

Telewerken & Werkplezier

**Kwantitatief onderzoek naar de relatie tussen telewerken en het
werkplezier verklaard uit de werk- privébalans.**

Naam: Aroesik Manukjan

Studentnummer: 351943

Eerste begeleider: Sjaak Braster & Bert Jetten

Tweede beoordelaar: Bert Jetten

Studie: Sociologie

Master: Arbeid Organisatie & Management

Datum: november2012

Voorwoord

Voor u ligt mijn afstudeeropdracht over de relatie tussen telewerken en het werkplezier verklaard uit de werk- privébalans. Deze afstudeeropdracht heb ik geschreven in het kader van mijn master Arbeid, Organisatie en Management binnen de opleiding Sociologie aan de Erasmus Universiteit te Rotterdam. Met deze laatste opdracht heb ik mijn studentenleven afgesloten en zal ik aan een nieuwe uitdagende leven beginnen op de arbeidsmarkt. Mijn afstudeeropdracht heb ik met veel plezier geschreven en ik zal er altijd met veel trots naar terugkijken.

Maanden heb ik hard gewerkt voor dit eindresultaat. Overal waar ik kwam werd mij altijd één hetzelfde vraag gesteld: hoe gaat het met je afstudeerscriptie? Ik vond het leuk om mensen hierover te vertellen, maar heel eerlijk soms werd ik er ook een beetje moe van, elke keer weer hetzelfde verhaal. Maar nu is het zover, het eindresultaat van doordenken, doorwerken en doorzetten, mijn scriptie is klaar.

Dat ik hard en zelfstandig gewerkt heb mag duidelijk zijn, maar daarnaast hebben veel mensen mij gesteund en geholpen tijdens het schrijven van mijn afstudeeronderzoek. Hierbij wil mijn grote dank aan deze mensen bekend maken. Allereerst wil ik mijn twee begeleiders, Sjaak Braster en Bert Jetten heel erg bedanken voor alle hulp, tijd en inzet. Door hun kritische blik konden zij mij steeds op het juiste pad zetten. Als ik even vastliep gaven deze manen mij goede en bruikbare feedback waardoor ik weer verder kon. Daar ben ik hen erg dankbaar voor.

Verder dank ik mijn ouders die altijd in mij geloofd hebben en mij altijd moed hebben gegeven. Ook dank ik mijn zus, broertje en al mijn vrienden voor de interesse die ze in mijn afstudeeropdracht getoond hebben. Tot slot wil ik mijn vriend bedanken voor zijn steun en geduld.

Nu kan ik u alleen maar heel veel plezier wensen bij het lezen van mijn afstudeeropdracht.

Aroesik Manukjan

Rotterdam, oktober 2012

Samenvatting

Door de technologische ontwikkelingen zijn er veel meer organisaties overgaan naar telewerkregelingen. Er is veel geschreven over de voor- en nadelen van telewerken. Telewerkregelingen hebben onder andere ook invloed op het werkplezier van de werknemers, maar ook op de werk- privébalans, want tijd- en plaatsafhankelijk werken is met telewerken mogelijk geworden. Dit kwantitatief onderzoek gaat over of telewerken tot meer werkplezier bij de werknemers leidt of dat dit verband vooral te verklaren is uit de werk- privébalans van de werknemers? De centrale vraagstelling luidt dan als volgt:

Wat is de invloed van telewerken op het werkplezier van de medewerkers en is dit te verklaren uit de werk- privébalans?

Literatuur

Allereerst zijn alle begrippen gedefinieerd op basis van literatuurstudie. Telewerken wordt in mijn onderzoek gedefinieerd als een van de principes van HNW dat onder het kenmerk tijd- en plaatsafhankelijk werken valt. Werknemers kunnen door telewerkregelingen hun werkzaamheden die op kantoor werden uitgevoerd nu op afstand uitvoeren. Voor telewerken zijn de ICT voorzieningen van groot belang. Uit de literatuur blijkt dat de werk- privébalans verschillende definities kent, echter in mijn onderzoek wordt de werk- privébalans gedefinieerd als een tevredenheid en goed functioneren op het werk en in het privéleven, met het ontbreken van rolconflicten tussen de rollen die een persoon heeft binnen het werkdomein en privé-domein. Ook het begrip werkplezier wordt door verschillende auteurs anders gedefinieerd. In mijn onderzoek wordt onder werkplezier de mate van tevredenheid en voldoening onder de werknemers verstaan. Het gaat om een variabele die aangeeft hoe mensen zich voelen over hun baan.

De relaties tussen de begrippen zijn tijdens het literatuuronderzoek uitgediept. Zo ben ik ingegaan op de relatie tussen telewerken en het werkplezier, de relatie tussen telewerken en de werk- privébalans en de relatie tussen de werk- privébalans en telewerken. Uit de literatuur komt naar voren dat alle relaties positief met elkaar samenhangen, echter zijn ook de bijwerkingen en risico's van deze relaties besproken. Het blijkt dat telewerken, mede door de autonomie en flexibiliteit die verleend wordt aan de werknemers, tot meer werkplezier leidt. Daarnaast wordt er benadrukt dat de slaagkansen van telewerken groot is, indien telewerken

wordt ingevoerd als een oplossing voor vertragingen door files, besparen van kantoorruimtes en transportkosten, flexibiliseren van arbeidstijden en voor een betere balans tussen het werk en privéleven.

Resultaten

De verbanden die hierboven zijn beschreven zijn getoetst met kwantitatieve analysetechnieken. De resultaten laten zien dat er een direct significant positief verband bestaat tussen telewerken en het werkplezier, echter dit verband wordt wegverklaard wanneer het gecontroleerd wordt met de werk- privébalans.

Er blijkt ook een significant positief verband te bestaan tussen telewerken en de werk- privébalans. Dit verband blijft in tegenstelling tot het verband tussen telewerken en het werkplezier ongeacht andere variabelen en de controlevariabelen, continue significant positief. De controlevariabelen zijn: het geslacht, de leeftijd, het hebben van kinderen, opleiding en organisatietype.

De resultaten laten zien dat de werk- privébalans en het werkplezier eveneens met elkaar significant positief samenhangen. Ook hier blijft het verband significant positief ongeacht andere variabelen en de controlevariabelen.

Conclusies

De hypothese: *Hoe meer de werknemer telewerkt des te hoger het werkplezier van de werknemer*, is in dit onderzoek aangenomen. Telewerken correleert significant positief met het werkplezier. Er vindt een directe positieve samenhang tussen telewerken en het werkplezier.

De hypothese: *Hoe meer de werknemer telewerkt des te beter zijn/haar werk- privébalans* is eveneens aangenomen. Telewerken correleert significant positief met de werk- privébalans. De controlevariabelen geslacht, leeftijd, het hebben van kinderen en opleiding speelt geen rol bij dit verband. Het controlevariabele organisatietype verklaart daarentegen wel de werk- privébalans. Dit betekent dat de werk- privébalans van de werknemers bij de onderzochte private organisatie beter is dan de werk- privébalans van de werknemers bij de onderzochte publieke instelling.

Ook de hypothese: *Hoe beter de werk- privébalans des te hoger het werkplezier van de werknemer*, is aangenomen. De werk- privébalans en het werkplezier hangen eveneens

significant positief samen. De controlevariabelen geslacht, leeftijd en het hebben van kinderen speelt geen rol bij dit verband. De controlevariabele opleiding, verklaart het werkplezier van de werknemer. Dit betekent dat hoe hoger de werknemer opgeleid is des te meer werkplezier hij/zij ervaart. Dit opleidingseffect valt echter weg wanneer het controlevariabele organisatietype erbij komt. Daarentegen verklaart het controlevariabele organisatietype wel het werkplezier. Dit betekent dat werknemers bij de onderzochte private organisatie meer werkplezier ervaren dan werknemers bij de onderzochte publieke organisatie.

De hypothese: *De relatie tussen telewerken en het werkplezier wordt wegverklaard, wanneer deze relatie gecontroleerd wordt met de werk- privébalans*, is aangenomen, omdat de invloed van telewerken op het werkplezier niet meer significant is na het controleren met de werk- privébalans. De invloed tussen telewerken en het werkplezier wordt dus wegverklaard door de werk- privébalans. Anders gezegd, telewerken is niet direct verantwoordelijk voor de verhoging van het werkplezier, maar telewerken leidt wel tot een verbetering van de werk- privébalans hetgeen resulteert in meer werkplezier.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
Hoofdstuk 1	8
1.1 Inleiding.....	8
1.2 Probleemstelling.....	10
1.2.1 Doelstelling.....	10
1.3 Relevantie.....	11
Hoofdstuk 2: Theoretisch kader	13
2.1 Het Nieuwe Werken.....	13
2.1.1 Tijd- plaatsonafhankelijk werken.....	13
2.1.2 Sturen van medewerkers op resultaat.....	14
2.1.3 Vrije toegang van kennis, ervaringen en ideeën.....	14
2.1.4 Flexibele arbeidsrelaties.....	14
2.2 Telewerken.....	15
2.3 Werk- privébalans.....	16
2.3.1 Ontstaan van een goede werk- privébalans.....	17
2.4 De relatie tussen telewerken en de werk- privébalans.....	20
2.5 Conclusie.....	24
2.6 Werkplezier/arbeidsvredes.....	24
2.7 De relatie tussen de werk- privébalans en het werkplezier.....	25
2.8 Conclusie.....	27
2.9 De relatie tussen telewerken en het werkplezier.....	28
2.10 Conclusie.....	29
Hoofdstuk 3: Methode	31
3.1 Inleiding.....	31
3.2 Operationalisering.....	32
3.2.1 Concepten en items.....	32
3.2.2 Controlevariabelen.....	36
3.3 Data- analyse.....	38
3.4 Kwaliteitscriteria.....	38
3.5 Conclusie.....	42
Hoofdstuk 4: Resultaten	43

<i>4.1 Algemeen beeld van de concepten.....</i>	<i>43</i>
<i>4.2 Resultaten van de kwantitatieve analyses.....</i>	<i>44</i>
Hoofdstuk 5: Eindconclusie.....	50
<i>5.1 Beantwoording van de centrale vraagstelling</i>	<i>50</i>
<i>5.2 Kwantitatieve onderzoeksvragen en hypothesen.....</i>	<i>51</i>
Hoofdstuk 6: Discussie.....	53
Literatuurlijst.....	54
Bijlage.....	59

Hoofdstuk 1.

1.1 Inleiding

Tegenwoordig werken steeds meer organisaties met flexibele werkplekken en werktijden. Werken buiten het kantoor en op zelfgekozen tijdstippen is mogelijk, de werknemers zijn onafhankelijk van vaste werkruimte en werktijden. Zo kunnen werknemers ook 's avonds of in het weekend thuiswerken. Deze facetten vallen allen onder Het Nieuwe Werken (HNW). Deze manier van werken heeft mijn interesse gewekt waardoor ik mezelf meer in dit onderwerp ben gaan verdiepen. De opmars van HNW blijkt in Nederland razendsnel te gaan en blijkt goed aan te sluiten bij de Nederlandse "overlegcultuur" waarin de machtsafstand tussen de top en de werkvloer klein is (Abvakabo FNV, 2011). Volgens Bijl (2009) maken recente ontwikkelingen in de ICT HNW technisch mogelijk en maatschappelijke ontwikkelingen maken het wenselijk. Bijl (2009) stelt dat HNW zowel positieve (zoals meer autonomie en vrijheid) als negatieve (vervaging scheiding tussen werk en privé en niet meer kunnen stoppen met werken) gevolgen kan hebben voor zowel de werknemer als voor de organisatie. Veel mensen denken bij HNW gelijk aan flexibele werkplekken en thuiswerken. HNW is echter veel meer dan dat. Meer vrijheid om het werk naar eigen inzicht in te vullen, meer regelvermogen, meer autonomie, andere manier van samenwerken en overleggen en ander leiderschap horen allemaal bij HNW. In de praktijk is de introductie van HNW een proces en neemt veel tijd in beslag. Bijl (2009) definieert HNW als: "*Het Nieuwe Werken is een visie om het werk effectiever, efficiënter maar ook plezieriger te maken voor zowel de organisatie als de werknemer*" (p. 27). Volgens Baane et al. (2011) liggen de volgende vier principes aan HNW ten grondslag: tijd- en plaatsafhankelijk werken, sturen van medewerkers op resultaten, vrije toegang tot en gebruik van kennis, ervaringen en ideeën en flexibele arbeidsrelaties.

In dit onderzoek beperk ik mij tot één principe dat ten grondslag ligt aan HNW, namelijk telewerken, dat onder het eerste kenmerk van HNW (tijd- en plaatsafhankelijk werken) ingedeeld kan worden. Sinds een aantal jaren krijgt met name telewerken steeds meer de aandacht. Telewerken is een nieuwe arbeidsvorm als gevolg van de ontwikkelingen binnen de informatie- en communicatietechnologie (ICT), waardoor werken op afstand mogelijk wordt (Gajendran & Harrison, 2007). Het zou werk vrij maken van ruimte en tijd. Volgens Attema

et al. (2007) is er veel behoefte aan een dergelijke vrijheid om tijd en ruimte naar eigen believen te kunnen inrichten.

In de bestaande literatuur (Bijl, 2009; Campbell, 2000; Baane et al., 2011; Den Dulk, 2003) wordt vaak gesproken over de relatie tussen HNW en de werk- privébalans. De opkomst van HNW (in dit onderzoek telewerken) heeft invloed op de werk- privéverhoudingen van de werknemers. De grenzen tussen het werk en privéleven worden steeds vager. Deze vervaging is volgens Campbell (2000) en Bijl (2009) terug te herkennen in HNW. De scheiding tussen het werk en privé vervaagt doordat het werk in het privéleven geïntegreerd wordt en andersom. Werknemers nemen steeds meer een centrale plek in binnen de organisatie en zowel het werk als het privéleven spelen een belangrijke en dominante rol in het leven van de werknemers (Campbell, 2000). Een goede balans tussen het werk en het privéleven wordt daarom cruciaal voor de werknemers. De definitie van balans sluit in dit onderzoek aan bij de definitie die Campbell (2000) aanduidt: balans ontstaat er wanneer voldoening/plezier en goed functioneren in het werk en privéleven plaatsvinden waarbij rolconflicten ontbreken. En het ontstaan van rolconflicten verwijst naar een disbalans tussen het werk en privéleven.

Door de komst van HNW moeten werknemers veel veranderingen doorstaan in het uitvoeren van hun werk. Deze veranderingen zullen waarschijnlijk gevolgen hebben voor het werkplezier van de werknemers. Ervaren mensen meer plezier in hun werk door telewerken of werkt telewerken juist schadelijk voor het werkplezier? Het lijkt mij relevant om te onderzoeken of er een direct effect bestaat tussen telewerken en het werkplezier of dat deze relatie via de werk- privébalans verloopt.

Kortom, in dit onderzoek wil ik in beeld brengen welke invloed telewerken op het werkplezier van de werknemers heeft en of deze relatie te verklaren is uit de werk- privébalans.

Telewerken zal waarschijnlijk ook invloed hebben op de werk- privébalans en de werk- privébalans op zijn beurt op het werkplezier. Ook deze relaties zullen belicht worden. Juist deze samenhangen zijn weinig onderzocht en krijgen de aandacht in dit onderzoek en zullen wellicht nieuwe inzichten verschaffen.

1.2 Probleemstelling

1.2.1 Doelstelling

Uit het voorgaande wordt het doel van het onderzoek duidelijk, namelijk het achterhalen welke invloed telewerken heeft op de werk- privébalans en welke invloed de werk- privébalans heeft op het werkplezier. Hierbij is het belangrijk om de directe relatie tussen telewerken en het werkplezier niet uit het oog te verliezen.

Dit leidt tot de volgende centrale vraagstelling:

Wat is de invloed van telewerken op het werkplezier van de medewerkers en is dit te verklaren uit de werk- privébalans?

Om de centrale vraagstelling te kunnen beantwoorden zijn er aantal subvraagstellingen opgesteld die onderscheiden worden onder theoretische en empirische deelvragen.

Theoretische deelvragen

1. Hoe wordt telewerken in de literatuur beschreven?
2. Hoe wordt werkplezier in de literatuur beschreven?
3. Hoe wordt werk- privébalans in de literatuur beschreven?
4. Wat is in de literatuur bekend over het verband tussen telewerken en werkplezier?
5. Wat is in de literatuur bekend over het verband tussen telewerken en de werk- privébalans?
6. Wat is in de literatuur bekend over het verband tussen de werk- privébalans en werkplezier?

