su

Scriptie begeleider:

F. Koster

Tweede beoordelaar:

B. Jetten

## Voorwoord

Eindelijk is het dan zover! Voor u ligt het eindresultaat van maanden werken. Een lange periode van stress en drukte. Ik voel blijdschap, maar tegelijkertijd ook een brok in mijn keel. Het afscheid nemen gaat toch niet zo makkelijk als ik dacht.

De Master ‘Arbeid, Organisatie en Management’ sluit ik af met deze scriptie. Mijn dank gaat uit naar mijn begeleider Ferry Koster en Bert Jetten voor hun advies en hulp.

En niet te vergeten! Mijn gezin is mijn hoeksteen geweest tijdens mijn studie. Ik wil mijn ouders, mijn zus en mijn zusje bedanken voor al de steun. Zonder het zetje die ze mij elke keer gaven om door te zetten op momenten dat ik het niet meer zag zitten, was ik niet zo ver gekomen.

Daarnaast heb ik ook het geduld van vrienden de laatste tijd vaak op proef gesteld. Het lukte ze elke keer om mij uit mijn dip te halen en vol te laden met positieve energie. *Merci beaucoup!*

Sevda Ulusoy

## Inhoud

1.	Inleiding .....	4
1.1	Aanleiding & Doelstelling.....	5
1.2	Wetenschappelijke relevantie.....	7
2.	Theoretisch kader.....	8
2.1	Werk-familie conflict .....	8
2.2	Baanonzekerheid .....	10
2.3	De rol van sociale steun.....	13
3.	Methodologie .....	15
3.1	Operationalisering .....	16
4.	Analyse resultaten .....	19
4.1	De directe relatie tussen baanonzekerheid en werk-familie conflict.....	19
4.2	De directe relatie tussen de indicatoren van sociale steun en werk-familie conflict.....	19
4.3	De directe relatie tussen de controle variabelen en werk-familie conflict.....	20
4.4	Relatie baanonzekerheid en werk-familie conflict .....	22
5.	Conclusie.....	24
5.1	Relatie baanonzekerheid en werk-familie conflict .....	25
5.2	Relatie sociale steun en werk-familie conflict.....	25
5.3	Interactie-effecten baanonzekerheid en sociale steun .....	26
6.	Discussie .....	27
7.	Beperkingen in onderzoek.....	28
8.	Suggesties voor vervolgonderzoek .....	28
9.	Bibliografie .....	30
10.	Appendix.....	33

## 1. Inleiding

In de flexibele arbeidsmarkt zijn het werkdomein en het familiedomein haast niet meer van elkaar te onderscheiden. Uitgaande van de spill-over theorie is het te veronderstellen dat baanonzekerheid gevolgen zal hebben voor het familiedomein. Zo stelt Kanter (1977) dat beroepen een emotioneel klimaat bevatten dat kan worden overgedragen naar het gezinsleven. ‘Spill-over theory, postulates that a worker's experiences on the job carry over into his or her nonwork experiences, including marriage and family relations’ (Larson, Wilson en Beley, 1994: 138).

Steeds meer onderzoeken erkennen de invloed van werk op familie en de spanning tussen het werkdomein en het familiedomein. Uit deze onderzoeken blijkt dat de invloed van werk op familie sterker is dan van familie op werk (Forma, 2008: 190; Leiter en Durup, 1996:41). Zoals Berg, Kalleberg en Appelbaum (2003) ook stellen is het aantal tweeverdieners toegenomen, maar de tijdrovende eisen van de familie zijn min of meer ongewijzigd gebleven. Dit geldt ook voor Nederland. Zo bleek uit het onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau (2004) dat het aantal taken dat werknemers in de privésfeer hebben in de laatste decennia is toegenomen. In Nederland prevaleert het anderhalfverdieners-huishouden (SCP, 2006). In dit type huishouden werkt een van de partners fulltime en de andere parttime. Zowel mannen als vrouwen participeren in het werkdomein als het familiedomein. Hierdoor is het combineren van werk en gezinsleven een steeds belangrijker probleem geworden (Berg, Kalleberg en Appelbaum, 2003: 168).

Daarnaast zijn bedrijven aan het bezuinigen, verdwijnen banen en stijgt de werkloosheid (Hellgren, Sverke en Isacsson, 1999: 179). Dit betekent dat er een druk ontstaat in het werkdomein, wat vervolgens zal worden overgedragen naar het familiedomein. ‘Working life has been subject to dramatic change over the past decades as economic recessions, new information technology, industrial restructuring, and an accelerated global competition unceasingly have proved to be crucial and abiding factors influencing the nature of work and organization’ (Hartley, Jacobson, Klandermans en Van Vuuren, 1991; Howard, 1995, aangehaald in Hellgren, Sverke en Isaksson, 1999: 179). Zo zien we dat baanonzekerheid niet alleen in de jaren '90, maar ook in de afgelopen jaren een belangrijk onderwerp is.

Er zijn nog onbekende gebieden van baanonzekerheid, die van groot belang zijn voor zowel het werk-leven als voor het familie-leven van werknemers (Richter, 2011). Een van die

onbekende gebieden is de relatie tussen het werk- en het familiedomein. ‘(..) researchers have virtually ignored the effects of job insecurity upon individuals and on marriage and family relations’ (Forma, 2008: 184). Vele onderzoeken zijn aan de gevolgen van baanonzekerheid op individuen en familie relaties voorbijgegaan. Enkele onderzoeken die zich wel hebben gericht op deze relatie zijn bijvoorbeeld uitgevoerd in Zweden (Richter en Näswall, 2010), in Finland (Kinnunen en Mauno, 2002), of in Verenigde Staten (Larson, Wilson en Beley, 1994). Maar, zoals Richter (2011) het ook stelt, zijn de bevindingen naar de relatie tussen baanonzekerheid en werk-familie conflict schaars. Dit omdat de meeste onderzoeken zijn gericht op de gevolgen van baanonzekerheid op organisatorische uitkomsten of individuele uitkomsten als de gezondheid van werknemers (2011: 4). In dit onderzoek staan de gevolgen van baanonzekerheid voor het werk-familie conflict in Nederland centraal. Zo is het bijvoorbeeld te verwachten dat stress welke voortkomt uit gevoelens van baanonzekerheid zich kan verspreiden naar het niet-werk domein ofwel het familiedomein, waarin sociale steun als buffer wordt opgevoerd. De veronderstelling is dat sociale ondersteuning de stressreacties beïnvloedt. Een subjectieve waarneming zal bijvoorbeeld eerder leiden tot negatieve uitkomsten bij werknemers met weinig sociale ondersteuning dan bij werknemers met veel sociale steun (Schaufeli en Bakker, 2007: 27). Op basis van het voorgaande beoogt dit onderzoek meer inzicht te bieden in de relatie tussen baanonzekerheid en het werk-familie conflict.

### *1.1 Aanleiding & Doelstelling*

Aanleiding tot dit onderzoek is de groeiende aandacht voor baanonzekerheid onder werknemers als gevolg van globalisering en de veranderingen binnen organisaties, zoals herstructurering en afslanking (Richter en Näswall, 2010: 265).

Er wordt verondersteld dat de onzekerheid onder het personeel is toegenomen door structurele veranderingen in organisaties, zoals overnames, die op hun beurt het gevolg zijn van aanpassingen aan een sterk veranderde organisatieomgeving (Borg en Elizur, 1992; Hartley, Jacobson, Klandermans en Van Vuuren, 1991; Hellgren, Sverke en Isaksson, 1999, aangehaald in Koster, 2008: 8). Er zijn verschillende onderzoeken uitgevoerd naar baanonzekerheid, bijvoorbeeld de studie die de effecten van sociale bescherming op baanonzekerheid in vijftien OECD landen onderzocht (Anderson en Pontusson, 2007); een studie waaruit bleek dat formele en informele bronnen van communicatie leiden tot subjectieve ervaring van baanonzekerheid (Greenhalgh en Rosenblatt, 1984); studies naar de

effecten van gender en leeftijd op baanonzekerheid (De Witte, 1999 en Kinnunen e.a., 1999); rol ambiguïteit en rol conflict als antecedenten van baanonzekerheid (Ashford, Lee en Bobko, 1989). Wij constateren echter dat er nog niet veel bekend is in hoeverre baanonzekerheid gevolgen heeft voor houdingen en gedragingen buiten het werk (Sverke, Hellgren en Näswall, 2006: 22).

Volgens Richter en Näswall (2010) vermindert baanonzekerheid effectieve participatie in het familie leven en kan interfereren met een gezond familie leven. ‘It can affect the partner (Wilson e.a., 1993), the children (Barling e.a., 1998) and result in an imbalance between work and family’ (Kinnunen en Mauno, 1998, aangehaald in Richter en Näswall, 2010: 266). Het werkdomein dat eerst zekerheid verschafte aan mensen, is langzaamaan veranderd in onzekerheid. In tijden van vergrijzing en arbeidsmarktkrapte moeten we goed gebruik maken van aanwezig potentieel. Zodoende is het van belang om niet alleen naar de effecten van baanonzekerheid binnen het werkdomein te kijken, maar ook naar de effecten binnen het familiedomein.

De doelstelling van dit onderzoek is meer inzicht verkrijgen in de relatie tussen baanonzekerheid en werk-familie conflict in Nederland. Het doel van dit onderzoek is tweeledig. Ten eerste wordt de relatie tussen baanonzekerheid en het werk-familie conflict onderzocht en gekeken hoe deze relatie is te verklaren in het licht van de spill-over theorie. Ten tweede wordt de invloed van sociale steun op de relatie tussen baanonzekerheid en het werk-familie conflict onderzocht.