Aan de hand van deze vragen wordt telewerken, het werkplezier en de werk- privébalans beschreven en geoperationaliseerd. Er wordt kennis genomen van de mogelijke theorieën over het verband tussen telewerken en het werkplezier. Ook zal er gekeken worden naar de theorieën over het verband tussen telewerken en de werk- privébalans en tussen de werk- privébalans en het werkplezier.

Empirische deelvragen

1. Wat is het verband tussen telewerken en het werkplezier?

2. Wat is het verband tussen telewerken en de werk- privébalans?
3. Wat is het verband tussen de werk- privébalans en het werkplezier?

1.3 Relevantie

In deze paragraaf wordt de wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie van het onderzoek beschreven.

Wetenschappelijke relevantie

Technologische ontwikkelingen maken onderzoek naar telewerken in relatie met de werk-privébalans wetenschappelijk van belang. Er is veel geschreven over telewerken binnen HNW, maar telewerken is nog steeds actueel, en er kan nog veel onderzoek naar gedaan worden. In dit onderzoek wordt voortgeborduurd op de bestaande theorie over telewerken, waarbij de werk- privébalans en werkplezier van de medewerkers betrokken worden. Volgens Bijl (2009, p. 35) maakt de ICT de opheffing van de scheiding tussen het privéleven en werk mogelijk. Mensen worden in staat gesteld om overal en altijd te kunnen werken. Volgens Hill et al. (2001) kunnen mensen hun werk en privéleven beter managen wanneer ze zelf controle hebben over wanneer en waar ze gaan werken. Een van de open discussiepunten blijft of HNW werkdruk, oververmoeidheid en emotionele uitputting kan beperken. Peter en Van der Lippe (2007) kwamen tot de conclusie dat met HNW de beoogde vermindering van werkdruk niet wordt bereikt. Dik Bijl (2009) beweert dat HNW tot meer werkplezier bij medewerkers leidt. Medewerkers die meer ruimte en vrijheid krijgen om hun eigen werk in te richten, zijn meer tevreden over hun werk.

Zoals we merken zijn er verschillende visies over de invloed van HNW, specifiek telewerken op de werk- privébalans en op het ervaren werkplezier. Daarom is het wetenschappelijk relevant om de invloed van telewerken op de werk- privébalans en de invloed van de werk-privébalans op het ervaren werkplezier van de medewerkers te onderzoeken.

Maatschappelijke relevantie

Als gevolg van de snelle ontwikkelingen op het gebied van informatie- en communicatietechnologie en sociale media, ontstaan ingrijpende veranderingen in de manier

van werken en organiseren. HNW en daarbinnen telewerken staan, hiermee samenhangend, volop in de aandacht en zijn in vele organisaties recentelijk ingevoerd. In de sociale wetenschappen is theoretisch veel bekend over de positieve en negatieve gevolgen van HNW. De vraag welke gevolgen telewerken heeft op de werk- privébalans en hoe de werk-privébalans met werkplezier samenhangt, is daarmee echter nog niet beantwoord en dient onderzocht te worden. Zowel binnen de politiek als binnen de media is er veel aandacht voor HNW. Zo staat in een initiatiefwet van CDA en GroenLinks dat werknemers het recht moeten krijgen om zelf te kiezen voor thuiswerken of flexibele werktijden (Nu nieuwsbericht, 15 maart, 2012). Dit initiatief zou volgens CDA en GroenLinks een bijdrage leveren aan het tegengaan van de gevolgen van de vergrijzing, ten goede komen aan de arbeidsproductiviteit, het milieu, filebestrijding en gezondheid die samenhangen met werkplezier. Daarom is dit onderzoek maatschappelijke relevant om te onderzoeken hoe HNW, specifiek telewerken een rol kan spelen in de werk- privébalans en in het werkplezier onder de werknemers.

Hoofdstuk 2. Theoretisch kader

In hoofdstuk twee worden de begrippen telewerken, werk- privébalans en werkplezier besproken. Ook zal ik ingaan op de theorieën die de relatie tussen deze begrippen duidelijk maken. In hoofdstuk twee wordt elke paragraaf afgesloten met een conclusie waarin ook de hypothesen van dit onderzoek geformuleerd zullen worden.

2.1 Het Nieuwe Werken

Het Nieuwe Werken wordt door verschillende auteurs anders gedefinieerd. In deze definities zijn echter veel overeenkomsten te vinden. Zo wordt HNW volgens Dik Bijl (2009, p. 27) gedefinieerd als een visie om werk anders te organiseren zodat werken effectiever, efficiënter, maar ook plezieriger wordt voor zowel de organisatie, als voor de medewerkers. Bijl (2009) stelt dat binnen HNW medewerkers centraal worden gesteld, ze krijgen de ruimte (binnen bepaalde grenzen) en de vrijheid in het bepalen hoe te werken, waar te werken, wanneer te werken, waarmee te werken en met wie te werken. De strategie van HNW zet de medewerker centraal en bekijkt vervolgens wat de medewerker nodig heeft om zijn werk goed of nog beter uit te kunnen voeren (Bijl, 2009). Dat kan bijvoorbeeld gaan om een betere fysieke werkplek of om het beschikken over een laptop. Volgens Baane et al. (2011) kan HNW gedefinieerd worden aan de hand van vier kenmerken. Allereerst zullen de vier kenmerken van HNW beschreven worden. Nadat alle vier kenmerken kort besproken te hebben zal dieper ingegaan worden op telewerken aangezien telewerken centraal staat in dit onderzoek. Telewerken valt onder het eerste kenmerk van HNW. Voordat ik verder ga met het bespreken van de vier kenmerken wil ik een belangrijke kanttekening maken. Hoewel telewerken binnen HNW valt, is er een belangrijk verschil op te merken tussen HNW en telewerken. HNW is een breed begrip, werken volgens de principes van HNW kan zowel op het kantoor als buiten het kantoor, terwijl telewerken altijd buiten het kantoor plaatsvindt. Ik realiseer mij goed dat telewerken (dat onder het eerste kenmerk van HNW valt) niet optimaal dekkend is voor tijd- en plaatsafhankelijk werken.

Ik begin met het bespreken van de vier kenmerken.

2.1.1 Tijd- en plaatsafhankelijk werken

Vierentwintig uur per dag en zeven dagen per week werken wordt mogelijk door de technologische ontwikkelingen. Diezelfde technologie maakt informatie en kennis

toegankelijk, waardoor medewerkers de gelegenheid krijgen om zelf te bepalen waar en wanneer ze willen werken (Baane et al., 2011). Medewerkers worden fysiek onafhankelijk van hun werkplek. Het gaat dus niet alleen om de mogelijkheid om buiten kantoor te werken, ofwel telewerken, maar ook om het beschikbaar stellen van een laptop, smartphone en ICT faciliteiten en het aanpassen van het HRM beleid en de cultuur waar tijd- en plaatsonafhankelijk werken mogelijk wordt. Aangezien in dit onderzoek telewerken binnen HNW centraal staat, zal ik, na het bespreken van het laatste kenmerk van HNW, specifiek aandacht besteden aan dit begrip.

2.1.2 Sturen van medewerkers op resultaat

Medewerkers worden op resultaten gestuurd door regels en afspraken te maken over het behalen van resultaten binnen een bepaalde tijd (Baane et al., 2011). Werknemers krijgen meer vrijheden en verantwoordelijkheden om naar eigen professioneel inzicht kwalitatief goede resultaten te behalen. Managers horen werknemers op afstand te coachen en te sturen. Volgens Baane et al. (2011) zijn medewerkers productiever wanneer ze meer betrokken zijn bij de besluitvormingsprocessen, dan wanneer beslissingen al van tevoren gemaakt zijn. Echter zijn hier ook enkele kanttekeningen te plaatsen. Volgens Bijl (2009) leidt sturen op resultaten tot een verzakelijking van het werken. Een goed coachende manager gaat tijdens het gesprek niet alleen in op de resultaten, maar ook op hoe die behaald zijn. Een tweede bijwerking is volgens Bijl (2009) het ontstaan van solistisch gedrag, waarbij iedereen voor zichzelf werkt en aangestuurd wordt op resultaatafspraken. Solistisch gedrag kan echter ontstaan wanneer de resultaatafspraken alleen uit individuele doelstellingen bestaan. Dit kan voorkomen worden door in de resultaatafspraken ook doelstellingen en afspraken te maken op groeps-, afdelings- en organisatieniveau. Samenwerking tussen medewerkers wordt hierbij gestimuleerd.

2.1.3 Vrije toegang tot en gebruik van kennis, ervaringen en ideeën

Hierbij gaat het om het creëren van interne en externe toegankelijkheid van kennis, expertise en ideeën (Baane et al., 2011). Technologische ontwikkelingen zoals het internet maken de toegang tot kennis en informatie steeds breder en toegankelijker.

2.1.4 Flexibele arbeidsrelaties

Er kan gesproken worden van flexibele arbeidsrelaties binnen HNW, wanneer vaste arbeidscontacten niet meer vanzelfsprekend zijn (Baane et al., 2011). Werknemers vervullen

flexibele taken en rollen en kunnen flexibel beloond en ingezet worden. Werknemers kunnen een arbeidsrelatie aangaan die het beste past bij hun ambitie, kwaliteiten, levensstijl en levensfase.

De vier kenmerken zijn afzonderlijk niet nieuw, maar in hun samenhang en gefaciliteerd door de nieuwe technologieën worden ze als vernieuwend beschouwd. Wanneer de vier kenmerken integraal en in samenhang functioneren, kan volgens Baane et al. (2011) pas gesproken worden over HNW. Baane et al. (2011, p. 41) benadrukken daarnaast dat HNW vooral toegepast wordt bij een organisatiecontext waarin de 'kenniswerker' domineert en minder bij organisaties waar het traditionele productiewerk centraal staat. Dit is te verklaren doordat een kenniswerker in belangrijke mate het werk naar eigen inzicht kan vormgeven en daarmee ook invloed op het eindresultaat heeft.

2.2 Telewerken

Telewerken valt onder tijd- en plaatsafhankelijk werken en is een arbeidsvorm als gevolg van de ontwikkelingen binnen de informatie- en communicatietechnologie (ICT), die op afstand van de werkgever of de opdrachtgever wordt uitgevoerd (Tijdens et al., 2000; Bijl, 2009; Gajendran & Harrison, 2007). Werkzaamheden die op een centrale plek, zoals (op kantoor) werden uitgevoerd kunnen nu op afstand (thuis) uitgevoerd worden. ICT maakt met telewerken een grotere arbeidsflexibiliteit mogelijk en past in een nieuwe organisatiecultuur, waarin betrokkenheid en toewijding van medewerkers niet wordt beoordeeld op basis van aanwezigheid en beschikbaar stellen van een werkruimte (Attema, 2007). Aan telewerken zijn meestal drie criteria verbonden (Dhondt & Van den Heuvel, 2000, zoals geschreven in Tijdens et al., 2000).

- **Plaats:** het werk wordt op een andere plek dan de bedrijfslocatie uitgevoerd, bijvoorbeeld binnen de eigen woning of op een telewerkkantoor.
- **Tijd:** er wordt minimaal één volle werkdag per week buiten de bedrijfslocatie gewerkt. Hiermee worden werknemers die thuis wel eens een rapport of een notitie afmaken uitgesloten.
- **Inhoud:** voor telewerk is het gebruik van ICT voorzieningen belangrijk. Hiermee worden de traditionele thuiswerkers zoals zelfstandigen met eigen praktijk aan huis uitgesloten.

Thuiswerken is de meest populaire vorm van telewerken. Volgens Bijl (2009) wordt thuiswerken onderverdeeld in incidenteel en structureel thuiswerken. Van incidenteel thuiswerken wordt gesproken wanneer werknemers ter aanvulling van het werk op kantoor, thuis werken, zoals even 's avonds of in het weekend zaken regelen. Structureel thuiswerken is wanneer medewerkers vaste dagen van huis uit werken. Door HNW vervaagt de grens tussen incidenteel en structureel thuiswerken. Werknemers werken vaak wel structureel thuis, maar lang niet altijd hele dagen of vaste dagen. Tijd- en plaatsafhankelijk werken betekent dus niet structureel thuiswerken en volledig vrij zijn in waar en wanneer werken, bepaalde mate van controle blijft bestaan. Bijl (2009) stelt dat HNW flexibiliteit, autonomie en vrijheid met zich meebrengt met als gevolg een betere werk- privébalans. *'Het Nieuwe Werken wordt bijzonder gewaardeerd door de medewerkers, vooral de verkregen vrijheid en flexibiliteit met als gevolg een betere balans tussen werk en privé'* (Bijl, 2009, p. 140). Hoe telewerken en de werk- privébalans met elkaar samenhangen, wordt verder uitgediept in paragraaf 2.4.

2.3 Werk- privébalans

In de voorgaande paragrafen is de relatie tussen telewerken en de werk- privébalans kort aan orde gekomen. In deze paragraaf zal deze relatie verder uitgewerkt worden. Om te beginnen wordt de werk- privébalans beschreven. In paragraaf 2.3.1 wordt aandacht besteed aan hoe een goede werk- privébalans kan ontstaan en vervolgens worden relevante theorieën besproken over het verband tussen telewerken en de werk- privébalans.

Werk en privé zijn twee belangrijke domeinen in het leven. Het is daarom van belang om een goede balans tussen beide te vinden. Volgens Diehl en Stoffelen (2007, p. 57) wordt met een gezonde balans tussen werk en privé de juiste verhouding tussen beide bedoeld. Voor ieder individu is dat weer anders: men kan werk als een vervelende onderbreking van vrije tijd beschouwen, terwijl een ander er juist helemaal in op kan gaan. Campbell (2000) zegt: *'I define balance as satisfaction and good functioning at work and at home, with a minimum of role conflict'* (p. 751). Hammer, Bauer en Grandey (2003) veronderstellen dat er gesproken kan worden van een goede werk- privébalans wanneer minder sprake is van rolconflicten tussen de rollen die men heeft in het werkdomein en in het privédomein. Weer anderen zoals Crompton en Lyonette (2006) koppelen de werk- privébalans aan het managen van de situatie die voortvloeit vanuit de combinatie tussen werk en privérollen.

Binnen dit onderzoek wordt de definitie van Campbell aangehouden en wordt de werk-privébalans gedefinieerd als:

Tevredenheid en goed functioneren op het werk en in het privéleven, met het ontbreken van rolconflicten tussen de rollen die een persoon heeft binnen het werkdomein en privédomein.

Er wordt in dit onderzoek uit gegaan van het hebben of juist het ontbreken van een rolconflict. Bij het ontbreken van rolconflicten kan er gesproken worden over een balans tussen het werk en privé en bij het ontstaan van rolconflicten spreken we over een disbalans tussen het werk en privé.

O'Driscoll (1996) beschrijft in de theorie over de werk- privé balans vijf modellen die de relatie tussen werk en privéleven verduiden:

- Spillover model, ontwikkeld door Staines (1980), gaat er van uit dat werk en privé domeinen elkaar zowel negatief als positief kunnen beïnvloeden. Successen op het werk leiden tot successen in het privéleven en conflicten op het werk leiden tot conflicten in het privéleven.
- Compensatie model, ontwikkeld door Staines (1980), is het tegenovergestelde van Spillover model. Het ene domein werkt als compensatie voor het ander domein. Wanneer men problemen heeft op het werk kan dit gecompenseerd worden met een goede relatie in het privéleven.
- Segmentatie model gaat er van uit dat werk en privéleven elkaar niet beïnvloeden, omdat ze los van elkaar geleefd worden en volledig van elkaar gescheiden zijn.
- Instrumenteel model gaat er van uit dat het ene domein het succes in het ander domein bevordert. Bijvoorbeeld wanneer men onder onprettige werkdruk presteert om meer te verdienen voor een luxe vakantie.
- Conflict model, hierbij moeten er keuzes gemaakt worden, doordat eisen in alle levensdomeinen steeds hoger worden. Dit kan leiden tot conflicten en stress.

Naast de vijf modellen van O'Driscoll heeft Campbell (2000) de Work-Family Border Theory ontwikkeld, waarin hij de balans tussen werk en privé beschrijft en veronderstelt dat deze elkaar beïnvloeden. Volgens Campbell (2000) zijn werk en privé twee verschillende

domeinen in het leven van mensen, met hun eigen normen, waarden, taal, verwachtingen en acties. Mensen streven ernaar om deze twee domeinen in balans te houden. Binnen de twee domeinen kunnen doelen en middelen van elkaar verschillen, maar ook overeenkomen. Zo kunnen mensen hun werk en privé domein met elkaar integreren of differentiëren. De werk-privé balans kan verkregen worden door de twee domeinen van elkaar te scheiden, waardoor ook verschillende doelen bereikt zullen worden of juist door de twee domeinen en doelen met elkaar te integreren.

Tijd- en plaatsafhankelijk werken ofwel telewerken (Bijl, 2009), zorgt ervoor dat alle grenzen van de domeinen vervagen. Ook mentaal wordt het lastig om werk van privé te scheiden, aangezien werk een deel van het privéleven wordt.

2.3.1 Ontstaan van een goede werk- privébalans

Zoals al beschreven hangt de werk- privébalans samen met het ontbreken van rolconflicten binnen het werk en privé domein. Volgens Greenhaus en Beutell (1985) is er sprake van een rolconflict als gedragingen en vaardigheden voor het vervullen van de ene rol een belemmering vormen voor het functioneren in de andere rol, werk- en privérollen zijn dan onverenigbaar. Rolconflicten kunnen zowel op het werk als thuis ontstaan en kunnen twee kanten op werken, van de thuissituatie naar het werk en van het werk naar de thuissituatie (Byron, 2005). Bijvoorbeeld problemen thuis kunnen zorgen voor minder goed functioneren op het werk, dan is er sprake van een thuis- werkconflict en irritaties op het werk, zoals lange reistijden of werkdruk kunnen leiden tot werk- thuisconflicten. Deze gedachtegang is te herkennen in de schaarstetheorie van Marks (1977), deze geeft aan dat er sprake is van schaarste van tijd en energie, waardoor combineren van meerdere rollen tot negatieve effecten, zoals stress en spanningen kan leiden. In deze situatie is er sprake van een disbalans. Het ontbreken van de rolconflicten kan wellicht bijdragen aan een goede werk- privébalans. Onderzoekers zoals Marks en Sieber (1977, 1974, zoals beschreven in Shein & Chen, 2001, p. 2) waren één van de eersten die de rolconflicttheorie in twijfel hebben gebracht. Marks laat in zijn rolexpansietheorie zien dat combineren van werk- en privérollen niet per se leidt tot rolconflicten en dus gunstig kan werken voor de balans tussen het werk en privé. De combinatie van meerdere rollen kan ook tot motivatie en energieverrijking leiden. Volgens Marks (1977) kunnen eisen, vaardigheden, gedragingen en energie die binnen het ene domein aanwezig zijn positieve effecten hebben op het functioneren in het andere domein. Ervaringen die opgedaan zijn binnen het ene domein faciliteren het functioneren in het andere domein.

Deze gunstige effecten kunnen, net als rolconflicten, twee kanten op werken. Super (1980, zoals geschreven in Shein & Chen, 2001, p. 3) verwijst ook naar de positieve aspecten van de vermenging van de werk- en privérollen. De ene rol binnen het ene domein kan ondersteunend of aanvullend werken voor de andere rol binnen het andere domein. Super (1980, zoals geschreven in Shein & Chen, 2001, p. 3) stelt dat er sprake is van een positieve werk- privébalans wanneer de rollen gecombineerd worden en als verrijking van het leven functioneren. Volgens Super (1980, zoals geschreven in Shein & Chen, 2001, p. 3) vervullen mensen negen belangrijke rollen tijdens hun levensduur, namelijk: kind, student, burger, werknemer, partner, huisvrouw, ouder, gepensioneerde en het hebben van vrije tijd. Deze rollen zijn niet per se geslachtsgebonden en hoeven niet in een specifieke volgorde plaats te vinden. Het blijkt dat hoe meer mensen waarde hechten aan hen werk- en privérollen hoe meer positieve ervaringen overgedragen worden tussen de domeinen (Shein & Chen, 2001). Ook Van Steenbergen et al. (2008) stellen dat rolfacilitatie tot gezond functioneren op het werk en thuis en tot tevredenheid leidt. Dit kan waarschijnlijk bijdragen aan een goede werk-privébalans.

In de Work-Family Border Theory beschrijft Campbell hoe conflicten ontstaan, maar ook hoe een goede werk- privébalans tot stand komt. Dit doet hij aan de hand van een aantal voorschriften (Campbell, 2000, p. 765). In dit onderzoek zal ik alleen ingaan op de voorschriften die betrekking hebben op de relatie tussen telewerken en de werk- privébalans. Een gewenst resultaat van telewerken is gericht op het verbeteren van de werk- privébalans van de medewerkers. Zoals hierboven beschreven heeft HNW invloed op de grenzen van de twee domeinen. Daarnaast kunnen grenzen van werk en privé domeinen van elkaar verschillen, waardoor er geen integratie tussen de twee domeinen plaatsvindt. In dit geval zullen ‘sterke’ grenzen tussen de twee domeinen tot een betere werk- privébalans leiden. Echter blijkt uit de literatuur (Bijl, 2009; Campbell, 2000) dat door de komst van HNW de grenzen tussen werk en privéleven juist steeds meer vervagen. Volgens Campbell (2000) zullen in deze situatie ‘zwakke’ grenzen tussen de domeinen tot een betere werk- privébalans leiden. Volgens Campbell (2000, p. 758) blijkt uit onderzoek dat mensen die zelf keuzes kunnen maken en autonoom zijn in hun werk (belangrijke kenmerken van HNW) een betere werk- privébalans kennen. Campbell (2000) stelt dat het belangrijk is om commitment, begrip en steun te hebben van de leden die binnen het werk en privé domein aanwezig zijn voor een betere werk- privébalans. Bijvoorbeeld als de gezinsleden geïnformeerd zijn over het werk van hun vader en hem daarbij steunen dan zal de werk- privébalans beter zijn, dan wanneer ze

niets weten over het werk van hun vader en geen begrip of steun bieden. Bij HNW, waar werk en privéleven door elkaar heen lopen en de grenzen tussen het werk- en privé domeinen vervagen, zal naar mijn inzicht steun en begrip belangrijk zijn voor een goede werk-privébalans.

2.4 De relatie tussen telewerken en de werk- privébalans

Tot aan de Industriële Revolutie werkten mensen daar waar ze woonden. Er was weinig onderscheid tussen leven en werken (Bijl, 2009, p. 19). Sinds de 18^{de} eeuw werden kleinschalige werkplaatsen vervangen door gecentraliseerde fabrieken. Er ontstond een scheiding tussen werk en het privéleven, mensen moesten namelijk naar hun werk toe. In de fabrieken was er sprake van massaproductie. Iedereen had zijn eigen taak in het productieproces. Volgens Bijl (2009, p. 19) was het werk wel efficiënt maar duidelijk saai. Naast de fabrieken ontstonden steeds meer administratieve en dienstenorganisaties. Deze waren allemaal gericht volgens het bewezen model van de machinebureaucratie. Mensen moesten in plaats van alleen hun handen, ook hun hoofd gebruiken. Fabrieken en lopende banden werden vervangen door administratieve kantoren, maar de hiërarchie, controle, managementstijl en structuur bleven bestaan. Binnen de administratieve fabriek draaide alles om papier. Hierdoor waren de werknemers tijd- en plaatsafhankelijk. De elkaar versterkende ontwikkelingen van technologie, globalisering, overvloed en individualisering veranderden de aard van het werk (Bijl, 2009). Hierdoor komen volgens Bijl (2009, p. 24) cognitie, creativiteit en empathie steeds meer centraal te staan en kunnen (nog) niet geautomatiseerd worden, waardoor kennis en cognitie dominante factoren vormen voor onze economie. Deze 'kenniseconomie' wordt steeds belangrijker en daarom hebben organisaties kenniswerkers nodig. Computernetwerken en systemen vervangen het papieren werk. Mensen kunnen altijd en overal over de digitale informatie beschikken. Volgens Bijl (2009) zijn mensen hierdoor niet langer tijd- en plaatsgebonden. De scheiding tussen werk en privéleven wordt hierdoor minder duidelijk. Bijl (2009, p. 2) stelt dat deze veranderingen leiden tot meer vrijheid, flexibiliteit, vertrouwen, onafhankelijkheid, autonomie en minder controle vragen en dat is precies wat telewerken doet.

Zoals we merken kan er verondersteld worden dat er een relatie is tussen telewerken en de werk- privébalans. Telewerken en de werk- privébalans hangen daarmee ook samen in dit onderzoek. Zo blijkt uit onderzoek (Attema et al., 2008, p. 5) dat 36% van de

beroepsbevolking meer flexibele werktijden wil om gemakkelijker werk en privé te kunnen combineren, 53% staat neutraal tegenover meer flexibiliteit en 21% ziet helemaal geen mogelijkheden voor meer flexibiliteit Volgens Derix (2006) wordt er terecht gezocht naar methode om productiviteit, flexibiliteit en balans tussen werk en privéleven te bereiken wanneer er gesproken wordt over telewerken. Ook veronderstelt Derix (2006) dat telewerken niet geschikt is voor elke functie en tot spanningen kan leiden voor de medewerkers en lang niet altijd positieve resultaten oplevert. Plaatsgebonden functies, functies met veel afstemming en overleg of functies waarbij output moeilijk te kwantificeren valt, zijn minder geschikt voor telewerken (Pelgrims, 2005). Indien telewerken echter wordt ingevoerd als een oplossing voor vertragingen door files, besparen van kantoorruimtes en transportkosten, flexibiliseren van arbeidstijden en voor een betere balans tussen het werk en privéleven, dan zijn de slaagkansen van telewerken groot (Derix, 2006, p. 15). Andere argumenten voor telewerken zijn het bevorderen van de werkmotivatie en het welzijn van de medewerkers. Telewerken zorgt daarnaast voor een grotere autonomie, verantwoordelijkheden en wellicht grotere motivatie die op basis van vertrouwen bereikt kan worden (Derix, 2006). Delarue et al. (2004) delen de mening van Derix en stellen dat telewerken bijdraagt aan het optimaliseren van de combinatie van werk en privéleven. Volgens Baane et al. (2011) wordt vanuit de organisatie verwacht dat tijd- en plaatsafhankelijk werken zal bijdragen aan de productiviteit van de medewerkers en kostenbesparend zal zijn, omdat reiskosten en werkplekken gereduceerd worden. Dit vermindert de kans op ergernissen tijdens de reis naar het werk. Voor de medewerkers wordt het mogelijk om de ‘gewonnen tijd’ beter te benutten waardoor er een betere aansluiting ontstaat tussen werk en het privéleven. Naast de beweringen dat telewerken bijdraagt aan het optimaliseren van een aansluiting tussen het werk en het privéleven, wordt telewerken als een middel beschouwd om de werk- privébalans van de werknemers te verbeteren en een betere balans te vinden tussen het werk en privé (Peter & Van der Lippe, 2007; Tijdens et al., 2000, p. 19). Een betere balans tussen het werk en privé mag volgens Tijdens et al. (2000, p. 19) echter niet gezien worden als een tijdsbehoefte gerelateerd aan werk en zorg: *“Telewerk is overduidelijk geen optie om de zorgtaken van vrouwen voor kinderen te vergemakkelijken en het is geen alternatief voor kinderopvang”*. De behoefte aan privétijd is doorslaggevend voor de behoefte aan telewerken en wordt primair beïnvloed door de thuissituatie en de reistijden en niet door de ‘telewerkbaarheid’ van de functie (Tijdens et al., 2000, p. 18). In tegenstelling tot wat Tijdens et al. beweren toont longitudinaal onderzoek (Duxbury et al., 1998, zoals beschreven in Attema et al., 2007) aan dat mensen die thuis kunnen werken, minder problemen ervaren met

het combineren van arbeid en zorg dan voordat ze thuis konden werken. Ook Peters en Den Dulk (2003) veronderstellen in hun artikel dat thuisgebaseerd telewerken de medewerkers helpt om werk en privé te balanceren. Telewerken geeft vaak werknemers meer zeggenschap over hun werkschema's, waardoor de conflicten tussen het werk en privé verminderen en wordt gezien als een legitieme strategie voor het vinden van een meer optimale werk-privébalans (Peters & Den Dulk, 2003, p. 343; Attema et al., 2007, p. 114). Volgens Pelgrims (2005) zijn er drie belangrijke redenen voor de medewerkers om te telewerken. De eerste reden is om het werk en privéleven beter op elkaar af te stemmen (71%), tweede reden is rustiger te kunnen werken (54%) en tenslotte om het woon/werk verkeer te kunnen verminderen (Pelgrims, 2005, p. 13). Deze bevindingen worden ook bevestigd door een ander onderzoek (Claes, 2000) waarin een belangrijk voordeel en drijfveer van telewerken wordt aangeduid met een betere balans tussen het werk en privéleven. Wellicht kunnen deze bevindingen relevant zijn voor mijn hypothesen.

Er zijn ook auteurs die naast de voordelen van telewerken, de nadelen ervan zien en bespreekbaar maken. Bijl (2009) veronderstelt dat niet voor iedereen tijd- en plaatsonafhankelijk werken een betere tijdbenutting is, de scheiding tussen werk en privé vervaagt. De conclusie dat deze scheiding niet goed zou zijn spreekt Bijl (2009) later weer tegen: *“Veel mensen vinden het juist wel prettig dat ze werk en privé dankzij Het Nieuwe Werken veel beter kunnen combineren”* (p. 90). Attema et al. (2007) stellen dat de flexibiliteit en de autonomie van telewerken tot onbedoelde negatieve effecten kunnen leiden, zoals thuis langer doorwerken dan op het kantoor. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat telewerkers hun arbeidsinspanning moeilijker met die van hun collega's kunnen vergelijken, waardoor ze extra uren maken om zichzelf te bewijzen (Attema et al., 2007). Hierdoor kan een goede werk-privébalans verstoord raken. Het wegvallen van de scheiding tussen werk- en privé-domein kan ervoor zorgen dat werknemers in hun privétijd aan werk blijven denken, waardoor ze niet kunnen genieten van hun vrije tijd. Dit kan werkgerelateerde stress, angst, spanningen, depressie en vermoeidheid veroorzaken en het functioneren van de werknemers in hun privé-domein ernstig belemmeren of bemoeilijken. Een ander nadeel van telewerken is volgens Bijl (2009) het verloren gaan van sociale cohesie. Doordat werknemers niet meer veel op kantoor werken, gaat het wij-gevoel verloren. Bijl (2009) is echter van mening dat het probleem eenvoudig opgelost kan worden door onderling afspraken te maken over hoe vaak werknemers elkaar moeten zien om het wij-gevoel te behouden. Ook het organiseren van borrels, lunchen en activiteiten kan dit probleem verhelpen. Daarnaast beweert Bijl (2009, p.

90) dat altijd en overal kunnen werken een nadeel kan zijn, omdat mensen dan niet meer stoppen met werken. Volgens Bijl (2009) is dit proces het lastigste te behandelen. Mensen voelen intrinsiek de noodzaak om iets af te maken, als ze eenmaal begonnen zijn met een activiteit. Dit is vooral als ze zich betrokken voelen bij hun werk. Die betrokkenheid wordt juist met HNW vergroot. Alleen individuele medewerkers kunnen dit proces beïnvloeden. Zoals we merken bestaan er ook risico's van telewerken. Indien de werknemer er niet in slaagt de juiste balans te vinden tussen het werk en privéleven kan dit leiden tot een situatie waarin werkactiviteiten dominant worden en doordringen in het privéleven of andersom (Claes, 2000 & van der Lippe, 2005). Hierdoor ontstaat er stress en rolconflicten. In deze situatie is er sprake van een disbalans tussen het werk en privéleven.

Tijdens et al. (2000) gaan genuanceerder in op de invloed van telewerken op het evenwicht tussen het werk en privé en stellen dat mannen tegengesteld aan de verwachting vaker willen telewerken dan vrouwen. Thuiswonende kinderen blijken niet van invloed te zijn op de wens voor telewerken. De keuze om thuis te werken hangt voor vrouwen vaker dan voor mannen samen met hun behoefte de combinatie van zorg en arbeid te vergemakkelijken (Fouarge et al., 2004). Tegenover deze bevindingen staan de bevindingen van een Amerikaanse studie (Gurstein, 1991, zoals geschreven in Daniels et al., 2000) waaruit blijkt dat vrouwen minder blij zijn met een scheiding tussen het werk en privé en mannen werk en privé juist gescheiden willen houden. Daarnaast merken Tijdens et al. (2000) dat medewerkers in de leeftijd van 30 tot 45 jaar vaker telewerken dan hun collega's in de andere leeftijdscategorie. De studie van Peter en Van der Lippe (2005) gaat ook in op de verschillen tussen mannen en vrouwen in relatie tot telewerken en de werk- privébalans. Zo wordt er verondersteld dat mannen die minder dan één dag per week thuiswerken meer moeite hebben met een duidelijke afbakening tussen het werk en privéleven. Hierdoor kunnen er rolconflicten ontstaan, waardoor de balans tussen werk en privé verstoord raakt. De mannelijke werknemers die meer dan één dag thuiswerken, in vergelijking met collega- mannen die op het hoofdkantoor werken hebben geen last van een conflict tussen het werk en privéleven. Het ontbreken van rolconflicten leidt tot een betere werk- privébalans. Vrouwelijke werknemers spreken niet over een gemakkelijker evenwicht (onafhankelijk van hun telewerkfrequentie) tussen werk en privé en hebben ook niet meer last van spanningen van het werk die doordringen naar het gezinsleven (Peter & Van der Lippe, 2005).