Het onderzoek is deels verkennend en deels theorie-toetsend van aard. ‘In theorie-toetsend onderzoek wordt een bestaande theorie empirisch getoetst. Zo’n onderzoek mondt uit in een bevestiging of een falsifiëring van de theorie, eventueel met een aanwijzing voor een aanpassing van de theorie’ (Smaling, 2006: 7). In dit onderzoek is de vraag aan de orde hoe de relatie tussen baanonzekerheid en het werk-familie conflict in Nederland is (verkennd). Is er inderdaad, zoals verondersteld wordt, een positieve relatie tussen deze twee (theorie-toetsend)? Leidt baanonzekerheid tot meer werk-familie conflict? En, hoe wordt deze relatie beïnvloed door sociale steun (verkennd)? Er wordt verondersteld dat de bedreiging van werkgelegenheid een bedreiging van waardevolle hulpbronnen betekent die vervolgens kan leiden tot een conflict tussen werk en het familiedomein (Richter en Näswall: 2010: 267). Is deze veronderstelling ook houdbaar in Nederland?

De vraagstelling die hieruit voortvloeit is:

*In hoeverre heeft baanonzekerheid effect op het werk-familie conflict in Nederland? Hoe is deze relatie te verklaren aan de hand van de spill-over theorie? En, in hoeverre wordt deze relatie beïnvloed door sociale steun?*

### *1.2 Wetenschappelijke relevantie*

Aangezien in toenemende mate wordt gesteld dat baanonzekerheid een negatief effect heeft op individuen en organisaties - maar onderzoeken naar de relatie baanonzekerheid en het werk-familie conflict nog schaars zijn (Richter, 2011; Forma, 2008) - is het belangrijk om factoren te identificeren die de schadelijke effecten van baanonzekerheid kunnen verminderen of voorkomen. Daarnaast is het belangrijk om te begrijpen hoe het werk- en het familiedomein in deze context onderling zijn verbonden. De wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek komt dus voort uit het feit dat er een relatief onbekend terrein inzichtelijk wordt gemaakt.

Er zijn vele studies die laten zien dat baanonzekerheid niet alleen effect heeft op de houdingen en gedragingen van werknemers binnen organisatie, maar ook op de houdingen en gedragingen van werknemers buiten de grenzen van de organisatie (Borg en Elizur, 1992; Taber, Walsh en Cooke, 1979; Greenhalgh en Rosenblatt, 2010 en Mauno en Kinnunen, 2002). Alleen is er nog veel vraag naar de gevolgen van baanonzekerheid buiten de organisatie (Richter, 2011; Forma, 2008). De resultaten van dit onderzoek zullen dan ook een bijdrage leveren aan de kennisvorming over baanonzekerheid en het effect ervan op werk-familie conflict in Nederland. Er wordt getracht om een breder wetenschappelijk begrip te leveren aan het effect van baanonzekerheid en het buffer-effect van sociale steun op de relatie baanonzekerheid en werk-familie conflict. Wetenschappelijk gezien is het ook interessant te zien in hoeverre de spill-over theorie ook in Nederland houdbaar is.

### *1.3 Maatschappelijke relevantie*

Naast de wetenschappelijke relevantie heeft dit onderzoek ook een maatschappelijk belang. In tijden van flexibele arbeidsmarkt en vergrijzing is het belangrijk om meer inzicht te verkrijgen in hoe het werkdomein en het familiedomein elkaar beïnvloeden. Aangezien bevordering van werkgelegenheid en uitstel van pensionering belangrijke doelen van het huidige overheidsbeleid in westerse landen zijn (Forma, 2008: 183), is het belangrijk om de

onderliggende mechanismen tussen baanonzekerheid en het werk-familie conflict te onderzoeken. De uitkomsten van zo'n onderzoek kunnen mogelijk bijdragen aan beleidsaanpassingen die de negatieve effecten van baanonzekerheid op het werkleven en het familieleven van werknemers verminderen. Dit is echter niet alleen in het belang van werknemers, maar ook in het belang van de organisatie. Het identificeren van deze factoren kan werkgevers en werknemers helpen om de stress die voortkomt uit baanonzekerheid te verminderen. Zoals Richter (2011) in zijn onderzoek stelt, is er meer onderzoek nodig naar moderator effecten op de relatie van baanonzekerheid en zijn gevolgen. Dit om de ontwikkelingen van de gevolgen van baanonzekerheid beter te kunnen begrijpen (Richter, 2011: 30). Om deze reden wordt ook sociale steun in dit onderzoek meegenomen. Vooral in tijden van crisis is een onderwerp als baanonzekerheid niet te omzeilen. De bezuinigingen van het kabinet en de versnelde herstructurering van werkgelegenheid zullen de negatieve gevolgen van werkervaring meer accentueren. Deze ontwikkelingen vragen om meer inzicht om de negatieve gevolgen van baanonzekerheid te verminderen en te voorkomen dat deze worden overgedragen naar andere domeinen.

## **2. Theoretisch kader**

### *2.1 Werk-familie conflict*

Het is in vele onderzoeken waargenomen dat baanonzekerheid tot negatieve gevolgen leidt. Deze onderzoeken waren echter grotendeels gericht op de negatieve gevolgen van baanonzekerheid binnen organisaties. In de afgelopen jaren is het steeds duidelijker geworden dat het werk- en het familiedomein geen gescheiden domeinen meer zijn (Voydanoff, 2004: 398). Dit zorgt ervoor dat de ervaringen in het werkdomein kunnen worden overgedragen naar het familiedomein. Zo benadrukt Voydanoff (1990) dat als men niet tevreden is over zijn of haar werk, dit zal leiden tot stress in huwelijks- en familierelaties. Zijn onderzoeksresultaten toonden aan dat baanonzekerheid negatief was gerelateerd aan huwelijks- en familietevredenheid (Larson, Wilson en Beley, 1994: 138).

De spill-over theorie voorspelt dat angst en andere negatieve gevoelens veroorzaakt door baanonzekerheid bij de werknemer zullen worden overgedragen naar het niet-werk domein, waardoor het vervullen van de familie rol wordt bemoeilijkt. 'Job insecurity and the anxiety it causes also may be expected to spill over into marital and family life. It would be expected that workers who feel anxious, depressed, and unappreciated will have increased difficulty



fulfilling their roles as spouses and parents in the family', aldus Larson, Wilson en Beley (1994: 139).

Verder accentueert de systeemtheorie dat de mensen en gebeurtenissen in een context van wederzijdse beïnvloeding en onderlinge interactie bestaan. Dit betekent dat een verandering of stressor ervaren door een familielid in het ene domein gevolgen heeft voor zijn/haar houdingen in het andere domein (Richter, 2011: 45). Dit leidt vervolgens tot conflicten. Greenhaus en Beutell (1985) onderscheiden drie typen conflict tussen werk en familie, namelijk time-based conflict, strain-based conflict en behaviour-based conflict. Time-based conflict komt tot stand wanneer er sprake is van tijdsdruk welke het voldoen aan de verwachtingen van de andere rol bemoeilijkt. Zo kunnen lange werkdagen leiden tot afwezigheid van de familiesfeer. Strain-based conflict komt tot stand wanneer stress en de vermoeidheid van een rol invloed hebben op de prestaties van de andere rol. Stress op het werk kan bijvoorbeeld leiden tot vermoeidheid thuis, ook baanonzekerheid wordt hieronder geplaatst. Behaviour-based conflict komt tot stand wanneer het vereiste gedrag in de ene rol onverenigbaar is met de verwachtingen van de andere rol (Forma, 2008: 183). Voydanoff (2005) benadrukt dat werkdruk negatieve invloed heeft op de werk-familie balans. De werk-familie balans wordt gedefinieerd als: 'perceptual phenomenon characterized by a sense of having achieved a satisfactory resolution of the multiple demands of work and family domains' (Higgins e.a., 2000, aangehaald in Beham en Drobnic, 2010: 671).

Voydanoff (2005) onderscheidt hierbij twee typen werkeisen, namelijk: time-based work demands en strain-based work demands. Time-based work demands worden gerelateerd aan negatieve werk-familie uitkomsten, omdat het wordt gezien als een proces van bron uitputting of schaarste. Strain-based work demands wordt gezien als een psychologisch spillover proces tussen twee domeinen (Beham en Drobnic, 2010: 672).

De baanonzekerheid wordt gekoppeld aan werk-familie conflict en dus lage werk-familie balans, wat slechte familierelaties betekent. 'There is empirical evidence that job insecurity is related to a number of work-family outcomes such as marital tension (Hughes en Galinsky, 1994), marriage and family problems (Wilson e.a., 1993), and higher levels of work-to-family conflict in employees' (Batt en Valcour, 2003; Kinnunen en Mauno, 1998; Voydanoff, 2004, 2005, aangehaald in Beham en Drobnic, 2010: 673). Volgens Voydanoff (2005) is baanonzekerheid een strain-based work demand – wat vervolgens leidt tot strain-based conflict–, die een bedreiging voor het economisch welzijn van een individu vormt, welke op zijn beurt een noodzakelijke voorwaarde is voor de stabiliteit en de kwaliteit van iemands

familielevens (Beham en Drobnic, 2010: 673). Dit is het spill-over effect, dat een theoretische verklaring zal bieden waarom er een negatieve relatie is tussen baanonzekerheid en het werk-familie conflict. De werk ervaring van een persoon kan een set van gevoelens wekken die naar huis wordt gebracht en van invloed kan zijn op de dynamiek van het familielevens (Larson, Wilson en Beley, 1994: 138). In onderzoeken wordt een negatieve en positieve spill-over van het werkdomein naar het familiedomein onderscheiden. Uitgaande van baanonzekerheid als strain-based conflict wordt er in dit onderzoek ook uitgegaan van een negatief spill-over effect van het werkdomein naar het familiedomein. De onderliggende theoretische verklaring – ofwel het spill-over theorie – wordt hierbij empirisch niet onderzocht, wegens de beperkingen in de dataset.

In dit onderzoek wordt dus uitgegaan van het spill-over effect van strain-based conflict, de stress die voortkomt uit baanonzekerheid en het effect ervan op het werk-familie conflict. In de volgende paragraaf wordt baanonzekerheid nader besproken en de relatie ervan met het werk-familie conflict beschreven.