2.5 Conclusie

In dit onderzoek is allereerst ingegaan op de begrippen telewerken en de werk- privébalans, vervolgens is gekeken naar de relatie tussen de beide begrippen. Telewerken wordt in mijn onderzoek gedefinieerd als een van de principes van HNW dat onder het kenmerk tijd- en plaatsonafhankelijk werken valt. Telewerken is in veel organisaties een actueel en veel gesproken thema. Er kan gesproken worden van een werk- privébalans wanneer er tevredenheid en goed functioneren op het werk en in het privéleven is en rolconflicten tussen de rollen die een persoon heeft binnen het werkdomein en privédomein ontbreken. De meningen over de invloed van telewerken op de werk- privébalans zijn verdeeld. Auteurs zoals Delarue et al., Baane et al., Derix, Pelgrims, Peter en Van der Lippe, Peters en Den Dulk, Tijdens et al. concluderen dat telewerken en de werk- privébalans positief met elkaar samenhangen, telewerken zorgt voor een betere werk- privébalans voor de medewerkers. Andere auteurs zoals Byron, Marks, Bijl en Attema et al. bespreken de negatieve gevolgen van telewerken op de werk- privébalans en beweren dat telewerken de werk- privébalans ook kan verstoren. Het vervagen van de scheiding tussen werk- en privérollen kan leiden tot rolconflicten en dus tot disbalans tussen het werk en privéleven. Ondanks dat er in de literatuur ook gesproken wordt over de risico's van telewerken op de werk- privébalans wordt de positieve samenhang tussen telewerken en de werk- privébalans nadrukkelijker besproken en centraal gesteld. Dit leidt tot de formulering van de volgende hypothese: *Hoe meer de medewerker telewerkt des te beter zijn/haar werkprivé- balans.*

2.6 Werkplezier/arbeidsatisfactie

Werkplezier wordt ook wel arbeidsatisfactie genoemd. In dit onderzoek zal het begrip werkplezier gehanteerd worden. Mowday et al. (1982) zien werkplezier als een variabele die weergeeft hoe mensen zich voelen over hun baan, waarbij het om voldoening of genoegdoening in het werk gaat. Ook in de definitie van Berings en Steen (2004) wordt het begrip werkplezier als de mate van tevredenheid onder werknemers gedefinieerd. Verschillende factoren kunnen werkplezier beïnvloeden, zoals loon, collega's, toezicht, flexibiliteit, de aard van het werk, werkzekerheid en promotie- en ontwikkelingsmogelijkheden. Berings en Steen (2004) onderscheiden drie benaderingen met betrekking tot werkplezier: de behoeftebenadering, de attitudebenadering en de waardebenadering. De behoeftebenadering is een klassieke benadering die menselijk gedrag

vanuit een biologische invalshoek bekijkt. Binnen de behoeftebenadering wordt werkplezier gedefinieerd als de mate waarin men door te werken zijn behoeften bevredigt. De attitudebenadering geeft aan welke houding men aanneemt ten opzichte van het werk (Berings & Steen, 2004). Deze definitie is terug te herkennen in één van de oudste definities in de literatuur, die van Bullock: *“Job satisfaction is considered to be an attitude which results from a balancing and summation of many specific likes and dislikes experienced in connection with the job”* (Bullock, 1952, p. 7). Hiermee wordt aangegeven dat de houding ten opzichte van het werk bepaald wordt door positieve en negatieve ervaringen van het werk. De definitie van Spector (1997) toont overeenkomsten met de eerder benoemde definities. Hij is van mening dat werkplezier te maken heeft met het negatief of positief gevoel dat men heeft over het werk en over de verschillende aspecten van het werk. Dit gevoel heeft invloed op de houding ten opzichte van het werk. Zoals we merken spelen naast de biologische behoeften ook de cognitieve en psychologische processen een rol. Binnen de laatste benadering, de waardebenadering, wordt werkplezier gezien als het resultaat van een vergelijking van wat men waarneemt en van wat men wenst binnen het werk. Het gaat om de verwachtingen en ervaringen van de medewerkers betreffende het werk. Hoe medewerkers de arbeidssituatie ervaren en welke waarden ze eraan hechten, staat binnen deze benadering centraal. Een klassieke definitie van werktevredenheid is die van Locke: *“Job satisfaction may be defined as a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences”* (Locke, 1976; zoals geciteerd in Campbell, 1996). Werkplezier is volgens hem een aangename en positieve emotionele staat die voortvloeit uit de beoordeling/evaluatie van het werk (Saari & Judge, 2004). Binnen deze definitie staan zowel gevoelens als cognities centraal. Deze zijn met elkaar verbonden. Binnen dit onderzoek wordt geen onderscheid gemaakt tussen de biologische, cognitieve en psychologische processen. Alle aspecten van werkplezier vertegenwoordigen samen het begrip werkplezier. Het gaat voornamelijk om tevredenheid en voldoening van de werknemers over hun baan.

2.7 De relatie tussen de werk- privébalans en werkplezier

De afgelopen 20 jaar worden steeds meer werknemers geconfronteerd met steeds hogere familie-eisen en veeleisende en onzekere banen. Naast de flexibele werktijden en arbeidsrelaties, meer autonomie en meer verantwoordelijkheden op het werk (kenmerken van HNW), hebben werknemers te maken met grotere verantwoordelijkheden thuis (Saltzstein et al., 2001). Zo hebben vaders bijvoorbeeld meer taken op zich genomen met betrekking tot de

opvoeding en verzorging van de kinderen en de vrouwen zijn veel meer buiten het huis gaan werken. Saltzstein et al. (2001) beweren dat ervaren gebrek aan werk- privébalans de voldoening in het werk vermindert, ofwel wanneer werknemers tevreden zijn met hun werk- privébalans ervaren ze meer werkplezier. In hetzelfde artikel concluderen Saltzstein et al. (2001, p. 458) dat tevredenheid met de werk- privébalans één van de sterkste voorspellers is voor het werkplezier. Ook beweren zij dat het vervagen van werk en privégrenzen, vooral met betrekking tot thuiswerken, een negatief effect heeft op de werk- privébalans, maar ook juist positief effect op het werkplezier. Het onderzoek: ‘*Werk in balans*’, uitgevoerd door onderzoeksinstituut CentERdata (2008) concludeert dat 25% van de werknemers positief reageert op de stelling dat hij of zij meer plezier heeft in het werk door overal en op elk tijdstip te kunnen werken, 28% reageren negatief op dezelfde stelling en 31% vindt dat de stelling niet van toepassing is. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat 26% van de werknemers zich gelukkig voelen onder de vermenging van werk en privé (binnen reguliere werktijden thuis werken of privé zaken binnen werktijden doen), 28% niet. In een Amerikaans rapport, geschreven door Asadullah en Fernández (2008) wordt geconcludeerd dat de werk- privébalans belangrijke determinanten bevat voor voldoening in het werk. Deze determinanten zijn van toepassing op de tevredenheid met het werk zelf, tevredenheid met loon en de tevredenheid met de mate van invloed op het werk ofwel met de autonomie. De bevindingen van Rania et al. (2011) bevestigen de positieve relatie tussen de werk- privébalans en werkplezier. Wanneer er sprake is van een werk- privébalans zijn werknemers meer tevreden en hebben meer waardering en plezier in hun baan (Rania et al., 2011). Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat bemiddelingen in het werk- privébalans de tevredenheid onder werknemers vergroot. Volgens Adams et al. (1996, zoals geschreven in Rania et al., 2011) zorgt de werk- privébalans voor het vermogen van mensen om werk en privé zaken tegelijkertijd te beheren en zo te voldoen aan veelzijdige eisen van het leven. Dit vergroot de tevredenheid van werknemer, waardoor ze meer werkplezier kunnen ervaren. Ook Bauld et al. (2009) concluderen dat werk en privé conflicten sterke indicatoren zijn van de werk- privébalans. Werknemers die in een organisatie werken waar de werk- privébalans ondersteund wordt om conflicten te voorkomen of te verminderen ervaren minder conflicten en meer werktevredenheid. Deze bevinding ondersteunt het werk van Brough et al. (2005, zoals geschreven in Bauld et al., 2009) die vonden dat een familie vriendelijke werkomgeving een hogere mate van werktevredenheid en minder werk- privé conflict voorspelde. O’Driscoll et al. (2007, zoals geschreven in Bauld et al., 2009) delen deze mening en concluderen dat organisaties die hun werknemers ondersteunen om een betere balans te vinden tussen het werk

en privéleven, hebben productiever, gezonder en meer tevreden personeel. Het blijkt dat de werk- privébalans sterk correleert met de mate van voldoening in het werk (Kumari, 2012, p. 11). De bevindingen uit de studie naar “work-life balance” programma’s (Jang et al., 2010) suggereren dat organisaties waar “work-life balance” programma’s beschikbaar zijn door de werknemers als meer ondersteunend en familievriendelijk ervaren worden en dat deze waarnemingen werkplezier en geestelijke welzijn van werknemers bevorderen. Werkplezier kan als een resultaat van werk- privébalans programma’s beschouwd worden. Uit dezelfde studie (Jang et al., 2010) blijkt dat vrouwen minder werkplezier en meer stress ervaren dan mannen. Ook uit de resultaten van Allen’s (2001) onderzoek blijkt dat binnen de familieondersteunende organisaties werknemers meer werk- privéconflict, minder werkplezier en minder organisatorische betrokkenheid ervaren. Dit positief effect lijkt te zijn toe te schrijven aan een verbetering in de beleving en waarneming van de werknemers over de organisatie. Ook wordt het belang van het geven van trainingen aan leidinggevenden over hoe om te gaan met werk- privébalans kwesties onderstreept, aangezien gebleken is dat werk- privéconflicten nadelige effecten hebben als een lagere tevredenheid met het leven, meer psychologische burn-out, en nog veel meer psychosomatische symptomen op het individuele welzijn (Alleen, 2011).

2.8 Conclusie

Uit het voorgaande blijkt dat er een relatie is tussen de werk- privébalans en werkplezier. Werkplezier wordt in dit onderzoek gedefinieerd als een begrip dat aangeeft hoe mensen zich voelen over hun baan. Het gaat om de mate van tevredenheid en voldoening onder de werknemers. Uit de literatuur (Saltzstein et al., 2011; Rania et al., 2011; Bauld et al., 2009; Kumari, 2012; Allen, 2001 & Jang et al., 2010) blijkt dat veel auteurs concluderen dat er een positieve relatie bestaat tussen de werk- privébalans en werkplezier. Werknemers die binnen een organisatie werken die werk- privébalans ondersteunt ervaren minder werk- privéconflicten, meer werkplezier en meer organisatorische betrokkenheid. Deze bevindingen leiden mij tot de formulering van de volgende hypothese: *Hoe beter de werk- privébalans des te hoger het werkplezier van de werknemer.*

2.9 De relatie tussen telewerken en werkplezier

Zoals al eerder aangegeven is het van belang om de directe relatie tussen telewerken en werkplezier niet uit het oog te verliezen. Hieronder zal ik aan de hand van literatuurstudie deze relatie uitgebreid beschrijven.

Bijl (2009) stelt dat het hebben van werk belangrijk is voor de mens. Hij stelt dat uit het CPB onderzoek gebleken is dat mensen doodongelukkig worden als ze geen werk meer hebben. Mensen vinden werk belangrijk maar ervaren vaak weinig plezier/voldoening en erkenning (Bijl, 2009, p. 25). Volgens Bijl (2009) heeft dit te maken met de manier waarop werk georganiseerd, ingericht, aangestuurd en beloond wordt. Organisaties die vasthouden aan het hiërarchische organisatiemodel leveren geen positieve resultaten voor de werknemers. Organisaties waarbij werknemers meer vrijheid, meer flexibiliteit, meer diversiteit, meer vertrouwen, meer verantwoordelijkheid en autonomie, minder controle, minder regels en minder starheid kennen hebben een betere werk- privébalans, ervaren meer werkplezier en zijn meer gemotiveerd en betrokken bij de organisatie. En volgens Bijl (2009, p. 26) is dat precies het doel van HNW. Verder veronderstelt hij dat HNW, waaronder telewerken ingedeeld is, primair gaat om werknemers effectiever, efficiënter, zinvoller en met meer plezier te laten werken. Telewerken brengt flexibiliteit, vrijheid, verantwoordelijkheid en autonomie met zich mee. Mensen die meer vrijheid, autonomie en verantwoordelijkheid hebben zijn gelukkiger en daardoor ervaren ze meer werkplezier en zijn ze effectiever (Bijl, 2009, p. 108). Ook Van den Wittenboer (2011) heeft HNW (waaronder telewerken) gebracht als mensgerichte oplossing voor een betere werk- privébalans en voor duurzame inzetbaarheid van gezonde medewerkers, waardoor werknemers meer werkplezier ervaren. Pelgrims (2005) benoemt in haar rapport dat door telewerken werknemers minder stress ervaren (61%). De grote autonomie van telewerkers, het zelf beheren van tijd en het verdwijnen of de vermindering van de mobiliteitsstress kunnen dit fenomeen verklaren (Pelgrims, 2005). Deze aspecten kunnen een positief effect hebben op het werkplezier. Volgens Gajendran en Harrison (2007) blijkt dat telewerken positieve gevolgen heeft voor motivatie, kwaliteit van het werk en attitudes van de werknemers. Dit omdat telewerken zorgt dat de werknemers meer autonomie (bijvoorbeeld controle over hoe, waar en wanneer werkzaamheden worden verricht) krijgen over hun baan. En telewerken kan voldoening in het werk ofwel werkplezier voorspellen, omdat werknemers autonomie en flexibiliteit ervaren om hun eigen rol binnen het werk- en privédoel te vervullen (Hill et al., 1998). Hill et al. (1998) definiëren werkplezier van de werknemers als een resultaat van het werken vanuit thuis. Thuiswerken

blijkt een positieve relatie te hebben met voldoening in het werk (Gajendran & Harrison, 2007). Thuiswerken, meer onafhankelijkheid en autonomie bij de planning van het werk zijn als voordelen van telewerken naar voren gekomen. Uit weer een ander onderzoek (Bauld et al., 2009) blijkt dat de behoefte aan flexibiliteit, telewerken en part- time werken op significante wijze is gerelateerd met de werk- privébalans en het werkplezier van de werknemers. Flexibiliteit geeft werknemers meer controle en autonomie over hoe te werken en hoe om te gaan met de privéactiviteiten naast het werk (Allen, 2001). Hierdoor wordt het bereiken van de werk- privébalans vergemakkelijkt, waardoor er meer plezier ervaren wordt.

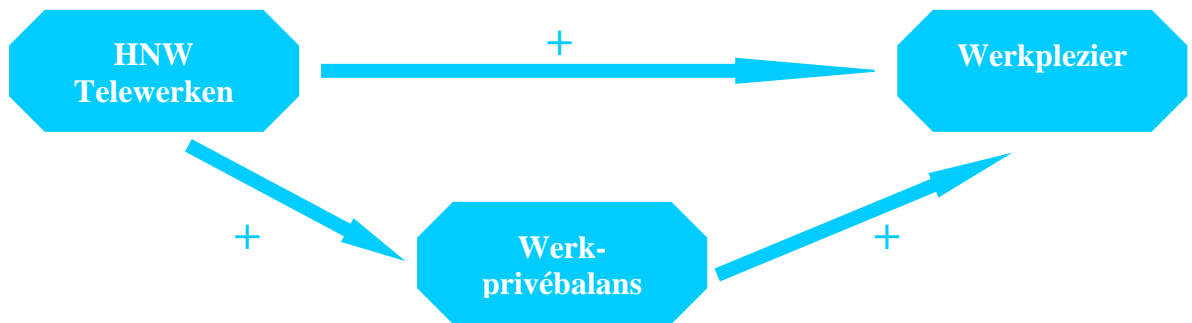
Hoewel telewerken vele voordelen heeft, zijn er ook beperkingen toe te schrijven aan telewerken. Door telewerken zijn werknemers kantoor onafhankelijk. Dit betekent dat de face-to-face contacten en interacties met collega's, leidinggevenden en klanten beperkt is. Om deze reden is de onderlinge afhankelijkheid verminderd en dit kan een negatief effect hebben op de motivatie van de werknemers (Gajendran & Harrison, 2007). Daarnaast wordt er door Gajendran en Harrison (2007) beweerd dat werknemers die telewerken de sociale contacten en het kader van de traditionele werk als een gemis ervaren. Overwegende dat de autonomie en flexibiliteit van invloed kunnen zijn op meer werkplezier, kan professionele isolatie fungeren als een tegenwicht. Campione (2008, zoals geschreven in Morgason et al., 2009) vond een positieve relatie tussen telewerken en depressie door sociale isolement als een waarschijnlijke verklaring. Ook Bijl (2009) benoemt enkele negatieve bijwerkingen van HNW (waaronder telewerken valt) zoals verzakelijking van het werk, solistisch gedrag, verlies van de sociale cohesie en geen scheiding tussen werk en privé. Tevens benoemt hij dat deze bijwerkingen voorkomen kunnen worden.

2.10 Conclusie

Resumerend kan er gezegd worden dat telewerken mede door de autonomie en flexibiliteit die verleend wordt aan de werknemers, werkplezier waarschijnlijk positief beïnvloedt (Wittenboer, 2011; Bijl, 2009; Pelgrims, 5005; Hill et al., 1998; Allen, 2001; Gajendran & Harrison, 2007). Er kunnen wel enkele bijwerkingen van telewerken optreden, maar deze kunnen volgens Bijl (2009) voorkomen worden. Deze bevindingen leiden mij tot de formulering van de volgende hypothese van dit onderzoek, namelijk: *Hoe meer de werknemer telewerkt des te hoger het werkplezier van de werknemer.*

Vanuit de bestudeerde literatuur kan het volgende conceptueel model worden samengesteld.

Ik verwacht de volgende verbanden aan te treffen in mijn onderzoek:



Figuur 1: conceptueel model

Vanuit het theoretisch kader en het conceptueel model zijn de hypothesen beschreven.

Hieronder alle hypothesen die getoetst zullen worden in dit onderzoek:

Hypothesen

- Hypothese 1: Hoe meer de werknemer telewerkt des te hoger het werkplezier van de werknemer.
- Hypothese 2: Hoe meer de werknemer telewerkt des te beter zijn/haar werk-privébalans.
- Hypothese 3: Hoe beter de werk-privébalans des te hoger het werkplezier van de werknemer.
- Hypothese 4: De relatie tussen telewerken en het werkplezier wordt wegverklaard, wanneer deze relatie gecontroleerd wordt met de werk-privébalans.

Hoofdstuk 3. Methode

Dit hoofdstuk geeft inzicht in de methode die is gebruikt om de onderzoeksvraag te beantwoorden. In paragraaf 3.1 wordt kort herhaald welke onderzoeksvraag er in dit onderzoek centraal staat en welke deelvragen er aan bod komen. Paragraaf 3.2 gaat in op de operationalisering van de concepten: telewerken, werkplezier en de werk- privébalans en 3.3 behandelt de gekozen onderzoeksmethode: secundaire data-analyse. In paragraaf 3.4 zal aandacht besteedt worden aan de kwaliteitscriteria van dit onderzoek. Ten slotte wordt er in de laatste paragraaf uitleg gegeven over de rapportage van de resultaten.

3.1 Inleiding

Het uitgangspunt van dit onderzoek wordt gevormd door het feit dat er in relatief korte tijd Het Nieuwe Werken, waaronder telewerken ook valt, een rage is geworden. Maar wat betekent telewerken voor het werkplezier van de werknemers? Het verklaren van de invloed van telewerken op het werkplezier van de werknemers, waarbij gekeken wordt naar de invloed van de werk- privébalans op deze relatie, staat centraal in dit onderzoek. Er is gekozen om in dit onderzoek de volgende onderzoeksvraag te beantwoorden:

Wat is de invloed van telewerken op het werkplezier van de medewerkers en is dit te verklaren uit de werk- privébalans?

Aangezien mijn onderzoeksvraag om kwantitatief onderzoek vraagt wordt er gebruik gemaakt van kwantitatieve analysetechnieken. De gestelde hypothesen en de verwachte relaties kunnen enkel aan de hand van cijfermatig inzicht getoetst worden. Voor de toetsing van de hypothesen zal er gebruik worden gemaakt van de volgende secundaire data: *‘Nieuwe organisatievormen en werknemers van de toekomst: The implementation of work/life policies in the European workplace’*. Dit omdat alle items die de concepten in mijn onderzoek meten in deze dataset aanwezig zijn en kunnen worden gebruikt voor de toetsing van de hypothesen en voor de beantwoording van de onderzoeksvraag. Deze dataset is verzameld door Erasmus Universiteit Rotterdam. De vragenlijst kent zowel open als gesloten vragen en soms wordt er om een toelichting gevraagd. Een combinatie die optimale informatiemogelijkheden biedt. De gesloten vragen hebben inzicht gegeven in de kwantitatieve verspreiding van meningen, oordelen en verwachtingen, open vragen hebben een meer diepgaand beeld gegeven van denkbeelden en motivaties en hebben respondenten in staat gesteld hun antwoorden nader toe te lichten.

3.2 Operationalisering

In dit onderzoek komt een aantal concepten (telewerken, de werk- privébalans en werkplezier) naar voren die voor dit onderzoek van belang zijn. Deze concepten zullen hieronder geoperationaliseerd worden.

3.2.1 Concepten en items

Om de concepten te kunnen meten, worden items gebruikt uit het secundaire databestand:

Nieuwe organisatievormen en werknemers van de toekomst: The implementation of work/life policies in the European workplace.

Telewerken

Het concept telewerken zal in dit onderzoek aan de hand van een combinatie van de volgende twee items gemeten worden.

Item WPB-3 Telewerken

De vraag die bij dit item is gesteld is als volgt: *Kunt u bij de onderstaande maatregelen aangeven van welke maatregelen u gebruik heeft gemaakt en van welke u in de toekomst gebruik zou willen maken?* In dit onderzoek is alleen de vraag of men gebruik heeft gemaakt van telewerken relevant. De vraag die betrekking heeft op de toekomst zal daarom niet worden meegenomen.

De antwoordmogelijkheden van deze items zijn als volgt:

1 = *Ja*

2 = *Nee*

Item WPB3bl

De vraag die bij dit item is gesteld is als volgt: *Indien u gebruik maakt van Telewerkregeling, hoeveel dagen werkt u gemiddeld per week thuis?*

De antwoordmogelijkheden van deze items zijn als volgt:

1 = *Minder dan 1 dag per week (1)*

2 = *Gemiddeld 1 dag per week (2)*

3 = Gemiddeld 2 dagen per week (3)

4 = Meer dan 2 dagen per week (4)

5 = Anders, namelijk.....

6 = Ik heb de mogelijkheid er niet voor

Deze twee items zijn gecombineerd in één variabele waarbij de hoogste score van 4 betekent dat men meer dan 2 dagen per week gebruik maakt van Telewerken en waarbij de laagste score van 0 betekent dat men geen gebruik maakt van Telewerken.

Werk- privébalans

Het concept werk- privébalans zal aan de hand van de volgende items gemeten worden. De vraag die bij deze items is gesteld is als volgt: *Hoe vaak komt het voor dat...*

De vragen die gesteld zijn gaan over de werk- privébalans, de invloed die de privé- situatie heeft op het werk en de invloed die de werksituatie heeft op de privé- situatie.

WPI2a

U na vrije tijd met uw partner/gezin/vrienden goedgehumeurd op uw werk komt, waardoor de sfeer beter wordt?

WPI2 b

U na een gezellig weekend met uw partner/gezin/vrienden met meer zin uw werk uitvoert?

WPI2c

U minder plezier heeft in uw werk, omdat u over uw thuissituatie piekert?

WPI2d

U zich moeilijk kunt concentreren op uw werk, omdat u zich druk maakt over zaken in uw thuissituatie?

WPI2e

U op uw werk beter uw verantwoordelijkheden nakomt, omdat u dat thuis ook moet doen?

WPI2g

U zich op het werk beter aan afspraken houdt, omdat dat thuis ook van u gevraagd wordt?

WPI2h

Uw prestaties op het werk verminderen door problemen met uw partner/gezin/vrienden?

WPI2j

U op uw werk beter met uw tijd omgaat, omdat u de tijd thuis ook goed moet indelen?

WPI2k

U met meer zelfvertrouwen uw werk uitvoert, omdat u alles thuis goed geregeld heeft?

WPI3a

U thuis prikkelbaar of humeurig bent, omdat uw werk veeleisend (zwaar) is?

WPI3b

U minder geniet van uw partner/gezin/vrienden, omdat u over uw werk piekert?

WPI3c

U moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten steeds met uw werk bezig bent?

WPI3d

U na een succesvolle werkdag goedgehumeurd thuiskomt, waardoor de sfeer thuis beter wordt?

WPI3e

U thuis beter met uw tijd omgaat door de manier waarop u uw werk uitvoert?

WPI3f

U vanwege verplichtingen op uw werk afspraken met uw partner/gezin/vrienden moet afzeggen?

WPI3g

U thuis beter functioneert in omgang met uw partner/gezin/vrienden door dingen die u op het werk leert?

WPI3h

U zich thuis beter aan afspraken houdt, omdat dat op het werk ook van u gevraagd wordt?

WPI3i

Uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?

WPI3j

U door uw werk geen energie heeft om met uw partner/gezin/vrienden leuke dingen te doen?

WPI3k

U zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?

WPI3l

U thuis beter uw verantwoordelijkheden nakomt, omdat u dat op uw werk ook geleerd heeft?

WPI3m

De eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?

WPI3n

Uw werk tijd in beslag neemt (opeist) die u liever aan uw partner/gezin/vrienden zou besteden?

WPI3o

U na een plezierige werkdag/week meer zin heeft om met uw partner/gezin/vrienden activiteiten te ondernemen?

De antwoordmogelijkheden van deze items zijn als volgt:

1 = *Nooit*

2 = *Soms*

3 = *Vaak*

4 = *Altijd*

De bovenstaande items zijn in het databestand zo gecodeerd dat de hoogste score aangeeft dat er een goede werk- privébalans is en de laagste score dat er een slechte werk- privébalans is.

Werkplezier

Het concept werkplezier zal aan de hand van de volgende items gemeten worden. Deze items gaan over de manier waarop werk beleefd wordt en hoe men zich daarbij voelt.

DWO7a

Mijn werk geeft mij een goed gevoel

DWO7b

Als ik met mijn werk bezig ben, denk ik aan helemaal niets anders

DWO7d

Ik doe mijn werk met veel plezier

DWO7e

Mijn werk brengt mij in vervoering

DWO7f

Ik wil een deel van mijn vrije tijd besteden aan mijn werk

DWO7g

Ik werk omdat ik het leuk vind

DWO7h

Ik voel me gelukkig tijdens mijn werk

DWO7i

Als ik met iets bezig ben op mijn werk dan doe ik dat uit mijzelf en niet omdat het moet

DWO7j

Als ik werk vergeet ik alle andere dingen om mij heen

DWO7k

Ik zou dit werk ook doen wanneer ik minder betaald zou krijgen

DWO7l

Ik voel me opgewerkt tijdens mijn werk

DWO7m

Ik ga helemaal op in mijn werk

DWO7n

Ik haal mijn motivatie uit het werk zelf, en niet uit de beloning daarvoor.

De antwoordmogelijkheden van deze items zijn als volgt:

1 = Sterk mee eens

2 = Mee eens

3 = Niet mee eens, niet, niet mee oneens

4 = Mee oneens

5 = Sterk mee oneens

De laagste score geeft aan dat de werknemers werkplezier ervaren en de hoogste score geeft aan dat de werknemers geen werkplezier ervaren. In de analyse zijn deze items hercodeert, waardoor 1=laag werkplezier en 5=hoog werkplezier betekenen.

3.2.2 Controlevariabelen

De controlevariabelen die in dit onderzoek worden meegenomen zijn hieronder beschreven.

Controlevariabele 1: Geslacht

De antwoordmogelijkheden van deze items zijn als volgt:

1 = Vrouw

2 = Man

Controlevariabele 2: Leeftijd

De vraag die bij dit item hoort is: wat is u geboortejaar?

De antwoorden lopen van 1938 tot 1985. Deze antwoorden zijn omgerekend naar de leeftijd van de respondent op het moment dat de vragenlijst werd afgenomen.

Controlevariabele 3: Kind

De vraag die bij dit item hoort is: wat is uw woonsituatie?

De antwoordmogelijkheden van deze items zijn als volgt:

- 1 = Alleenstaand, zonder (inwonende) kinderen*
- 2 = Alleenstaand, met inwonende kinderen*
- 3 = Gehuwd/samenwonend zonder (inwonende) kinderen*
- 4 = Gehuwd/samenwonend met inwonende kinderen*
- 5 = Inwonend/thuiswonend bij ouders(s)*
- 6 = Anders, namelijk....*

Deze vraag is omgecodeerd naar een dummy variabele waarbij de score 1 staat voor het hebben van kinderen en de score 0 voor de afwezigheid van kinderen.

Controlevariabele 4: Opleiding

De vraag die bij dit item hoort is: wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt?

De antwoordmogelijkheden van deze items zijn als volgt:

- 1 = Lagere school*
- 2 = Lagere beroepsonderwijs (bv LTS, LEAO)*
- 3 = Middelbaar voortgezet onderwijs (bv MAVO, MULO)*
- 4 = Leerlingstelsel of kort- MBO*
- 5 = Middelbaar beroepsonderwijs (bv MEAO, MTS)*
- 6 = Voortgezet algemeen onderwijs (bv Havo, VWO)*
- 7 = Hoger beroepsonderwijs*
- 8 = Academisch onderwijs*

Controlevariabele 5: Organisatietype

- 0 = Private financiële instelling*
- 1 = Publieke financiële instelling*

Deze controlevariabele is opgenomen omdat in de voor het databestand gebruiken vragenlijst is afgenomen onder verschillende financiële instellingen (die omwille van de afgesproken anonimiteit niet met name zullen worden genoemd).

3.3 Data-analyse

Dit onderzoek is kwantitatief van aard. Het theoretisch kader heeft de vier (zie conceptueel model) hypothesen geleverd, die zoals al eerder aangegeven getoetst zullen worden aan de hand van secundaire data. Hierbij wordt het programma SPSS gebruikt om de samenhangen tussen de concepten te berekenen. De items die onder het kopje operationalisering staan zullen worden gebruikt om de concepten te meten, de werk- privébalans en het werkplezier te kunnen meten. De analyse is opgebouwd vanuit een 0^e orde correlatie tussen telewerken en het werkplezier. Daarna is er een lineaire regressie analyse uitgevoerd tussen de concepten. Dit om het verband tussen telewerken en de werk- privébalans en tussen de werk- privébalans en het werkplezier te meten. Vervolgens is er gekeken of het verband tussen telewerken en het werkplezier verklaard kan worden uit de werk- privébalans. Hierbij is eveneens gebruik gemaakt van regressie analyse om naar de sterkte van de samenhangen tussen de concepten te kijken. Om deze samenhangen te controleren, zodat er geen schijnverbanden ontstaan, is er gebruik gemaakt van controlevariabelen geslacht, leeftijd, het hebben van kinderen, opleiding en organisatietype.

3.4. Kwaliteitscriteria

Kwaliteitscriteria zijn van groot belang voor elk onderzoek aangezien ze waarborgen dat een onderzoek op een correcte manier wordt uitgevoerd. Binnen een kwantitatief onderzoek waarbij gebruik wordt gemaakt van secundaire dataset zijn criteria als validiteit en betrouwbaarheid relevante factoren. Deze kwaliteitscriteria die binnen dit onderzoek gehanteerd zijn worden hieronder verder uitgediept:

Validiteit

Validiteit van de metingen zorgt ervoor dat er een juiste beschrijving wordt gegeven van de empirische werkelijkheid (Braster, 2000). Anders gezegd meet men wat men wil meten?

Validiteit waarborgt de geldigheid van het onderzoek en wordt onderverdeeld in verschillende soorten. Er wordt echter alleen ingegaan op construct validiteit, interne validiteit en valide

argumentatie aangezien deze drie soorten validiteit relevant zijn voor dit onderzoek, de andere soorten zullen daarom verder niet uitgewerkt worden.