## *2.2 Baanonzekerheid*

Baanonzekerheid werd tijdens de jaren '60 en '70 beschouwd als een motivator (Sverke, Hellgren en Näswall, 2006: 5). Baanonzekerheid zorgde er voor dat werknemers harder werkten om hun werk te kunnen behouden. In die jaren werd baanonzekerheid dus behandeld als een variabele die het gevoel van tevredenheid over de werksituatie van een individu weergaf. In het midden van de periode 1980-1990 kwam daar verandering in. Onderzoek op dit gebied begon zich meer systematisch te richten op baanonzekerheid en hiermee kwam er een verandering in de betekenis van het construct. Het werd niet meer gezien als motivator maar als een stressor (Sverke, Hellgren en Näswall, 2006: 5). De transactional stress theorie (Lazarus en Folkman, 1984) en de conservation of resources theorie (Hobfoll, 1989) bieden voor deze veronderstelling een verklaring. Deze twee theorieën stellen dat baanonzekerheid de bronnen van individuen uitput, wat vervolgens een negatief effect heeft op het welzijn, het gedrag en de houding van individuen. Er worden verschillende bronnen onderscheiden. Bronnen kunnen materieel zijn, zoals een huis of een auto. Maar het kunnen ook sociale of persoonlijke kenmerken zijn, bijvoorbeeld huwelijk, vriendschap of zelfvertrouwen. 'Both theoretical frameworks propose that job insecurity depletes the individuals' resources and demands more than their coping abilities can handle, which in turn affects the individuals' well-being, behavior, and attitudes negatively', aldus Richter (2011: 21). Dientengevolge

worden ervaringen van baanonzekerheid vaak gerelateerd aan een hoge mate van stress en angst onder werknemers. 'Previous studies on job insecurity have shown that employees generally experienced a high degree of anxiety when their jobs are insecure' (Jacobson, 1987, aangehaald in Lim, 1996: 173). Zodoende gaan vele onderzoeken over baanonzekerheid uit van de veronderstelling dat baanverlies een niet gewenste gebeurtenis is, en daarom wordt het meer gezien als een stressor dan motivator.

Greenhalgh en Rosenblatt (1984) waren een van de eersten die baanonzekerheid in een groter theoretische context plaatsten. Zij definieerden baanonzekerheid als gepercipieerde machteloosheid om gewenste continuïteit te kunnen behouden in een bedreigde werksituatie. Greenhalgh en Rosenblatt wijzen op de multidimensionaliteit van het concept. (...) we conceived of job insecurity as a multi-dimensional construct that identifies the jeopardy to the job generally and to its features specifically, as well as powerlessness to resist the threat (Greenhalgh en Rosenblatt, 2010: 9). Evenals Greenhalgh en Rosenblatt maken Hellgren, Sverke en Isaksson (1999) in hun onderzoek een onderscheid tussen zorgen over de continuïteit van een baan en belangrijke kenmerken van een baan, respectievelijk *quantitative insecurity* en *qualitative insecurity*. 'Quantitative job insecurity refers to concerns about the future existence of the present job. Qualitative job insecurity pertains to perceived threats of impaired quality in the employment relationship, such as deterioration of working conditions, lack of career opportunities, and decreasing salary development' (Hellgren, Sverke en Isaksson, 1999: 182).

Daarnaast zijn er ook bepaalde onderzoekers in de gedragswetenschappen die grotendeels objectieve definities van baanonzekerheid gebruiken (Sverke, Hellgren en Näswall, 2006: 5). De Witte en Näswall stelden dat baanonzekerheid niet alleen kan worden gedefinieerd op basis van kenmerken van de situatie (objectief), maar ook elementen van subjectiviteit moet omvatten. Zo kennen we het onderscheid tussen *cognitieve* en  *affectieve* baanonzekerheid. '(..) 'cognitive job insecurity' is an individual's estimate of the probability that he or she will lose their job in the near future. 'Affective job insecurity' refers to worry or anxiety about losing one's job' (Anderson en Putersson, 2007: 214). In onderzoek naar baanonzekerheid is het belangrijk dat men uitgaat van subjectieve perceptie, want zoals Thomas (1928) het ook heeft beschreven 'If men define situations as real, they are real in their consequences'.

In dit onderzoek wordt uitgegaan van kwantitatieve en subjectieve baanonzekerheid. Deze twee componenten zijn voor dit onderzoek het meest relevant. Zoals ook uit het onderzoek van Hellgren, Sverke en Isaksson (1999) bleek, is kwantitatieve baanonzekerheid sterker gerelateerd aan ‘work to leisure carry-over’ ofwel de gevolgen van baanonzekerheid buiten het werk. Dit terwijl kwalitatieve baanonzekerheid sterker gerelateerd is aan werkhoudingen (Hellgren, Sverke en Isaksson, 1999: 192). In het artikel van Greenhalgh en Rosenblatt (1984) wordt ook gesteld dat de angst voor het verliezen van gewaardeerde aspecten van een baan minder ernstig zal zijn vergeleken met de angst voor het verliezen van een gehele baan (Richter, 2011: 21). Aangezien de gevolgen van baanonzekerheid buiten het werk en gepercipieerd baanverlies in dit onderzoek centraal staan, zijn deze componenten – kwantitatieve en subjectieve baanonzekerheid – van baanonzekerheid het meest relevant. Verder wordt uitgegaan van subjectieve baanonzekerheid, omdat – zoals ook uit een vergelijkend onderzoek van De Witte en Näswall (2003) bleek – individueel gepercipieerde baanonzekerheid sterker is gerelateerd aan de negatieve gevolgen van baanonzekerheid. De subjectieve aanpak geeft een beter beeld van baanonzekerheid. Elke determinant kan een verschillend effect hebben op individuen. Zo kunnen werknemers binnen eenzelfde organisatie op verschillende manieren baanonzekerheid ervaren (Richter, 2011: 9). Dit impliceert dat het gevoel van baanonzekerheid tussen individuen kan verschillen, zelfs als ze worden blootgesteld aan dezelfde objectieve situatie. ‘Eenzelfde objectieve situatie kan namelijk op verscheidene manieren geïnterpreteerd worden door verschillende werknemers. Het is mogelijk dat werknemers gevoelens van onzekerheid ervaren, terwijl in realiteit de toekomst van hun huidige baan volstrekt niet op het spel staat. Anderen zullen zichzelf zeker voelen van hun baan, zelfs wanneer hun toekomst er helemaal niet rooskleurig uitziet’ (Vanderhulst, 2010: 2).

Baanonzekerheid wordt in dit onderzoek gekoppeld aan het werk-familie conflict, omdat baanonzekerheid – zoals ook bovenstaand is beschreven – niet alleen invloed heeft op de werknemer zelf maar ook op de leden van de familie. Door de ervaren stress (strain-based conflict) op het werk wordt het combineren van werk en familie moeilijk (Kinnunen, e.a, 2006: 150). Dit leidt vervolgens tot een werk-familie conflict, wat wordt geassocieerd met familie-afwezigheid, slechte familieprestaties, familie ontevredenheid en spanning (Voydanoff, 2004: 399). Zo laten onderzoeksresultaten van Gallie en Rusell (2009) ook zien dat baanonzekerheid een sterk positief effect heeft op het werk-familie conflict. Dit betekent dat hoe meer baanonzekerheid ervaren wordt, hoe meer er ook sprake zal zijn van het werk-

familie conflict. Hiervan uitgaande wordt verwacht dat werknemers die baanonzekerheid ervaren ook een hoge mate van het werk-familie conflict zullen ervaren (*hypothese 1*). Maar, hoe deze relatie uitwerkt hangt vervolgens af van de sociale context ofwel de sociale steun die werknemers ervaren. Zodoende wordt er in dit onderzoek uitgegaan van sociale steun als buffer effect.

### 2.3 De rol van sociale steun

Gezien de negatieve gevolgen van baanonzekerheid is het van belang dat er aandacht wordt besteed aan buffer effecten welke de negatieve gevolgen van baanonzekerheid kunnen doen verdwijnen en/of verminderen. Zo stelt Lim (1996) dat sociale steun de ervaren stress kan doen verminderen en dus ook de effecten van baanonzekerheid. (Lim, 1996: 172). Zoals eerder is beschreven wordt baanonzekerheid gedefinieerd als een vorm van werk-gerelateerde stress, die schadelijk is voor het psychologisch welzijn van een individu, zijn werkhouding en gedrag. Daarnaast is ook te verwachten dat de ervaren stress of onzekerheid kan worden meegenomen naar het niet-werk domein (Lim, 1996: 177). Dit kan leiden tot familieproblemen en een slechte gezondheid. De buffer hypothese veronderstelt dat sociale steun de negatieve effecten van de stressor (lees: baanonzekerheid) kan verminderen (Van der Doef en Maes, 1999; Johnson en Hall, 1988). Zo bleek ook uit de studie van Lim (1996) naar baanonzekerheid en zijn gevolgen, dat sociale steun een belangrijk modererend effect heeft voor de gevolgen van baanonzekerheid. Lim maakt daarbij een onderscheid tussen work-based en nonwork-based sociale steun. Onder work-based sociale steun wordt steun op de werkplaats van collega's en supervisor verstaan. Bestaande literatuur veronderstelt dat steun vanuit familie en vrienden de negatieve effecten ofwel stress – zoals life dissatisfaction – van baanonzekerheid modereert. 'In line with the findings of job loss research, in the present study it is posited that having access to a supportive family or friend system might help the individuals to cope with worries regarding the inability to make ends meet should the individual really lose his or her job and hence help to buffer the individual against dissatisfaction with life' (Lim, 1996: 177).

Sociale steun kan aldus gedefinieerd worden als de beschikbaarheid en kwaliteit van helpende relaties, die een buffer effect kunnen hebben op de negatieve gevolgen van baanonzekerheid (Leavy, 1983, aangehaald in Vanderhulst, 2010: 4). Volgens Borg en Elizur (1992:23) verhoogt sociale steun op een of andere manier het vermogen van een individu om te kunnen omgaan met stressvolle organisatorische situaties.

Al met al wordt sociale steun gezien als een bron, die werknemers de mogelijkheid biedt om te kunnen gaan met stress. Volgens House en Wells (1978), bestaat sociale steun uit interacties, sterke en positieve gevoelens en de beschikbaarheid van emotionele en instrumentele steun wanneer het nodig is (House en Wells, 1978, aangehaald in Leiter en Durup, 1996: 31). Daarom wordt in dit onderzoek sociale steun als modererend effect meegenomen. Echter wordt deze causaliteit – namelijk dat sociale steun de relatie tussen baanonzekerheid en werk-familie conflict zal modereren – ontleend aan de voorafgaand besproken theorie. Het is ook mogelijk dat er geen of weinig sociale steun wordt verleend door bijvoorbeeld partner of ouders doordat er al juist thuis of op werk conflicten zijn. Hierdoor lijkt het dat baanonzekerheid tot meer werk-familie conflict leidt of dat sociale steun geen effect heeft op werk-familie conflict. Deze omgekeerde relatie, dus dat het werk-familie conflict tot minder sociale steun zal leiden, wordt in dit onderzoek niet meegenomen. Kortom, uitgaande van de buffereffect veronderstellingen van sociale steun – kunnen we stellen dat sociale steun het positief effect van baanonzekerheid op het werk-familie conflict zal verminderen (*hypothese 2*). Ook Voydanoff stelt dat steun van je collega's en je supervisor het effect van het werkdomein op het familiedomein vermindert. Daarnaast stelt Wayne e.a. (2007) dat steun van collega's een positief effect heeft en een gevoel van energie met zich meebrengt, wat minder werk-familie conflict betekent (Beham en Drobni, 2010: 675). Hypothesen worden in figuur 2.5 schematisch weergegeven.

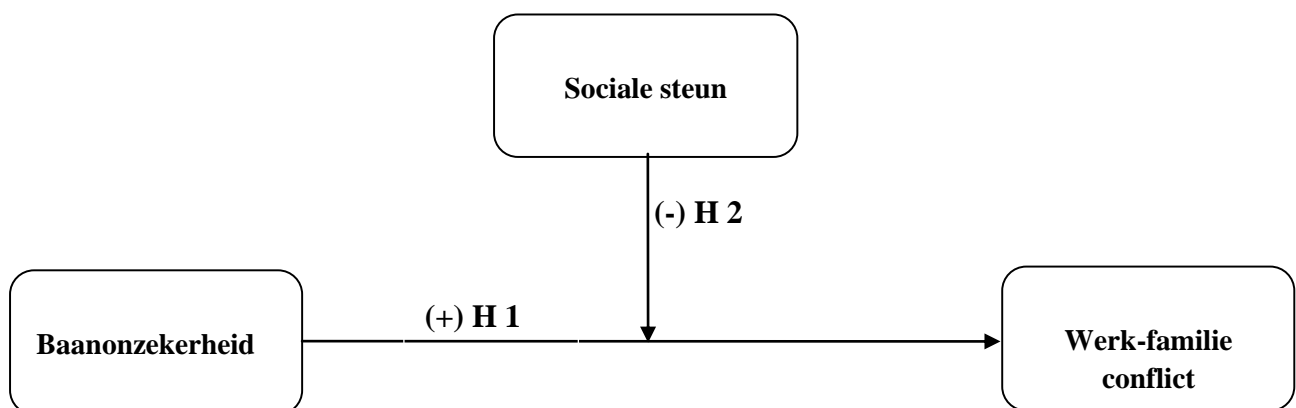


Fig.: 2.5 Conceptueel model

### 3. Methodologie

Dit onderzoek is een kwantitatief onderzoek naar de relatie van baanonzekerheid en het werk-familie conflict en het modererend effect van sociale steun op deze relatie. Om de probleemstelling te kunnen beantwoorden wordt er gebruikt gemaakt van een survey-onderzoek. Een survey-onderzoek is een onderzoek waarin een overzicht wordt gegeven van een bepaald thema of verschijnsel (Korzilius, 2000: 7). Survey-onderzoek is de beste methode voor het verzamelen van gegevens over een grote populatie die moeilijk direct te waarnemen is. Daarnaast is het een goede methode voor het meten van houdingen en oriëntaties van een grote populatie, zoals in dit onderzoek van de Nederlandse bevolking (Babbie, 2007: 244). In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de European Social Survey (ESS) ronde 5, die in 2010 is uitgevoerd. Deze ronde omvat data uit België, Bulgarije, Tsjechië, Denemarken, Estland, Finland, Frankrijk, Hongarije, Israël, Nederland, Noorwegen, Polen, Portugal, Rusland, Slovenië, Spanje, Zweden, Zwitserland en Engeland. In dit onderzoek wordt alleen gebruik gemaakt van de Nederlandse data. Om landen verschillen uit te sluiten en inzicht te kunnen krijgen in de Nederlandse situatie ligt de focus in dit artikel op individuele verschillen in de mate van het werk-familie conflict.

De gegevens uit deze data zijn afkomstig van de enquêtes die zijn afgenomen tussen september 2010 en april 2011. Dit Nederlandse databestand bevat informatie over 1829 respondenten; een respons van 60%. Van de respondenten waren 836 (45,7%) man en 993 (54,3%) vrouw. Hiervan was 48% getrouwd; 2,9% was in een geregistreerd partnerschap; 5,6% samenwonend zonder samenlevingscontract en 4,6% samenwonend met samenlevingscontract. Daarnaast verrichtte 51,15% van de respondenten betaald werk, 5,05% volgde een opleiding, 2,03% was werkloos en actief op zoek naar werk, 0,77% was werkloos, wil werk maar niet actief op zoek naar werk, 5,49% is invalide of arbeidsongeschikt, 22,12% was gepensioneerd, 11,80% actief in het huishouden, zorgde voor kinderen of andere personen en 1,59% anders.

Dus het overgrote gedeelte van de respondenten zijn getrouwd en werkzaam. In de vragenlijst komen verschillende onderwerpen aan bod, zoals media, politiek, subjectieve welzijn, vertrouwen in politie en justitie, sociaal-demografische, werk, familie en welzijn. Om de relatie tussen baanonzekerheid en het werk-familie conflict te kunnen onderzoeken, wordt gebruik gemaakt van sociaal-demografische, werk- en familievariabelen. Aangezien niet alle respondenten antwoord hebben gegeven op de vragen die in dit onderzoek zijn opgenomen,

bevat dit onderzoek informatie over 781 respondenten. De data is gesplitst op baanonzekerheid. Er is gekozen voor European Social Survey (ESS) ronde 5, omdat er in deze module vragen waren opgenomen die het meten van baanonzekerheid, werk-familie conflict en sociale steun mogelijk maakten.

Om de hypothesen te kunnen toetsen wordt hier gebruik gemaakt van een multiële lineaire regressie analyse. Deze analyse is gekozen, omdat de hypothesen uit numerieke variabelen (*interval meetniveau*) bestaan en hiermee de relaties van het conceptueel model beter in kaart kunnen worden gebracht.

### 3.1 Operationalisering

De probleemstelling bestaat uit één onafhankelijke variabele *baanonzekerheid*, één modererende variabele *sociale steun* en één afhankelijke variabele *werk-familie conflict*. Als controle variabelen worden *leeftijd*, *gender* en *opleiding* meegenomen. Deze variabelen zullen nader worden toegelicht.

*Baanonzekerheid.* Baanonzekerheid wordt gemeten aan de hand van een item, dat bestaat uit Likert-type antwoordcategorieën (helemaal niet waar (1) tot heel erg waar (4)). Het item, dat baanonzekerheid meet is: 'Mijn baan is zeker'. Hoge score voor dit item staat voor hoge mate van baanonzekerheid. Aangezien in dit onderzoek baanonzekerheid wordt gemeten, is het hercoderen van dit item van belang. Dit item zal gehercodeerd worden zodat een hoge score staat voor hoge mate van baanonzekerheid.

*Werk-familie conflict.* Werk-familie conflict wordt gemeten aan de hand van vier items, die bestaan uit likert-type antwoord categorieën (Nooit (1) tot altijd (5)). Uitgaande van Greenhaus en Beutell (1985) onderscheid van time-based conflict en strain-based conflict is er gekozen voor de volgende items om werk-familie conflict te kunnen meten: 'Blijft u piekeren over problemen op het werk wanneer u niet aan het werk bent?'; 'Voelt u zich na het werk te moe om van de dingen te genieten die u thuis zou willen doen?'; 'Merkt u dat u vanwege uw werk niet zoveel tijd aan uw partner of gezin kunt besteden als u zou willen?' en 'Merkt u dat uw partner of gezinsleden schoon genoeg heeft/hebben van de druk die veroorzaakt wordt door uw werk.' Een hoge score op deze schaal staat voor hoge mate van werk-familie conflict. Deze items zijn ook in ESS gebruikt om werk-familie conflict te kunnen meten.



Factoranalyse (tabel 3) wijst uit dat de items op een factor laden. Na het uitvoeren van een betrouwbaarheidsanalyse blijkt dat alleen na het verwijderen van *'blijft u piekeren over problemen op het werk wanneer u niet aan het werk bent?'* de Cronbachs Alpha van .71 naar .72 stijgt. Dit is niet echt een groot verschil, daarom zal voor de analyse dit item niet uit de schaal worden verwijderd. Deze variabele is gemeten op interval meetniveau. Deze items kunnen tot één schaal worden samengevoegd.