Construct validiteit

Er kan gesproken worden van construct validiteit, ook wel begripsvaliditeit genoemd, wanneer er een adequate vertaling van theoretische begrippen naar empirische variabelen plaatsvindt (Braster, 2000). Begripsvaliditeit heeft te maken met de kwaliteit van de metingen die een juiste beschrijving moeten geven van de empirische werkelijkheid. Simpel gezegd meten wat je weten wil. In dit onderzoek is construct validiteit gemeten aan de hand van een factoranalyse (figuur 1 en 2). Een factoranalyse is een soort data reductie techniek, waarbij nagegaan wordt of verschillende variabelen hetzelfde meten (Achterberg, 2008). Als dat het geval is dan kunnen deze verschillende variabelen vervangen worden door één supervariabele/factor die je verder in je onderzoek meeneemt. Meerdere variabelen die ongeveer hetzelfde meten, worden als factoren genoemd (Gravette & Wallnau, 2011). In dit onderzoek zijn er aan de hand van factorladingen, eigenwaarden en het scree- plot twee factoren (werkplezier en werk- privébalans) samengesteld. De factorlading geeft de correlatie tussen de gemeten variabelen aan en moet minimaal een waarde van 0.30 hebben. Indien een factorlading een waarde van lager dan 0.30 heeft, vindt er weinig correlatie plaats tussen de desbetreffende variabele en de overkoepelende factor. Ook op basis van eigenwaarde kunnen factoren bepaald worden. De eigenwaarde geeft aan hoeveel variatie door de extra factor wordt verklaard. Dit is de som van de factorladingen in het kwadraat (Gravette & Wallnau, 2011). De eigenwaarde van een factor moet groter dan 1.0 zijn. Wanneer de eigenwaarde lager dan 1.0 ligt, is er geen duidelijke factor aanwezig. De verschillende variabelen vertonen dan weinig gelijkheid met elkaar. De desbetreffende variabele mag dan weggelaten worden. Als laatste kan een factor bepaald worden op basis van een scree- plot. Dit is een grafische weergave van de eigenwaarden. Hierbij wordt op basis van de grafiek gekeken waar de 'elleboog' van de eigenwaarden zich voordoet. Dit is het punt waarop de richtingscoëfficiënt van de lijn door de eigenwaarden een knik vertoont (Gravette & Wallnau, 2011). Factoren boven de knik moeten meegenomen worden. In dit onderzoek ben ik alleen geïnteresseerd in één factor, vandaar dat tijdens de factoranalyse alleen de factor die de hoogste eigenwaarde heeft is meegenomen.

Tabel 1: Factoranalyse van vierentwintig items voor de werk- privébalans.

<i>Items</i>	<i>1 factor</i>
...you can meet your responsibilities better at home, because you also learned to do that at work?	0,65
...you are handling your time better at home because of the way you organize your work?	0,64
...you can keep appointments better at home, because you also have to do that at work?	0,64
...you can meet your responsibilities at work better, because you also have to do that at home	0,59
...you can keep appointments better at work, because you also have to do that at home	0,58
...you feel like doing activities with your partner/family/friends more when you had a pleasant workday/week?	0,57
...you handle your time better at your work, because you have to schedule time at home very well	0,57
...you fullfill your work with more confidence, because you have everything in order at home	0,53
...you arrive at home in a good mood after a successful day at work, which increases the atmosphere at home?	0,50
...de demands of your work make it difficult to feel relaxed at home?	0,47
...you are functioning better at home (with partner/family/friends), because of things you learn at work?	0,46
...you after a fun weekend with your partner/family/friends enjoy your work more	0,44
...you have, because of your work, no energy to do things for fun with your partner/family/friends?	0,40
...you have to do very much work and it is because of that you don't have time for your hobbies?	0,40
...you think it is hard to meet your obligations at home, because your are always thinking of your work?	0,40
...you after spending time with your partner/family/friends with a good mood arrive at your work, which increases the atmosphere	0,40
...you are at home irritated and tense, because your work is too demanding?	0,39
...your work is taking the time that you rather commit to your partner/family/friends?	0,38
...you enjoy your family/partner/friends less, because you worry about your work?	0,37
...you enjoy work less, because you worry about your situation at home	0,35
...you find it hard to concentrate at work because you worry about your situation at home	0,34
... your working hours make it difficult to fullfill your obligations at home?	0,34
...your performances at work decrease because of problems with your partner/family/friends	0,34
...you have to cancell some events with your partner/family/friends, because your obligations at work?	0,32
Eigenwaarde	5.5
R ²	0.20
Cronbach's Alfa	0.85
N	978

(Factorloadingen onder 0,30 zijn weggelaten)

Tabel 2: Factoranalyse van 13 items voor het werkplezier.

<i>Items</i>	<i>1 factor</i>
I feel happy during my work	0,75
I do my job with lots of pleasures	0,74
My work gives me a good feeling	0,70
I am absorbed in my work	0,67
I work because I like it	0,66
I feel cheerful during my work	0,65
I get my motivation from the work itself, not the reward of it	0,61
My work gets me ecstatic	0,61
I would also do this job when I would get paid less	0,50
When I am busy with something at work it is because I want to, not because I have to	0,48
I want to spend some of my free time to my work	0,48
When I am busy with my work, I am thinking of nothing else	0,47
When I work I forget everything else around me	0,43
Eigenwaarde	4,8
R ²	0,34
Cronbach's Alfa	0,84
N	1018

(Factorloadingen onder 0,30 zijn weggelaten)

Interne validiteit

Interne validiteit is gerelateerd aan het kunnen vaststellen van causale relaties tussen theoretische concepten in de empirische werkelijkheid. De relaties tussen de factoren staan hierbij centraal (Braster, 2000). In dit onderzoek kan de interne validiteit gewaarborgd blijven indien de variabelen onderling samenhangen en de relatie tussen de variabelen niet wordt verstoord door andere variabelen. Door ervoor te kiezen om geslacht, leeftijd, het hebben van kinderen, opleiding en organisatietype als controlevariabelen te gebruiken, wordt er gecontroleerd of de relatie tussen de variabelen niet verstoord worden en of er geen schijnverbanden ontstaan.

Valide argumentatie

In elk onderzoek moet de gebruikte argumentatie valide zijn. Dit heeft betrekking op de kwaliteit van de logische relaties tussen uitspraken. Aan de hand van enkele basiselementen is valide argumentatie in dit onderzoek gewaarborgd. De uitspraken, veronderstellingen en conclusies zijn ondersteund en onderbouwd op basis van de literatuurstudie.

Betrouwbaarheid

Betrouwbaarheid heeft betrekking op metingen die onafhankelijk moeten zijn van

onderzoeker, tijd en meetinstrument. Dit betekent dat bij een gelijkblijvend te meten object ofwel bij dezelfde onderzoekspopulatie de resultaten stabiel moeten zijn als opnieuw gemeten zou worden (Braster, 2000). Aan de hand van een betrouwbaarheidsanalyse kan de betrouwbaarheid van het onderzoek gewaarborgd blijven. Bij betrouwbaarheidsanalyse wordt voor elke factor gekeken in hoeverre de variabelen voor die factor tezamen een betrouwbare factor vormen (Achterberg, 2008). Er is dus gekeken of de verschillende metingen uit de factoranalyse betrouwbaar zijn. Betrouwbaarheidsanalyse wordt daarom als een aanvulling op de factoranalyse beschouwd. In dit onderzoek zal het berekenen van Cronbach's Alfa als een criterium gehanteerd worden voor de betrouwbaarheidsanalyse, omdat er meerdere variabelen gebruikt zullen worden om de factoren te kunnen meten (zie tabel 1 en tabel 2). Bij Cronbach's Alfa wordt er door Gravette en Wallnau (2011) een minimum score van 0.60 gehanteerd. Wanneer er uit de betrouwbaarheidsanalyse een minimum Cronbach's Alfa score van 0.60 ontstaat, wordt er een factor bepaald. Binnen de sociale wetenschappen is deze score gebruikelijk, daarom zal in dit onderzoek hierbij worden aangesloten.

3.5 Conclusie

Uit de factoranalyse blijkt dat de vierentwintig items, zoals weergegeven in tabel 1, hetzelfde meten. Deze zijn dus opgenomen in één schaal voor de kwaliteit van de werk- privébalans. De eigenwaarde van de werk- privébalans is 5.5 dus hoger dan 1.0. Ook uit tabel 2 blijkt dat de dertien items hetzelfde meten en dus vervangen kunnen worden door één schaal waarmee de mate van werkplezier wordt gemeten. De eigenwaarde van het werkplezier is eveneens hoger dan 1.0, namelijk 4.8.

Ook de betrouwbaarheid van dit onderzoek is gewaarborgd aangezien de Cronbach's Alfa van de werk- privébalans-schaal 0.85 is en die van de werkplezier-schaal 0.84, beide zijn dus hoger dan 0.60.

Hoofdstuk 4. Resultaten

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van dit onderzoek gepresenteerd worden. Aan de hand van de gemaakte analyses zullen de hypothesen getoetst worden. Zoals we in hoofdstuk 3 hebben kunnen zien zijn er in totaal drie concepten (Telewerken, Werk- privébalans en Werkplezier) samengesteld, waarmee de verbanden tussen de concepten geanalyseerd en gemeten zullen worden.

4.1 Algemeen beeld van de concepten

Allereerst zal hieronder een beeld geschetst worden over hoe de concepten en de controlevariabelen verdeeld zijn, wat de gemiddelde, mediaan, modus en de standaarddeviatie van de concepten is.

Tabel 3: Beschrijvende statistiek van telewerken, werk- privébalans, werkplezier, geslacht, leeftijd, kind en opleiding, organisatietype.

	Gemiddelde	Mediaan	Modus	S.D.	Bereik	N	Richting variabelen
Telewerken	0,10	0,00	0,00	0,43	0-4	973	1=minder dan 1 dag telewerken 4= meer dan 2 dagen telewerken
Werk- privébalans	0,96	0,96	1,00	0,35	0-3	1040	0= slechte werk-privébalans 3=goede werk-privébalans
Werkplezier	3,27	3,31	3,31	0,54	1-5	1044	1=laag 5=hoog
Geslacht	0,39	0,00	0,00	0,49	0-1	1046	0= man 1=vrouw
Leeftijd	37,99	37,00	29	10,32	17-64	1042	17 tot 64 jaar
Kind	0,44	0,00	0,00	0,50	0-1	1040	0=geen kind(eren) 1= wel kind(eren)
Opleiding	6,07	7,00	8,00	1,84	1-8	1023	1=laagst opleidingsniveau 8=hoogst opleidingsniveau

Organisatiety pe	0,39	0,00	0,00	0,49	0-1	1047	0=privaat 1=publiek
-----------------------------	------	------	------	------	-----	------	------------------------

Zoals we in tabel 3 kunnen zien is het gemiddelde van telewerken 0,10, de mediaan en de modus 0,00, de standaarddeviatie 0,43, de verdeling loopt van 0 tot 4. Het concept telewerken is behoorlijk scheef verdeeld.

Het gemiddelde van de werk- privébalans is 0,96, de mediaan 0,96, de modus 1,00, de standaarddeviatie 0,35 en de verdeling loopt van 0 tot 3. Het concept werk- privébalans heeft wel normale verdeling.

Het gemiddelde van het werkplezier is 3,27, de mediaan en de modus 3,31, de standaarddeviatie 0,54 en de verdeling loopt van 1 tot 5. Ook het concept werkplezier heeft een normale verdeling. Het gemiddelde aantal van het controlevariabele geslacht is 0,39, de mediaan en de modus 0,00, de standaarddeviatie 0,49 en de verdeling loopt van 0 tot 1.

Het gemiddelde van de controlevariabele leeftijd is 37,99, de mediaan 37,00, de modus 29, de standaarddeviatie 10,64 en de verdeling loopt van 17-64. De controlevariabele leeftijd heeft een normale verdeling.

Het controlevariabele kind kent een gemiddeld aantal van 0,44, een mediaan en een modus van 0,00, de standaarddeviatie is 0,50 en de verdeling loopt van 0 tot 1.

Het gemiddelde van de controlevariabele opleiding is 6,07, de mediaan 7,00, de modus 8,00, de standaarddeviatie 1,84 en de verdeling loopt van 1 tot 8.

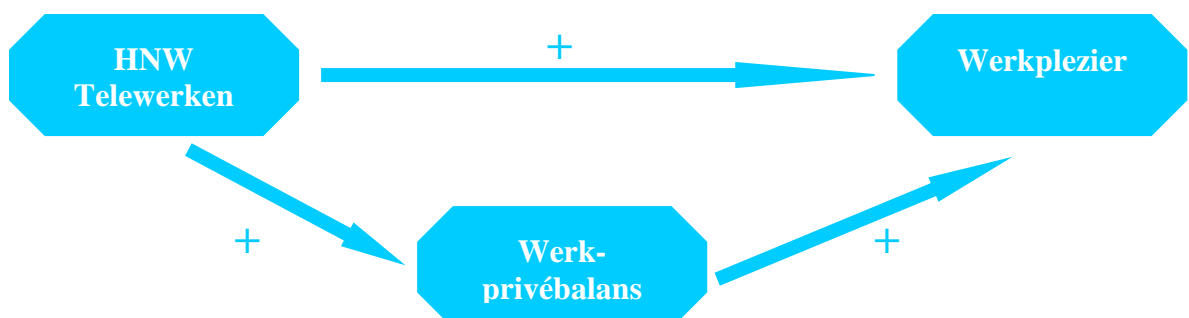
En ten slotte het gemiddelde van de controlevariabele organisatietype is 0,39, de mediaan en de modus 0,00, de standaarddeviatie 0,49 en de verdeling loopt van 0 tot 1.

4.2 Resultaten van de kwantitatieve analyses

In deze paragraaf zullen de gemaakte analyses en de resultaten ervan gepresenteerd worden.

Hiermee zullen de verbanden tussen de concepten helder worden. Ook de toetsing van de hypothesen zal in deze paragraaf beschreven en besproken worden.

Het conceptueel model waaruit de hypothesen gesteld zijn ziet er als volgt uit:



Figuur 1: conceptueel model

Figuur 1 maakt de verwachte verbanden duidelijk, waarbij werkplezier de afhankelijke variabele is en telewerken en werk- privébalans de onafhankelijke. Vanuit dit conceptueel model zullen de hypothesen getoetst worden. Om te kijken of er daadwerkelijk een positieve correlatie bestaat tussen de verwachte verbanden is de analyse opgebouwd vanuit de 0^{de} orde correlatie tussen telewerken en werkplezier. Voor alle figuren geldt * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$, n.s. niet significant.

Het effect tussen telewerken en werkplezier blijkt significant positief ($r = 0,06$, $n = 935$, $p < 0,05$). De hypothese: *Hoe meer de werknemer telewerkt des te hoger het werkplezier van de werknemer*, wordt met dit effect getoetst en bevestigd.

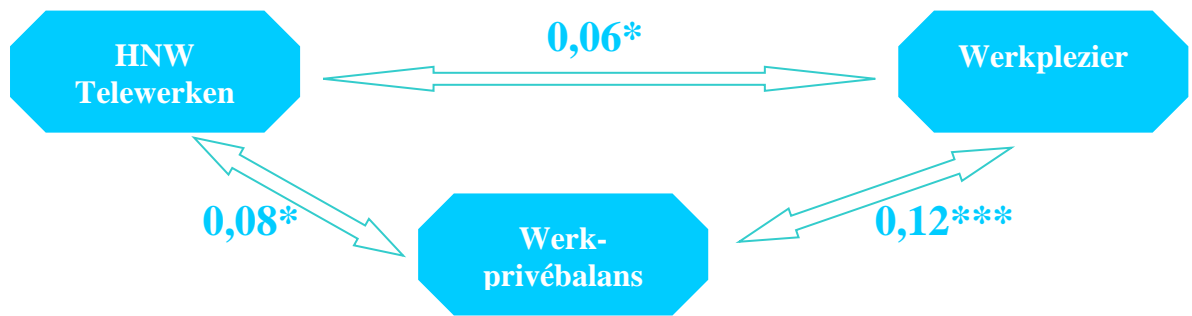
Figuur 2 en de resultaten laten zien dat ook telewerken en werk- privébalans met elkaar significant positief correleren ($r = 0,08$, $n = 935$, $p < 0,05$). Dit betekent dat hoe meer de werknemer telewerkt des te beter zijn/haar werk- privébalans. Hiermee is de hypothese: *Hoe meer de werknemer telewerkt des te beter zijn/haar werk- privébalans* ook bevestigd.

Figuur 2: Analyse van de relatie tussen telewerken en werk- privébalans.



Er is ook gekeken naar het verband tussen de werk- privébalans en het werkplezier. Zoals uit figuur 3 blijkt is er een significant positief verband tussen werk- privébalans en werkplezier ($r = 0,12$, $n = 935$, $p < 0,01$). De hypothese: *Hoe beter de werk- privébalans des te hoger het werkplezier van de werknemer*, wordt hiermee eveneens bevestigd.