**Tabel 3 Factoranalyse van werk-familie conflict.**

<i>Items</i>	<i>1<sup>e</sup> factor</i>
Blijft u piekeren over problemen op het werk wanneer u niet aan het werk bent?	0,61
Voelt u zich na het werk te moe om van de dingen te genieten die u thuis zou willen doen?	0,73
Merkt u dat u vanwege uw werk niet zoveel tijd aan uw partner of gezin kunt besteden als u zou willen?	0,83
Merkt u dat uw partner of gezinsleden schoon genoeg heeft/hebben van de druk die veroorzaakt wordt door uw werk?	0,76
Eigenwaarde	2,1
R <sup>2</sup>	0,54
Betrouwbaarheid (Cronbach's $\alpha$ )	0,71
<b>N</b>	<b>781</b>

*Sociale steun.* Sociale steun bestaat uit vijf indicatoren. *'Heeft u iemand met wie u intieme en persoonlijke kwesties kunt bespreken?'*. Antwoordmogelijkheden voor dit item zijn: ja (1) en nee (2). Dit item zal hercodeerd worden, zodat een hoge score voor hoge mate van sociale steun zal staan en wordt in dit onderzoek als *potentiële steun* gelabeld. *'Kunt u aangeven hoe vaak u om sociale redenen vrienden, familieleden, of collega's ontmoet.'* Antwoordmogelijkheden zijn: Nooit (1), Minder dan 1 keer per maand (2), 1 keer per maand (3), Meerdere keren per maand (4), 1 keer per week (5), Meerdere keren per week (6) en Elke dag (7). Dit item komt in dit onderzoek voor als *sociale interactie*. *'Kunt u zeggen hoe vaak gedurende de afgelopen week u zich eenzaam voelde?'*. Antwoordmogelijkheden zijn: Nooit

of bijna nooit (1), Soms (2), Meestal (3), Altijd of bijna de hele tijd (4). Dit item zal hercodeerd worden, zodat een hoge score staat voor weinig gevoelens van eenzaamheid. In het vervolg van dit onderzoek krijgt dit item het label *eenzaamheid*. 'Hoe vaak neemt u, in vergelijking met andere mensen van uw leeftijd, deel aan sociale activiteiten?'.

Antwoordmogelijkheden zijn: Veel minder dan de meesten (1), Minder dan de meesten (2), Ongeveer evenveel (3), Meer dan de meesten (4), Veel meer dan de meesten (5). Dit wordt besproken als *sociale activiteit*. 'Ik kan rekenen op de steun en hulp van mijn collega's indien nodig'. Antwoordmogelijkheden zijn: Helemaal niet waar (1), Een beetje waar (2), Grotendeels waar (3) en Heel erg waar (4). Deze indicator komt in het onderzoek voor als *steun van collega's*.

Een hoge score voor deze indicatoren betekent hoge mate van sociale steun. Hierbij is er niet voor gekozen om een schaal van sociale steun te maken. Dit omdat de items verschillende vormen van sociale steun meten. Deze items zijn ook in European Social Survey (ESS) ronde 5 opgenomen om sociale steun te meten. Daarnaast draagt het afzonderlijk opnemen van deze indicatoren meer bij aan het analyseren van sociale steun effect. Zo kan er afzonderlijk worden gekeken welke vorm van sociale steun het meest effect heeft op werk-familie conflict. Voordat er een multipale regressie analyse wordt uitgevoerd, zal eerst gekeken worden naar de directe relaties tussen de variabelen.

*Controle variabelen*      *Leeftijd* varieert in dit onderzoek van 18 jaar tot 79 jaar. Deze variabele heeft een interval/ratio meetniveau. *Gender*: man (1) en vrouw (0). Om de interpretatie van de resultaten te vergemakkelijken is ervoor gekozen om gender als dummie mee te nemen in het onderzoek. Deze variabele heeft dus een nominaal meetniveau. De controle variabele *opleiding* is ook hercodeerd, omdat het uit zestien verschillende categorieën bestond. Er is voor gekozen om drie categorieën te maken, namelijk: basisschool en voortgezet onderwijs (1), lager en middelbaarberoepsonderwijs (2) en hogerberoepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs (3). Op deze manier wordt het onderscheid tussen hoger- en lageropgeleiden mogelijk. Deze controle variabelen zijn in de analyses meegenomen, om er zeker van te zijn dat de geobserveerde effecten te wijten zijn aan de onafhankelijke variabelen en niet aan anderen (Brybaert, 2006: 36).

#### 4. Analyse resultaten

In dit hoofdstuk staat de analyse centraal. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een multi-pele lineaire regressie analyse waarbij de afhankelijke variabele werk-familie conflict verklaard wordt aan de hand van de besproken variabelen: baanonzekerheid en indicatoren van sociale steun. Eerst zal de directe relatie tussen baanonzekerheid en werk-familie conflict worden uitgevoerd met een correlatie. Vervolgens worden de correlaties tussen de indicatoren van sociale steun en werk-familie conflict besproken. Daarna zal de multi-pele lineaire regressie analyse worden besproken waarin alle variabelen en interacties worden opgenomen. Het interactie effect is de invloed van de gecombineerde werking van de onafhankelijke variabelen (Howitt en Duncan, 2007: 257).

##### *4.1 De directe relatie tussen baanonzekerheid en werk-familie conflict*

Zoals eerder besproken is er in vele onderzoeken waargenomen dat baanonzekerheid tot negatieve gevolgen leidt. Zo bleek ook uit de onderzoeksresultaten van Voydanoff (2005) dat baanonzekerheid negatief is gerelateerd aan werk-familie balans. Alvorens er verdere analyses worden uitgevoerd is het van belang om te weten wat het verband tussen baanonzekerheid en werk-familie conflict is. Daarom wordt er eerst een correlatie uitgevoerd tussen deze twee variabelen. Uit de correlatie analyse blijkt dat er een positieve samenhang is tussen *baanonzekerheid* en *werk-familie conflict*. De waarde van Pearson's  $r$  is ,10 ( $n=781$ ,  $p<0,01$ ). Dit betekent hoe meer baanonzekerheid iemand ervaart, hoe meer er ook een werk-familie conflict ervaren wordt. De correlatiecoëfficiënt is hierbij niet erg hoog. Maar als we naar het significantieniveau kijken, zien we dat deze relatie veralgemeeniseerbaar is voor de totale populatie.

##### *4.2 De directe relatie tussen de indicatoren van sociale steun en werk-familie conflict*

Na het uitvoeren van de bivariate correlatie van de centrale relatie van dit onderzoek, wordt er gekeken naar de bivariate relatie tussen de indicatoren van sociale steun en werk-familie conflict. Hieruit blijkt dat van de vijf indicatoren van sociale steun er twee een significante relatie hebben met werk-familie conflict. Zo bedraagt de waarde van de Pearson's correlatiecoëfficiënt van *sociale interactie* en *werk-familie conflict* -,12 ( $n=781$ ,  $p<0,01$ ). Dit is een negatieve relatie en betekent dat hoe meer men om sociale redenen vrienden, familieleden, of collega's ontmoet, hoe minder er een werk-familie conflict ervaren wordt. De

relatie is significant, wat betekent dat deze relatie veralgemeeniseerbaar is voor de totale populatie.

Uit de correlatiecoëfficiënt van *eenzaamheid* en *werk-familie conflict* blijkt dat er hier ook sprake is van een negatieve samenhang. De Pearson's  $r$  is  $-,21$  ( $n=781$ ,  $p<0,01$ ), dit houdt in dat hoe minder vaak men zich eenzaam voelt, hoe minder men een werk-familie conflict zal ervaren. Een hoge score voor deze indicator staat voor weinig gevoelens van eenzaamheid.

De Pearson's  $r$  van de indicatoren *potentiële steun*  $r=,05$  ( $n=781$ , n.s.), *steun van collega's*  $r=,05$  ( $n=781$ , n.s.) en *deelname sociale activiteiten*  $r= -,05$  ( $n=781$ ,  $p<0,05$ ) met *werk-familie conflict* zijn niet significant. Dit houdt in dat deze drie relaties op toeval berusten en er dus geen uitspraken over gedaan kunnen worden.

#### 4.3 De directe relatie tussen de controle variabelen en werk-familie conflict

Uit de bivariate correlatie tussen werk-familie conflict en de controle variabele blijkt er een negatieve relatie te bestaan tussen *leeftijd* en *werk-familie conflict*. De Pearson's  $r$  is  $-,08$  ( $n=1829$ ,  $p<0,05$ ). Dit laat zien dat oudere mensen minder werk-familie conflict ervaren. De relatie tussen *opleiding* en *werk-familie conflict* is positief, de Pearson's  $r= ,16$  ( $n=817$ ,  $p<0,01$ ). Hoog opgeleide mensen ervaren dus meer werk-familie conflict. Aangezien deze beide verbanden een significante Pearson's  $r$  hebben, zijn ze veralgemeeniseerbaar voor de totale populatie. Dit betekent dat de relaties niet op toeval berusten.

De Pearson's  $r$  van gender en werk-familie conflict is  $,03$  ( $n=817$ , n.s.). In tegenstelling tot leeftijd en opleiding is het verband tussen gender en werk-familie conflict niet significant.

**Tabel 4 Bivariate correlaties van werk-familie conflict met de onafhankelijke variabele baanonzekerheid en de modererende variabele sociale steun. En, controle variabelen leeftijd, gender en opleiding**

	Bivariate correlaties
Baanonzekerheid	<b>0,10*</b>
<i>Indicatoren sociale steun</i>	
Potentiële steun	0,05 (n.s.)
Sociale interactie	<b>- 0,12**</b>
Eenzaamheid (weinig)	<b>- 0,21**</b>
Deelname sociale activiteiten	- 0,05 (n.s.)
Steun van collega's	- 0,05 (n.s.)
<i>Controle variabelen</i>	
Leeftijd	<b>- 0,08*</b>
Gender	0,03(n.s.)
Opleiding	<b>0,16**</b>

\*p<0,05

\*\*p<0,001

**Tabel 5 Beschrijvende statistiek**

	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Werk-familie conflict	3,26	0,92
Leeftijd	42,59	11,55
Gender	0,49	0,50
Opleiding	1,94	0,83
Baanonzekerheid	2,12	1,01
Potentiele steun	0,97	0,16
Sociale interactie	5,45	1,22
Eenzaamheid (weinig)	3,83	0,46
Deelname sociale activiteiten	2,89	0,88
Steun van collega's	3,25	0,79
Hoofdactiviteit respondent	1,00	0,00

#### 4.4 Relatie baanonzekerheid en werk-familie conflict

In deze paragraaf wordt de directe relatie tussen baanonzekerheid en werk-familie conflict met behulp van een multiële lineaire regressie analyse uitgevoerd. Hierbij wordt stapsgewijs gewerkt. In het eerste model worden de controle variabelen toegevoegd. Vervolgens worden in het tweede model de onafhankelijke variabele baanonzekerheid toegevoegd. In het derde model worden indicatoren van sociale steun toegevoegd en in het laatste model interactie-effecten. Een interactie-effect is een gecombineerd effect van baanonzekerheid en sociale steun indicatoren. Het interactie-effect wordt berekend door baanonzekerheid te vermenigvuldigen met sociale steun indicatoren. Op deze manier wordt het onderzoeken van welke variabelen meer invloed hebben op werk-familie conflict mogelijk. Deze analysemethode maakt het mogelijk om de invloed van meerdere onafhankelijke variabelen op een afhankelijke variabele te onderzoeken (Babbie, 2004: 450). Op deze manier wordt dus onderzocht door welke variabelen en in welke mate de centrale relatie – baanonzekerheid en werk-familie conflict – beïnvloed wordt.

Uit tabel 6 blijkt dat de controle variabelen *leeftijd* en *gender* geen effect hebben op *werk-familie conflict*. De Bèta's van deze relaties zijn dicht bij nul en zijn niet significant. In tegenstelling tot deze twee controle variabelen heeft opleiding wel effect op werk-familie conflict, met een Bèta van ,175 ( $p < 0,001$ ) in het eerste model. In de volgende modellen – na toevoeging van andere variabelen – wordt het verband zelfs sterker. Dit positieve verband betekent dat hoger opgeleiden meer werk-familie conflict ervaren.

In het tweede model is baanonzekerheid toegevoegd. Er bestaat een positief en significant verband – zoals het ook uit de bivariante correlaties bleek - tussen baanonzekerheid en werk-familie conflict, de Bèta waarde bedraagt ,119 ( $p < 0,05$ ). Dit is in lijn met de onderzoeksresultaten van Gallie en Rusell (2009), die stellen dat baanonzekerheid een positief effect heeft op het werk-familie conflict. Tevens komt het overeen met de verwachting dat werknemers met gevoelens van baanonzekerheid ook meer werk-familie conflict ervaren. Hiermee wordt hypothese 1 bevestigd.

**Tabel 6** Werk-familie conflict verklaard door *leeftijd, gender, opleiding, baanonzekerheid en sociale steun* (multipel regressie analyse, methode=ENTER)

<i>Onafhankelijke variabelen</i>	Bèta model 1	Bèta model 2	Bèta model 3	Bèta model 4
Leeftijd	-,057	,06	-,066	-,061
Gender	,045	,038	,054	,053
Opleiding	,175*	,182*	,187**	,188**
Baanonzekerheid		,119*	,085*	,094*
Potentiële steun			,053	,055
Sociale interactie			-,099*	-,092*
Eenzaamheid (weinig)			-,193**	-,184**
Deelname sociale activiteiten			-,028	-,032
Steun van collega's			-,041	-,041
BO <sup>1</sup> *Potentiële steun				-,049
BO*Sociale interactie				,042
BO*Eenzaamheid				-,019
BO*Deelname sociale activiteiten				-,023
BO*Steun van collega's				-,091*
R <sup>2</sup>	0,04	0,05	0,11	0,12
R <sup>2</sup> Change	0,04	0,01	0,07	0,01
N	781	781	781	781

\* p<0,05

\*\* p<0,001

Het toevoegen van de indicatoren van sociale steun in het derde model laat zien dat het effect van baanonzekerheid minder sterk wordt. Dit betekent dat *sociale interactie* en *eenzaamheid* sterker effect hebben op *werk-familie conflict* dan *baanonzekerheid*. Het is uit de analyse op te maken dat niet alle indicatoren van sociale steun effect hebben op het werk-familie conflict. Zo zien we dat alleen de indicatoren *sociale interactie* en *eenzaamheid* een negatief en significant effect hebben op werk-familie conflict, respectievelijk zijn de Bèta's -,099 (p<0,05) en -,193 (p<0,001). Hoe hoger de Bèta is, hoe meer effect het heeft op het werk-familie conflict. Uit de Bèta's van deze twee indicatoren kan worden opgemaakt dat *eenzaamheid* meer effect heeft dan *sociale interactie*. Beide indicatoren hebben een negatief

<sup>1</sup> Baanonzekerheid

effect op het werk-familie conflict, wat betekent dat hoe meer ontmoeting met vrienden en minder gevoelens van eenzaamheid ervaren wordt, hoe minder er sprake is van werk-familie conflict.

In het vierde model worden de interactie-effecten toegevoegd. We zien dat alleen het interactie-effect *baanonzekerheid* en *steun van collega's* een negatief en significant effect heeft, de Bèta waarde bedraagt  $-,091$  ( $p < 0,05$ ). De andere interactie-effecten hebben geen significante waarde. Hierdoor kunnen er over deze relaties geen uitspraken worden gedaan en dus ook geen conclusies worden getrokken. Het interactie-effect *baanonzekerheid* en *steun van collega's* heeft een negatieve waarde, dit is in dezelfde verwachte richting. Hiermee kan hypothese 2 (deels) worden bevestigd. Deze resultaten laten zien, zoals Lim (1996) ook stelde, dat sociale steun het effect van baanonzekerheid op het werk-familie conflict kan doen verminderen. Dit betekent dat hoe meer sociale steun er ervaren wordt, hoe minder baanonzekerheid effect heeft op het werk-familie conflict.

## 5. Conclusie

In dit hoofdstuk zullen de onderzoeksresultaten besproken worden in het licht van het theoretisch kader. Dit onderzoek is uitgevoerd om de relatie tussen baanonzekerheid en werk-familie conflict te bestuderen. Hierbij zal de vraagstelling van het onderzoek worden beantwoord;

*'In hoeverre heeft baanonzekerheid effect op het werk-familie conflict in Nederland? Hoe is deze relatie te verklaren aan de hand van de spill-over theorie? En, in hoeverre wordt deze relatie beïnvloed door sociale steun?'*

Bedrijven bezuinigen, banen verdwijnen, werkloosheid stijgt. De drastische veranderingen in het werkleven hebben de aandacht voor baanonzekerheid doen toenemen. Tot dusver heeft onderzoek naar baanonzekerheid zich gericht op de omstandigheden binnen organisaties die erop van invloed zijn en de gevolgen die het heeft voor houdingen en gedragingen binnen organisaties. Ondanks het belang van werkzekerheid voor werkgevers, werknemers en naasten is er tot nu toe te weinig aandacht gegeven aan de gevolgen buiten de organisaties (Ashford, Lee en Bobko: 1989: 804) en dus ook het werk-familie conflict. Zodoende beoogt



dit onderzoek inzicht te bieden in de relatie tussen baanonzekerheid en het werk-familie conflict in Nederland.

### *5.1 Relatie baanonzekerheid en werk-familie conflict*

Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat baanonzekerheid leidt tot werk-familie conflicten. Dit blijkt zowel uit bivariate correlatie als uit de multiële lineaire regressie. Het is opvallend dat de waarde van de  $\beta$  van deze relatie daalt na toevoeging van sociale steun indicatoren en de interactie-effecten. Het verband met een positief significante waarde blijft echter behouden, wat betekent dat kan worden vastgesteld dat baanonzekerheid leidt tot meer werk-familie conflict. Hiermee wordt hypothese 1 van het onderzoek bevestigd. Zoals ook uit de onderzoeksresultaten van Voydanoff (1990) bleek wordt met dit onderzoek bevestigd dat baanonzekerheid tot slechte familietevredenheid leidt. Deze relatie is te verklaren aan de hand van de spill-over theorie. De spill-over theorie stelt dat baanonzekerheid gevolgen zal hebben op het familiedomein. Dit omdat angst en andere negatieve gevoelens, veroorzaakt door baanonzekerheid, bij de werknemer wordt overgedragen naar het niet-werk domein, waardoor het vervullen van de familierol bemoeilijkt wordt. Het effect van spill-over theorie wordt in dit onderzoek weliswaar niet onderzocht, maar draagt bij aan een beter begrip van de relatie baanonzekerheid en het werk-familie conflict. Zoals Richter en Näswall (2010: 267) hebben gesteld, betekent bedreiging van werkgelegenheid, bedreiging van waardevolle hulpbronnen en dit leidt vervolgens tot een conflict tussen het werk- en het familiedomein. Met de bevindingen in dit onderzoek wordt deze veronderstelling ook in Nederland bevestigd. Al met al wordt duidelijk dat baanonzekerheid niet alleen zijn sporen achterlaat in het werkdomein, maar ook in het familiedomein. De baanonzekerheid onder werknemers beïnvloedt de houdingen en gedragingen buiten de grenzen van de organisatie. De stress en de vermoeidheid van een rol in het ene domein worden overgedragen naar de prestaties van de andere rol, strain based conflict (Greenhaus en Beutell, 1985). Zodoende zien we ook in dit onderzoek dat baanonzekerheid onder werknemers het werk-familie conflict doet toenemen.