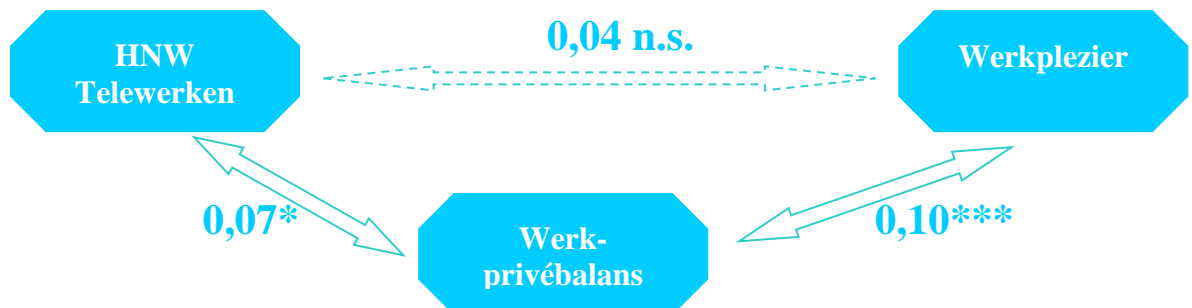
Figuur 3: Analyse van de relatie tussen werk- privébalans en werkplezier.



Het is echter interessant om te kijken wat er met het verband tussen telewerken en werkplezier gebeurt wanneer er gecontroleerd wordt met de werk- privébalans. Hiervoor is een lineaire regressie analyse uitgevoerd.

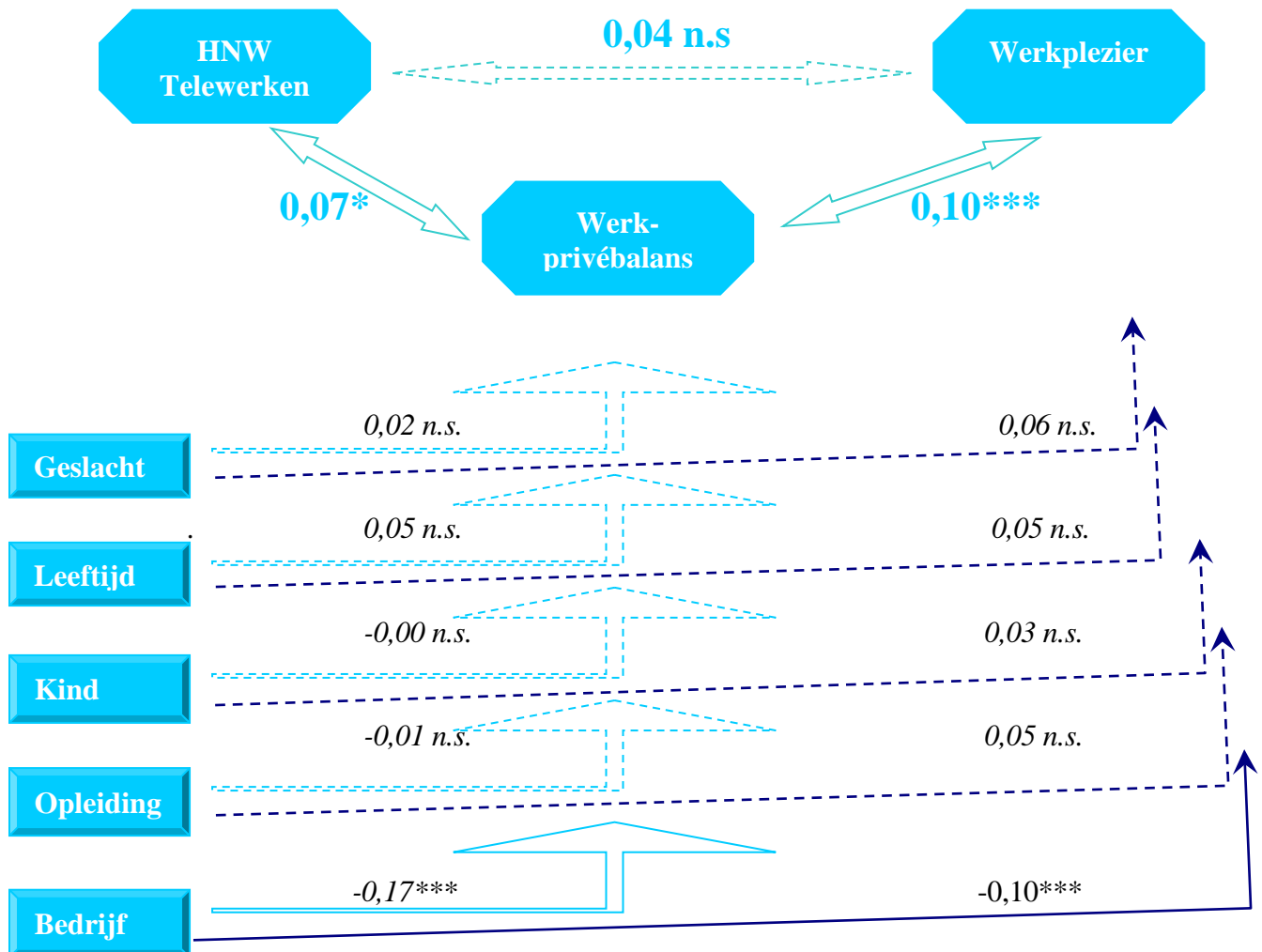
Uit de lineaire regressie analyse blijkt dat er geen significante correlatie is tussen telewerken en werkplezier wanneer dit verband gecontroleerd wordt met de werk- privébalans ($r=0,04$, $n=935$, $p=n.s.$). Werkplezier van een werknemer hangt dus sterk samen met een betere werk- privébalans en niet met hoe meer of minder een werknemer telewerkt (figuur 4). Dit betekent dat het direct verband tussen telewerken en werkplezier helemaal wegverklaard wordt door de werk- privébalans. De hypothese: *De relatie tussen telewerken op het werkplezier wordt wegverklaard, wanneer deze relatie gecontroleerd wordt met de werk- privébalans*, wordt hiermee eveneens bevestigd.

Figuur 4: Regressie analyse van de relatie tussen telewerken en werkplezier gecontroleerd voor de werk- privébalans.



Alle analyses zijn gecontroleerd door de controlevariabelen geslacht, leeftijd, het hebben van kinderen, opleiding en organisatietype (figuur 5).

Figuur 5: Regressie analyse van de relatie tussen telewerken en werkplezier gecontroleerd met de werk- privébalans en met de controlevariabelen geslacht, leeftijd, kind, opleiding en organisatietype.



Hieronder zullen de resultaten overzichtelijk in tabel 4 en 5 weergegeven worden. In beide tabellen zijn ook de vijf controlevariabelen meegenomen.

Tabel 4: De mate waarin werkplezier verklaard wordt door telewerken en werk-privébalans. (Multipele regressie analyse, methode=ENTER)

Onafhankelijke variabelen	Bèta's model 1	Bèta's model 2	Bèta's model 3	Bèta's model 4	Bèta's model 5	Bèta's model 6	Bèta's model 7
Telewerken	0,06*	0,05 n.s	0,06 n.s.	0,05 n.s.	0,06 n.s.	0,04 n.s.	0,04 n.s.
Werk- privébalans		0,12***	0,12***	0,12***	0,12***	0,11**	0,10***
Geslacht (controlevariabele)			0,05 n.s.	0,05 n.s.	0,05 n.s.	0,06n.s.	0,06 n.s.
Leeftijd (controlevariabele)				-0,01n.s.	-0,02n.s.	0,02n.s.	0,05 n.s.
Kind (controlevariabele)					0,02 n.s.	0,02n.s.	0,03 n.s.
Opleiding (controlevariabele)						0,09*	0,05 n.s.
Organisatietype (controlevariabele)							-0,10***
R ²	0,00	0,02	0,02	0,02	0,02	0,03	0,03
N	935	935	935	935	935	935	935

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,00, n.s.= niet significant

Zoals we vanuit tabel 4 kunnen aflezen wordt het direct verband tussen telewerken en werkplezier weg verklaard door de werk- privébalans. Dit betekent dat telewerken niet direct van invloed is op het werkplezier van de werknemer. Het blijkt ook dat een betere werk- privébalans wel tot meer werkplezier leidt (werk- privébalans blijft significant positief bij alle controlevariabelen) ongeacht het geslacht en de leeftijd van de werknemer. Het hebben van kinderen speelt eveneens geen rol. Er is namelijk geen significante correlatie wanneer het gecontroleerd wordt met de controlevariabelen geslacht, leeftijd en kind. Uit tabel 4 kunnen we echter aflezen dat opleiding het werkplezier van de werknemer verklaard ($r = 0,09$, $n=935$, $p<0,05$). Dit betekent dat hoe hoger de werknemer opgeleid is des te meer werkplezier hij/zij ervaart. Dit effect valt echter weg wanneer de controlevariabele organisatietype erbij komt. Het controlevariabele, organisatietype verklaart daarentegen wel het werkplezier ($r=-0,10$, $n=935$,

p<0,00). Dit betekent dat het werkplezier van de werknemers van de onderzochte publieke financiële instelling lager is dan het werkplezier van de werknemers bij de onderzochte private financiële instelling.

Tabel 5: De mate waarin werk- privébalans verklaard wordt door telewerken (Multipele regressie analyse, methode=ENTER)

Onafhankelijke variabelen	Bèta's model 1	Bèta's model 2	Bèta's model 3	Bèta's model 4	Bèta's model 5	Bèta's model 6
Telewerken	0,08*	0,08*	0,08*	0,08*	0,07*	0,07*
Geslacht (=vrouw) (controlevariabele)		0,03 n.s.	0,02 n.s.	0,02 n.s.	0,03 n.s.	0,02 n.s.
Leeftijd (controlevariabele)			-0,02 n.s.	-0,02n.s.	-0,03n.s.	0,05 n.s.
Kind (controlevariabele)				-0,03 n.s.	-0,03n.s.	-0,00 n.s.
Opleiding (controlevariabele)					0,05 n.s.	-0,01 n.s.
Organisatietype (=publiek) (controlevariabele)						-0,17 ***
R ²	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,03
N	935	935	935	935	935	935

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,00, n.s.= niet significant

Uit tabel 5 blijkt dat telewerken tot een betere werk- privébalans leidt ongeacht alle controlevariabelen, omdat het effect positief significant en zelfs vrij constant blijft. Dit betekent dat telewerken tot een betere werk- privébalans leidt ongeacht of de werknemer een vrouw of een man is en ongeacht de leeftijd van de werknemer. Ook het hebben van kinderen en de hoogte van de opleiding speelt geen rol. In tegenstelling tot de andere vier controlevariabelen verklaart de controlevariabele organisatietype wel de werk- privébalans (r=-0,17, n=935, p<0,00). Dit betekent dat bij de werknemers van de onderzochte private financiële instelling de werk- privébalans beter is dan bij de werknemers van de onderzochte publieke financiële instelling.

Hoofdstuk 5. Eindconclusie

In dit hoofdstuk wordt de centrale vraagstelling beantwoord. De deelvragen zijn in hoofdstuk 2 uitgebreid behandeld en zullen daarom hier verder niet aan de orde komen. Tot slot zullen er conclusies getrokken worden over de uitkomsten van de verwachte verbanden.

5.1 Beantwoording van de centrale vraagstelling

De volgende centrale vraagstelling is aan het begin van dit onderzoek gesteld:

Wat is de invloed van telewerken op het werkplezier van de medewerkers en is dit te verklaren uit de werk- privébalans? De invloed van telewerken op het werkplezier van de werknemer is in de eerste instantie positieve, echter deze invloed wordt wegverklaard door de werk-privébalans. Dit betekent dat werkplezier van een werknemer te verklaren is uit de werk-privébalans en niet uit telewerken. De beantwoording van deze centrale vraagstelling is gebaseerd op literatuurstudie en kwantitatieve analysetechnieken.

Telewerken maakt tijd- en plaatsafhankelijk werken mogelijk en brengt veel veranderingen met zich mee. Het is duidelijk dat telewerken van invloed is op het werkplezier van de werknemers. De meningen of telewerken tot meer werkplezier leidt zijn in de literatuur echter verdeeld. Sommige auteurs (Wittenboer, 2011; Bijl, 2009; Pelgrims, 2005; Allen, 2001; Gajendran & Harrison, 2007) zijn van mening dat telewerken flexibiliteit, vrijheid, verantwoordelijkheid en autonomie met zich meebrengt en mede hierdoor tot meer werkplezier zou kunnen leiden. Anderen zijn van mening dat telewerken leidt tot minder onderlinge afhankelijkheid, tot minder sociale contacten en tot professionele isolatie, dit kan een negatief effect hebben op de motivatie en het werkplezier van de werknemers (Gajendran & Harrison, 2007). Uit dit onderzoek blijkt dat veel auteurs (Saltzstein et al., 2011; Rania et al., 2011; Bauld et al., 2009; Kumari, 2012; Allen, 2001 & Jang et al., 2010) tot de conclusie zijn gekomen dat de werk-privébalans en het werkplezier positief met elkaar samenhangen. Wanneer werknemers tevreden zijn met hun werk-privébalans ervaren ze meer werkplezier (Rania et al., 2011). Tevredenheid met de werk-privébalans is één van de sterkste voorspellers voor het werkplezier (Saltzstein et al., 2001). Daarnaast concluderen Bauld et al. (2009) dat werknemers die in een organisatie werken waar de werk-privébalans ondersteund wordt om conflicten te voorkomen of te verminderen ervaren minder conflicten en meer werktevredenheid. Organisaties die hun werknemers helpen om een balans te vinden tussen

het werk en gezinsleven hebben productiever, gezonder en meer tevreden personeel (Bauld et al., 2009). Ook de resultaten van de kwantitatieve analyses die in de volgende paragraaf besproken zullen worden laten zien dat de werk- privébalans en het werkplezier positief met elkaar samenhangen. Tot slot blijkt uit het literatuuronderzoek dat telewerken als een middel beschouwd wordt om de werk- privébalans van de werknemers te verbeteren en om een betere balans te vinden tussen het werk en privé (Peter & Van der Lippe, 2007; Tijdens et al., 2000).

5.2 Kwantitatieve onderzoeksvragen en hypothesen

Kwantitatieve onderzoeksvragen zijn de basis van de verwachte hypothesen en zijn in hoofdstuk 4 getoetst aan de hand van kwantitatieve analyses.

In deze paragraaf zullen over deze hypothesen conclusies getrokken worden.

Allereerst is gekeken naar de directe relatie tussen telewerken en het werkplezier. Uit de analyse blijkt dat telewerken en het werkplezier significant positief met elkaar samenhangen.

De hypothese: *Hoe meer de werknemer telewerkt des te hoger het werkplezier van de werknemer*, wordt in dit onderzoek aangenomen.

Er is ook gekeken naar het verband tussen telewerken en de werk- privébalans. Het blijkt dat telewerken positief correleert met de werk- privébalans, waarmee hypothese: *Hoe meer de werknemer telewerkt des te beter zijn/haar werk- privébalans* wordt aangenomen.

Er is ook een significant positief verband gevonden tussen de werk- privébalans en het werkplezier. Ook de hypothese: *Hoe beter de werk- privébalans des te hoger het werkplezier van de werknemer*, kan worden aangenomen.

De hypothese: *De relatie tussen telewerken en het werkplezier wordt wegverklaard, wanneer deze relatie gecontroleerd wordt met de werk- privébalans*, is aangenomen, omdat de directe relatie tussen telewerken en het werkplezier niet meer significant is na het controleren met de werk- privébalans. Het verband tussen telewerken en het werkplezier wordt helemaal wegverklaard door de werk- privébalans. In dit onderzoek kunnen we dus concluderen dat telewerken niet direct verantwoordelijk is voor meer werkplezier, maar telewerken is wel direct verantwoordelijk voor een betere werk- privébalans hetgeen resulteert in meer werkplezier.

Zoals uit hoofdstuk 4 blijkt zijn alle verbanden gecontroleerd voor de controlevariabelen geslacht, leeftijd, het hebben van kinderen, de hoogst genoten opleiding en organisatietype.

De werk- privébalans leidt tot meer werkplezier bij alle controlevariabelen. Verder maakt het geslacht, de leeftijd en het hebben van kinderen niet uit voor dit verband. Daarentegen verklaart opleiding het werkplezier van de werknemer. Dit betekent dat hoe hoger de werknemer opgeleid is des te meer werkplezier hij/zij ervaart. Zoals uit de literatuurstudie blijkt (Hill et al., 1998; Allen, 2001; Gajendran & Harrison, 2007) leidt meer autonomie, meer flexibiliteit en meer zelfstandigheid tot meer werkplezier. Waarschijnlijk hebben de hoog opgeleiden meer autonomie, meer flexibiliteit, meer zelfstandigheid en meer groei mogelijkheden dan de laag opgeleiden, waardoor ze meer werkplezier ervaren. Het effect van de opleiding op het werkplezier valt in dit onderzoek echter weg wanneer het controlevariabele organisatietype erbij komt.