### *5.2 Relatie sociale steun en werk-familie conflict*

De gedachte is dat sociale steun de negatieve gevolgen van baanonzekerheid ofwel de negatieve stressreacties van baanonzekerheid kan doen verdwijnen en/of verminderen. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat na het toevoegen van de indicatoren van sociale steun de relatie baanonzekerheid en werk-familie conflict minder sterk wordt. Dit laat zien dat sociale

steun sterker effect heeft op werk-familie conflict dan baanonzekerheid. Niet alle indicatoren van sociale steun hebben echter een significante waarde. Alleen de indicatoren *sociale interactie* en *eenzaamheid* hebben een significant effect. De beide Bèta's hebben een negatieve waarde, dit betekent hoe meer men vrienden, familieleden of collega's ontmoet en hoe minder vaak men zich eenzaam voelt, hoe minder werk-familie conflict ervaren wordt. Er kan geconcludeerd worden dat het effect van sociale steun in de verwachte richting is en dus leidt tot minder werk-familie conflict. Alleen is dit effect niet in alle indicatoren gevonden. De niet significante effecten van sociale steun kunnen, zoals ook in theoretisch kader besproken, liggen aan het feit dat de relatie tussen sociale steun en werk-familie conflict ook andersom kan zijn. Zo kan het werk-familie conflict juist ervoor zorgen dat er geen steun meer wordt verleend, waardoor het effect van baanonzekerheid blijft bestaan. Het werk-familie conflict kan bijvoorbeeld het bespreken van intieme en persoonlijke kwesties met vrienden en/of familie verminderen (potentiele steun) of ervoor zorgen dat het ontmoeten van vrienden, familieleden en collega's om sociale redenen achteruit gaat (sociale interactie).

### 5.3 Interactie-effecten baanonzekerheid en sociale steun

In de analyse zijn vijf interactie-effecten meegenomen. Deze interactie-effecten bestaan uit een combinatie van baanonzekerheid en sociale steun indicatoren. De toevoeging van de interactie-effecten verandert niet veel in het model. Van de vijf interactie-effecten, die toegevoegd zijn in het model is er maar één significant verband gevonden, namelijk het interactie-effect *baanonzekerheid* en *steun van collega's*. Dit betekent dat een werknemer die baanonzeker is en kan rekenen op steun van collega's minder werk-familie conflict ervaart. Dit resultaat komt overeen met de verwachtingen en is in lijn met Wayne en zijn collega's (2007), die veronderstellen dat steun van collega's een gevoel van energie met zich meebrengt en tot minder werk-familie conflict leidt.

Daarnaast kan worden verondersteld dat voornamelijk work-based sociale steun het effect van baanonzekerheid op werk-familie conflict modereert. De niet-significante interactie-effecten zijn – uitgaande van het work-based en non-work based sociale steun onderscheidt die Lim (1996) maakt – non-work based sociale steun. Hieruit kan geconcludeerd worden dat in dit onderzoek work-based sociale steun een modererend effect heeft op het werk-familie conflict. Echter, als we de indicatoren van sociale steun afzonderlijk bekijken in dit model zien we dat non-work based sociale steun (*sociale interactie* en *eenzaamheid*) significante waarde heeft.

Zodoende wordt hypothese 2 deels bevestigd omdat niet alle indicatoren van sociale steun een significante waarde heeft.

Uitgaande van deze onderzoeksresultaten kan hypothese 2 dus deels worden aangenomen.

Wanneer er wordt gekeken naar de verklaarde variantie kan niet echt worden gesproken van een sterk model. De toevoeging van de interactie-effecten in het vierde model verklaart 12% van het werk-familie conflict. Dit wil zeggen dat naast baanonzekerheid en sociale steun nog andere factoren een rol spelen in werk-familie conflict ervaringen.

## 6. Discussie

De spanning tussen het werkdomein en het familiedomein is ook in dit onderzoek te erkennen. Baanonzekerheid blijkt ook in Nederland effect te hebben op werk-familie conflict. Duidelijk wordt dat baanonzekerheid effectieve participatie in het familielevens doet verminderen. De onzekerheid in het werkdomein wordt als het ware overgedragen naar het familiedomein. Hiermee wordt spill-over theorie bevestigd, die stelt dat angst en andere negatieve gevoelens veroorzaakt door baanonzekerheid bij de werknemer zal worden overgedragen naar het niet-werkdomein (Larson, Wilson en Beley, 1994: 139). Aldus, er is een negatieve relatie tussen baanonzekerheid en werk-familie conflict.

In dit onderzoek is ook de invloed van sociale steun op de relatie tussen baanonzekerheid en werk-familie conflict onderzocht. Uitgaande van buffer hypothese wordt sociale steun in dit onderzoek toegevoegd om antwoord te kunnen geven op de vraag hoe deze relatie wordt beïnvloed door sociale steun. De veronderstelling is dat sociale steun de ervaren stress kan doen verminderen (Lim, 1996). Uit de bevindingen van dit onderzoek kan worden geconcludeerd dat sociale steun inderdaad effect heeft op de relatie tussen baanonzekerheid en het werk-familie conflict. Deze verbanden zijn echter niet zeer sterk en niet alle indicatoren van sociale steun hebben een significante waarde. Het is opvallend dat alleen het interactie-effect '*baanonzekerheid*' en '*steun van collega's*' een negatief significante waarde heeft. Aangezien baanonzekerheid wordt geïdentificeerd als een vorm van werkgerelateerde stress, die schadelijk is voor het psychologisch welzijn van het individu, de werkhouding en het gedrag is het aannemelijk dat juist dit interactie-effect een significant effect heeft op de relatie baanonzekerheid en het werk-familie conflict. Kortom, in dit onderzoek wordt een modererend effect van sociale steun gevonden.

## **7. Beperkingen in onderzoek**

Elk onderzoek heeft zijn beperkingen en zwakke punten. Ook bij dit onderzoek moeten enkele kanttekeningen geplaatst worden.

Ten eerste is het uitvoeren van een onderzoek met behulp van een bestaand databestand niet altijd even gebruikelijk. Het kunnen vinden van items om de variabelen te meten en/of schalen te kunnen maken was bijvoorbeeld een van de minpunten. Voornamelijk bij het meten van sociale steun was het maken van een schaal niet mogelijk. Daarom is er voor gekozen om indicatoren van sociale steun mee te nemen. Dit is waarschijnlijk ook een van de redenen waarom de waarden van correlatie coëfficiënten en Bèta's van sociale steun indicatoren laag zijn.

Ten tweede hebben we in dit onderzoek te maken met een multi-pele regressie analyse, die 12 procent van het werk-familie conflict verklaart. Dit betekent dat sociale steun een klein deel van het werk-familie conflict belicht. Dit kan echter ook liggen aan de meting van sociale steun. We hebben hier immers te maken met vijf sociale steun indicatoren, die sterker konden zijn. Deze indicatoren zijn weliswaar ook door European Social Survey (ESS) ronde 5 gebruikt als meting van sociale steun.

## **8. Suggesties voor vervolgonderzoek**

Zoals ook voorafgaand aan dit hoofdstuk is beschreven, is de manier van meten van sociale steun in dit onderzoek niet sterk. De genoemde indicatoren om sociale steun te meten zijn weliswaar gekozen aan de hand van theoretische inzichten. Maar, omdat hier gebruik is gemaakt van een bestaand databestand was het niet mogelijk om met precisie sociale steun te meten. Daarom kan hier niet worden gesproken van een goede meting van sociale steun. In een vervolgonderzoek zou hier meer aandacht aan besteed kunnen worden om betere resultaten te kunnen verkrijgen. Ook het opnemen van sociale steun als mediërend effect, zou een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan het onderzoek naar baanonzekerheid. Zo hebben we voorafgaand gezien dat het toevoegen van de interactie-effecten het effect van sociale steun indicatoren afzonderlijk niet weg verklaren. De verwachting is hierbij: 'hoe meer baanonzekerheid er ervaren wordt, hoe meer er behoefte zal zijn aan sociale steun, wat vervolgens werk-familie conflict zal verminderen'. Uit de resultaten van dit onderzoek komt naar voren dat het ook van belang is dat de mogelijke effecten van het werk-familie conflict op sociale steun wordt opgenomen om het effect van sociale steun beter te kunnen interpreteren.

Het empirisch meten van spill-over theorie was door hiervoor genoemde redenen ook niet mogelijk. Daarom heeft de spill-over theorie in dit onderzoek meer een theoretische rol gekregen. In vervolgonderzoek zal het empirisch meten van de spill-over theorie meer inzicht bieden aan onderzoeken over de relatie tussen het werkdomein en het familiedomein.

Daarnaast verklaart het model werk-familie conflict voor 12%, dat betekent dat een groot deel van werk-familie conflict nog niet is verklaard (namelijk 88%). Tevens betekent dit dat er dus meerdere factoren een rol spelen bij het verklaren van het ervaren werk-familie conflict. Het kunnen opnemen van meerdere factoren in dit onderzoek was niet mogelijk wegens het gebruik van bestaand databestand. Het opstellen van een eigen databestand en het opnemen van meerdere verklarende variabelen zal meer mogelijkheden bieden en leiden tot betere resultaten.

Een ander belangrijk punt dat in dit onderzoek naar voren is gekomen, is het effect van opleiding op het werk-familie conflict. De verwachting zou zijn dat hogeropgeleiden minder werk-familie conflict zouden ervaren. Dit omdat hoog opleidingsniveau vaak staat voor lage kans op werkloosheid. Hier uitgaande zou er een negatieve verband moeten zijn tussen opleidingsniveau en het werk-familie conflict. Echter zien we in dit onderzoek een positief effect, wat betekent dat hoogopgeleiden meer werk-familie conflict ervaren. In een vervolgonderzoek zou hier meer aandacht aan besteed kunnen worden.

## 9. Bibliografie

- Anderson, C.J., & Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, 46(2), 211-235.
- Ashford, S.J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Babbie, E. (2007) *The practice of social research*. Belmont: Thomson Higher Education.
- Beham, B. & Drobnic, S. (2010). Satisfaction with work-family balance among German office workers. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 669-689.
- Berg, P., Kalleberg, A.L. & Appelbaum, E. (2003). Balancing work and family: The role of high-commitment environments. *Industrial Relations*, 42(2), 168- 185.
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job insecurity: correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13-26.
- Brysbaert, M. (2006). *Psychologie*. Gent: Academia Press.
- Erlinghagen, M. (2008). Self-perceived job insecurity and social context: a multi-level analysis of 17 European countries. *European Sociological Review*, 24(2), 183-197.
- Forma, P. (2008). Work, Family and intentions to withdraw from the workplace. *International Journal Of Social Welfare*. 18, 183–192.
- Gallie, D. & Russell, H. (2009). Work-Life Conflict and Working Conditions in Western Europe. *Social Indicators Research*, 93(3), 445-467.
- Gaunt, R. & Benjamin, O. (2007) Job insecurity, stress and gender. The moderating role of gender ideology. *Community, Work & Family*, 10(3), 341-355.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6–19.

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Journal*, 10, 76-88.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Howitt, D. & Cramer, D. (2007). *Statistiek in de sociale wetenschappen*. Benelux: Pearson Education.
- Hughes, D. & Galinsky, E. (1994). Work experiences and marital interactions: elaborating the complexity of work. *Journal of Organizational Behavior*, 15(5), 423-438.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 243-260.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (2002). Perceived job insecurity among dual-earner couples in Finland: Do its antecedents vary according to gender, economic sector, and the measure used? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75 (-), 295-314.
- Korzilius, H. (2000). *De kern van survey-onderzoek*. Assen: Van Gorcum
- Koster, F. (2008). *Economische openheid, baanonzekerheid en de verzorgingsstaat*. DANS, Den Haag, Tweede Workshop ESS, 13 November.
- Larson, J.H., Wilson, S.M., en Beley, R. (1994). The impact of job insecurity on marital and family relations. *Family Relations*, 43, 138-143.
- Leiter, M.P. & Durup, M.J. (1996). Work, home, and in-between: a longitudinal study of spillover. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 32, 29-47.
- Lim, V.K.G., (1996), Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49(2), 171 -194.
- Richter, A., Näswall, K., & Sverke, M. (2010). Job insecurity and its relation to work-family conflict: Mediation with a longitudinal data set. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 265-280.

- Richter, A. (2011). *Job insecurity and its consequences. Investigating moderators, mediators and gender*. Stockholm: Stockholm University.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A. (2007). *De psychologie van arbeid en gezondheid*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- SCP. (2006). *Emancipatiemonitor 2006*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F.J., Peiro, J.M., De Witte, H., (2008). Job insecurity and well-being: moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10 (6), 739-751.
- Smaling, A. (2006). De probleemstelling bij kennisgericht en praktijkgericht onderzoek. *Kwalon*, 11 (1).
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). Job insecurity: A literature review (Report no.1). *National Institute for Working Life*.
- Taber, T. D., Walsh, J. T., & Cooke, R. A. (1979). Developing a community-based program of reducing the social impact of a plant closing. *Journal of Applied Behavioral Science*, 15, 133-155.
- Witte, H. De. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155-177.
- Vanderhulst, T. (2010). *De modererende rol van sociale steun in de relatie tussen affectieve baanonzekerheid en prestaties: een weekboekstudie*. Brussel: Hogeschool-Universiteit Brussel.
- Voydanoff, P. (2004). The effect of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398-412.
- Voydanoff, P. (2005). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: direct and indirect relationships, *Journal of Family Issues*, 26 (6), 707-26.
- Westman, M., Etzion, D. & Danin, E. (2001). Job insecurity and crossover of burnout in married couples. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 467-481.
- Witte, H. De., & Näswall, K. (2003). 'Objective' versus 'subjective' job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24, 139-148.



## 10. Appendix

*Opgenomen vragen in het onderzoek*

### 1. Baanonzekerheid

Vraag **G32** Mijn baan is zeker (JBSCR)

Antwoordmogelijkheden: Helemaal niet waar (4)  
Een beetje waar (3)  
Grotendeels waar (2)  
Heel erg waar (1)

### 2. Werk-familie conflict

Vraag G46 ...blijft u piekeren over problemen op het werk wanneer u niet aan het werk bent? (WRYWPRB)

Antwoordmogelijkheden: Nooit (1)  
Bijna nooit (2)  
Soms (3)  
Vaak (4)  
Altijd (5)

Vraag G47 ... voelt u zich na het werk te moe om van de dingen te genieten die u thuis zou willen doen? (TRDAWRK)

Antwoordmogelijkheden: Nooit (1)  
Bijna nooit (2)  
Soms (3)  
Vaak (4)  
Altijd (5)

Vraag G48 ... merkt u dat u vanwege uw werk niet zoveel tijd aan uw partner of gezin kunt besteden als u zou willen? (JBPRTFP)

Antwoordmogelijkheden: Nooit (1)  
Bijna nooit (2)  
Soms (3)  
Vaak (4)  
Altijd (5)  
Geen partner/gezin (6)

Vraag G50 ... merkt u dat uw partner of gezinsleden schoon genoeg heeft/hebben van de druk die veroorzaakt wordt door uw werk? (PFMFDJBA)

Antwoordmogelijkheden:   Nooit (1)  
                                  Bijna nooit (2)  
                                  Soms (3)  
                                  Vaak (4)  
                                  Altijd (5)

### 3. Sociale steun

Vraag C3    Heeft u iemand met wie u intieme en persoonlijke kwesties kunt bespreken? (INMDISC = SocSteun 1)/Potentiele steun

Antwoordmogelijkheden:   Ja (1)  
                                  Nee (0)

Vraag C2    Kunt u aangeven hoe vaak u om sociale redenen vrienden, familieleden, of collega's ontmoet? (SCLMEET)/ Sociale interactie

Antwoordmogelijkheden:   Nooit (1)  
                                  Minder dan 1 keer per maand (2)  
                                  1 keer per maand (3)  
                                  Meerdere keren per maand (4)  
                                  1 keer per week (5)  
                                  Meerdere keren per week (6)  
                                  Elke dag (7)

Vraag G7    Kunt u zeggen hoe vaak gedurende de afgelopen week u zich eenzaam voelde? (FLTLNLA = SocSteun 3)/Eenzaamheid

Antwoordmogelijkheden:   Nooit of bijna nooit (4)  
                                  Soms (3)  
                                  Meestal (2)  
                                  Altijd of bijna de hele tijd (1)

Vraag C4    Hoe vaak neemt u, in vergelijking met andere mensen van uw leeftijd, deel aan sociale activiteiten? (SCLACT)/ Deelname sociale activiteiten

Antwoordmogelijkheden:   Veel minder dan de meesten (1)  
                                  Minder dan de meesten (2)  
                                  Ongeveer evenveel (3)  
                                  Meer dan de meesten (4)  
                                  Veel meer dan de meesten (5)

Vraag G29 Ik kan rekenen op de steun en hulp van mijn collega's indien nodig.  
(HLPCOWK)/Steun van collega's

Antwoordmogelijkheden: Helemaal niet waar (1)  
Een beetje waar (2)  
Grotendeels waar (3)  
Heel erg waar (4)

#### **4. Respondenten werkzaam**

Vraag F17d Hoofd activiteit respondent (MNACTIC)

Antwoordmogelijkheden: Betaald werk  
Opleiding  
Werkloos en actief op zoek naar werk  
Werkloos, wil werk maar niet actief op zoek naar werk  
Invalide of arbeidsongeschikt  
Gepensioneerd  
Actief in het huishouden, voor kinderen of andere personen  
zorgen  
Anders = 1,6 % (29 respondenten)

#### **5. Partnerschap**

Vraag F6 Welke van de beschrijvingen op deze kaart geeft uw relatie met hem of haar weer? (RSHPSTS)

Antwoordmogelijkheden: Getrouwd (1)  
In een geregistreerd partnerschap (2)  
Samenwonend zonder samenlevingscontract (3)  
Samenwonend met samenlevingscontract (4)  
Gescheiden van tafel en bed (5)  
Gescheiden (6)

#### **6. Leeftijd**

Vraag F3 Leeftijd (AGEA)

## 7. Geslacht

Vraag F2 Gender (GNDR)

Antwoordmogelijkheden: Man (1)  
Vrouw (0)

## 8. Opleiding

Vraag F15 Hoogst genoten opleiding (EDULVLB)

1

Basisschool niet afgemaakt (000)  
Alleen basisschool afgemaakt (113)  
LBO, VBO, LEAO, LTS ambachtsschool, huishoudschool, LHNO, VMBO (niveaus 1-3; basisberoepsgericht, kaderberoepsgericht, gemengd) afgemaakt (212)  
MULO, ULO, MAVO, VMBO (niveau 4; theoretische leerweg); HAVO jaar 3-4; VWO jaar 3-5 afgemaakt (213)  
KMBO, leerlingwezen, MBO niveau 1, MEAO, MTS afgemaakt (duur < 2 jaar) (229)  
HAVO, MMS, MSVM afgemaakt (312)  
VWO, HBS, atheneum, gymnasium afgemaakt (313)

2

MBO niveau 2 en 3 afgemaakt (duur 2-3 jaar) (321)  
MBO niveau 4 afgemaakt (duur 4 jaar) (322)  
MBO-plus voor havisten (412)  
propedeuse WO, OU-certificaat (510)  
korte HBO-opleiding eindexamen (2 of 3 jaar), kweekschool, conservatorium, MO-acten (520)

3

Bachelor HBO afgemaakt (610)  
Bachelor universiteit afgemaakt (620)  
HBO: Master's degree, tweede fase opleidingen; Post HBO-opleidingen, pre-master onderwijs voor HBO (710)  
WO/universiteit: Master's degree, tweede fase opleidingen; ingenieur, meester, doctorandus (720)  
Doctoraat / gepromoveerd (800)