Het type van een organisatie verklaart het werkplezier. Dit betekent dat de werknemers bij de onderzochte private financiële instelling meer werkplezier ervaren dan de werknemers bij de onderzochte publieke organisatie. Waarschijnlijk hangt dit samen met het type van een organisatie, zoals een profit of een non-profit organisatie. De private instelling hoort bij de profit organisaties en de publieke bij de non-profit organisaties. In mijn onderzoek ben ik niet ingegaan op de verklaring hiervan, omdat dit niet tot de doelstellingen behoort.

Ook telewerken leidt tot een betere werk- privébalans ongeacht alle controlevariabelen. Het geslacht, de leeftijd, het hebben van kinderen en de hoogte van de opleiding speelt geen rol bij dit verband. Organisatietype verklaart zoals bij het werkplezier wel de werk- privébalans. Dit betekent dat de werknemers bij de onderzochte private instelling een betere werk- privébalans hebben dan de werknemers bij de onderzochte publieke organisatie. Waarschijnlijk hangt dit samen met het type organisatie (profit en non-profit).

Hoofdstuk 6. Discussie

De resultaten van dit onderzoek komen voor een groot deel overeen met de literatuur. Ondanks dat auteurs zoals Byron en Attema et al. Ook de negatieve effecten van telewerken benadrukken op de werk- privébalans, komt in de literatuur de positieve samenhang tussen telewerken en de werk- privébalans nadrukkelijker naar voren. Dit geldt ook voor het verband tussen de werk- privébalans en het werkplezier. Daarentegen was de verwachting dat telewerken sterk zou samenhangen met het werkplezier. De literatuur laat echter zien dat vooral flexibiliteit, vrijheid en autonomie verklarende factoren zijn voor het werkplezier. Hoewel deze factoren wel kenmerkend zijn voor telewerken zijn ze niet apart meegenomen in dit onderzoek. Ik ben mij ervan bewust dat het verband tussen telewerken en het werkplezier zou kunnen verschillen, wanneer gekeken zou zijn naar de invloed van flexibiliteit, vrijheid en autonomie op dit verband. Het is relevant om in vervolgonderzoek deze factoren nadrukkelijker te betrekken in het onderzoek.

Uit de literatuur blijkt dat thuiswerken de meest populaire vorm is van telewerken. In mijn onderzoek heb ik alleen gekeken naar telewerken zelf en niet naar de verschillende vormen van telewerken, thuiswerken is daarom niet apart betrokken geworden in dit onderzoek. Het zou echter wel interessant kunnen zijn om naast telewerken ook te kijken naar de invloed van thuiswerken op het werkplezier en op de werk- privébalans. Ook hiermee zou het onderzoek uitgebreid kunnen worden.

Uit de analyses blijkt dat organisatietype zowel het werkplezier als de werk- privébalans verklaart. In dit onderzoek is niet ingegaan op de verklaring hiervan. Waarom is het werkplezier en de werk- privébalans hoger bij een profit organisatie dan bij een non-profit organisatie? Welke invloed hebben de twee type organisaties op het werkplezier en op de werk- privébalans van de werknemers en hoe is dit verschil te verklaren? Deze vragen zouden een aanleiding kunnen zijn voor een vervolgonderzoek.

Literatuurlijst

- Achterberg, P. (2008). *SPSS: Een vrolijk handboek*. Kudelstaart, Nederland.
- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Asadullah, M.N. & Fernández, R.M. (2008). *Work-Life Balance Practices and the Gender Gap in the UK: Evidence from Matched Employer-Employee Data*. The Institute for the Study of Labor (IZA). Bonn.
- Attema, J., de Noord, D. & Kist, H. (2008). *Werk in balans. Studie naar de vermenging van werk en privé in de informatiesamenleving*. EPN Platform voor de informatiesamenleving, Den Haag.
- Baane, R., Houtkamp, P. & Knotter, M. (2011). *Het Nieuwe Werken ontrafeld. Over Bricks, Bytes & Behavior*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Bauld, R., Brough, P. & Timms, C. M. (2009). Working To Live Or Living To Work? The Impact Of Time Demands And Preferred Working Hours On Work And Family Outcomes. *School of Psychology*, 13-16.
- Bering, D. & Steen, T. (2004). *Mens en Organisatie*. Antwerpen, België: De Boeck
- Bijl, D. (2009). *Aan de slag met Het Nieuwe Werken*. Zeewolde: PAR CC.
- Braster, J.F.A. (2000). *De kern van casestudy's*. Assen, Nederland: Van Gorcum & Comp. BV.
- Braster, J.F.A. (2000). *Beleidsevaluatie-onderzoek bij het ministerie van SZW: Kwaliteitscriteria en onderzoeksprogrammering in theorie en praktijk*. Utrecht, Nederland: AWSB.

- Bullock, R. P. (1952). *Social factors related to jobsatisfaction: a technique for the measurement of job satisfaction*. Ohio: Columbus.

- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 169-198.

- Campbell Clark, S. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. In: *Human Relations*, 53, 747.

- Claes, R. (2000). Meaning of Atypical Working: The Case of Potential Telehomeworkers. *European Review of Applied Psychology*, 50, 27-48.

- Crompton, R. & Lyonette, C. (2006). Work-life 'balance' in Europe. *Acta Sociologica*, 49, 379-393.

- Daniels, K., Lamond, A. D. & Standen, P. (2000). *Managing Telework*. High Holborn, London: Business Press.

- Delarue, A., Van Hootehem, G., Huys, R. & Gryp, S. (2004). *Werkt teamwork?*. Leuven, België: Centraal Boekhuis bv, Culemborg.

- Derix, R. (2006). *Telewerken*. Nederland: Louage, J, Kluwer.

- Diehl, P.J. & Stoffelen, J.M. (2007). *Vitaliteit en arbeid in 100 vragen*. Alpen aan den Rijn, Nederland: Kluwer.

- Gajendran, R.S. & Harrison, D.A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1524-1541.

- Gravetter, F.J. & Wallnau, L.B. (2011). *Essentials of Statistics for the Behavioral Sciences*. Belmont, USA: Wadsworth.

- Greenhaus, J.H. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.

- Hammer, Bauer & Grandey. (2003). Work-family conflict and work related withdrawal behaviours. *Journal of Business and Psychology*, 17, 419-436.

- Hill, E.J., Hawkins, A.J., Ferris, M. & Weitzman, M. (2011). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50, 1, 49-58.

- Hill, E.J., Miller, B.C., Weiner, S.P & Calihan, J. (1998). Influences of virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel Psychology*, 51, 667-683.

- Jang, S. J., Park, R. & Zippay, A. (2010). The interaction effects of scheduling control and work-life balance programs on job satisfaction and mental health. *International Journal of Social Welfare*, 20, 135-143.

- Kumari, L. (2012). EMPLOYEES' PERCEPTION ON WORK LIFE BALANCE AND IT'S RELATION WITH JOB SATISFACTION IN INDIAN PUBLIC SECTOR BANKS. *Ijemr*, 2, 2, 1-13.

- Lise, M., Saari, Timothy, A., Judge. (2004). EMPLOYEE ATTITUDES AND JOB SATISFACTION, 4, 395-407. Verkregen op 20 mei, 2012, van <http://www.timothy-judge.com/Judge%20&%20Saari.pdf>.

- Morganson, V. J., Major, D. A. & Oborn, K. L. (2009). Comparing telework locations and traditional work arrangements. Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Emerald, JMP*, 25,6, 578-595.

- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M., (1982). *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.

- Nu.nl (2012). 'Thuiswerken moet recht worden'. Verkregen op 1 april, 2012, van <http://www.nu.nl/werk-en-privé/2742168/thuiswerken-moet-recht-worden.html>

- O'Driscoll, M. (1996). The Interface between Job and Off-Job Roles: Enhancement and Conflict, in C. Cooper en I. Robertson (eds) *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 11, 279-306.

- Pelgrims, L. (2005). *Evaluatierapport 'pilotproject telewerk' bij de FOD P&O*. Federale Overheidsdienst Personeel en

- Peters, M. (2012). *HNW verplichten? Doe eens normaal man!*. Verkregen op 25 maart, 2012, van <http://www.ervaarhetnieuwewerken.nl/2012/02/23/hnw-verplichten-doe-eens-normaal-man/>

- Peters, P. & den Dulk, L. (2003). Cross Cultural Differences in Managers' Support for Home-based Telework: A Theoretical Elaboration. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3(3), 329-346.

- Peters, P. & T. van der Lippe (2007) The time-pressure reducing potential of telehomeworking: the Dutch Case. *International Journal of HRM*, 18(3), 430-447.

- Rania, S., Kamalanabhanb & Selvarania. (2011). Work/life balance reflections on employee satisfaction. *Serbian Journal of Management*, 6, 85-96.

- Saltzstein, A.L., Ting, Y. & Saltzstein, G.H. (2001). Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees. *Public Administration Review*, 61, 4, 1-16.

- Shein, J. & Chen, C.P. (2001). *Work-Family Enrichment. A Research of Positive Transfer*. Toronto, Canada: Sense Publishers.

- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*. Sage Publications: London.

- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation. A review of the literature on the relationship between work and non-work. *Human Relations*, 33, 111-129.

- Tijdens, K., Wetzels, C. & van Klaveren, M. (2000). Wie kan en wil telewerken: Een onderzoek naar de factoren die de mogelijkheid tot en de behoefte aan telewerken van medewerkers beïnvloeden. *AIAS research report, 6*, 1-27.

- van Klaveren, M. & Tijdens, K. (2003). Teleworking Policies of Organisations- The Dutch Experience. *STZ advies & onderzoek*, 3-29.

- van den Wittenboer, M., van Faassen, D., Kam, J. & Molier, J. (2011). *Dossier Het Nieuwe Werken*. Verkregen op 10 mei, 2012, van http://www.arbokennisnet.nl/images/dynamic/Dossiers/thuiswerken/D_Het_Nieuwe_Werken.pdf.

Bijlage

concept Telewerken

Compute TELEWERKEN=99.

IF (WPB3 = 2) TELEWERKEN=0.

IF (WPB3 = 1 and WPB3bI eq 1) TELEWERKEN=1.

IF (WPB3 = 1 and WPB3bI eq 2) TELEWERKEN=2.

IF (WPB3 = 1 and WPB3bI eq 3) TELEWERKEN=3.

IF (WPB3 = 1 and WPB3bI eq 4) TELEWERKEN=4.

Missing values TELEWERKEN (99).

freq vars telewerken.

Factoranalyse werk- privébalans

FACTOR

/VARIABLES WPI2a WPI2b WPI2c WPI2d WPI2e WPI2f WPI2g WPI2h WPI2i WPI2j
WPI2k WPI2l WPI3a WPI3b WPI3c WPI3d WPI3e WPI3f WPI3g WPI3h WPI3i WPI3j
WPI3k WPI3l WPI3m WPI3n WPI3o

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS WPI2a WPI2b WPI2c WPI2d WPI2e WPI2f WPI2g WPI2h WPI2i WPI2j
WPI2k WPI2l WPI3a WPI3b WPI3c WPI3d WPI3e WPI3f WPI3g WPI3h WPI3i WPI3j
WPI3k WPI3l WPI3m WPI3n WPI3o

/PRINT INITIAL EXTRACTION ROTATION

/FORMAT SORT

/PLOT EIGEN

/CRITERIA FACTORS(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/CRITERIA ITERATE(25)

/ROTATION VARIMAX

/METHOD=CORRELATION.

freq vars WPI2a WPI2b WPI2c WPI2d WPI2e WPI2g WPI2h WPI2j WPI2k WPI3a WPI3b
WPI3c WPI3d WPI3e WPI3f WPI3g WPI3h WPI3i WPI3j WPI3k WPI3l WPI3m WPI3n
WPI3o.

Betrouwbaarheidsanalyse werk- privébalans

RELIABILITY

```
/VARIABLES=WPI2a WPI2b WPI2c WPI2d WPI2e WPI2g WPI2h WPI2j WPI2k WPI3a  
WPI3b WPI3c WPI3d WPI3e WPI3f WPI3g WPI3h WPI3i WPI3j WPI3k WPI3l WPI3m  
WPI3n WPI3o  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Concept werk- privébalans

Compute BALANS=

mean.13(WPI2a,WPI2b,WPI2c,WPI2d,WPI2e,WPI2g,WPI2h,WPI2j,WPI2k,WPI3a,WPI3b,
WPI3c,WPI3d,WPI3e,WPI3f,WPI3g,WPI3h,WPI3i,WPI3j,WPI3k,WPI3l,WPI3m,WPI3n,W
PI3o).

Factoranalyse werkplezier

FACTOR

```
/VARIABLES DWO7a DWO7b DWO7c DWO7d DWO7e DWO7f DWO7g DWO7h  
DWO7i DWO7j DWO7k DWO7l DWO7m DWO7n  
/MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS DWO7a DWO7b DWO7c DWO7d DWO7e DWO7f DWO7g DWO7h DWO7i  
DWO7j DWO7k DWO7l DWO7m DWO7n  
/PRINT INITIAL EXTRACTION ROTATION  
/FORMAT SORT  
/PLOT EIGEN  
/CRITERIA FACTORS(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/CRITERIA ITERATE(25)  
/ROTATION VARIMAX  
/METHOD=CORRELATION.
```

Betrouwbaarheidsanalyse Werkplezier

RELIABILITY

```
/VARIABLES=DWO7a DWO7b DWO7d DWO7e DWO7f DWO7g DWO7h DWO7i  
DWO7j DWO7k DWO7l DWO7m DWO7n  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Ompoolen werkplezier

```
RECODE DWO7a DWO7b DWO7d DWO7e DWO7f DWO7g DWO7h DWO7i DWO7j  
DWO7k DWO7l DWO7m DWO7n (1=5) (2=4) (3=3) (5=1) (4=2) INTO DWO7aO  
DWO7bO DWO7dO DWO7eO DWO7fO DWO7gO DWO7hO DWO7iO DWO7jO  
DWO7kO DWO7lO DWO7mO DWO7nO.  
EXECUTE.
```

```
freq vars DWO7aO DWO7bO DWO7dO DWO7eO DWO7fO DWO7gO DWO7hO  
DWO7iO DWO7jO DWO7kO DWO7lO DWO7mO DWO7nO.
```

Concept werkplezier

```
Compute WERKPLEZIER=  
mean.7(DWO7aO,DWO7bO,DWO7dO,DWO7eO,DWO7fO,DWO7gO,DWO7hO,DWO7iO,  
DWO7jO,DWO7kO,DWO7lO,DWO7mO,DWO7nO).
```

***Controlevariabelen geslacht, leeftijd, het hebben van kinderen en hoogste afgeronde
opleiding***

```
recode A1 (1=1) (2=0) into vrouw.
```

```
freq vars a1 vrouw.
```

```
compute leeftijd=2002 - A2.
```

```
recode A5 (1=0) (2=1) (3=0) (4=1) (5=0) (6=SYSMIS) into kind.
```

```
freq vars A5 kind.
```

```
RECODE A3 (1=1) (2=2) (3=3) (4=4) (5=5) (6=6) (7=7) (8=8) (9 thru 20=SYSMIS) INTO  
opleiding.
```

```
EXECUTE.
```

freq vars A3 opleiding.

```
FREQUENCIES VARIABLES=TELEWERKEN WERKPLEZIER BALANS  
/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE  
/HISTOGRAM NORMAL  
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=telewerken werkplezier balans leeftijd vrouw kind opleiding  
/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE  
/HISTOGRAM NORMAL  
/ORDER=ANALYSIS.
```

Regressie analyse telewerken en werkplezier

```
REGRESSION  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT WERKPLEZIER  
/METHOD=ENTER TELEWERKEN.
```

freq vars bestand.

recode bestand (1=1) (3=0) into BD.

freq vars bestand BD.

Regressie analyse werkplezier verklaard door telewerken en werk- privebalans + de controlevariabelen

```
REGRESSION  
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT WERKPLEZIER
```

```
/METHOD=ENTER TELEWERKEN  
/METHOD=ENTER BALANS  
/METHOD=ENTER vrouw  
/METHOD=ENTER leeftijd  
/METHOD=ENTER kind  
/METHOD=ENTER opleiding  
/METHOD=ENTER BD.
```

Regressie analyse de werk- privébalans verklaard door telewerken + de controlevariabelen

```
REGRESSION  
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT BALANS  
/METHOD=ENTER TELEWERKEN  
/METHOD=ENTER vrouw  
/METHOD=ENTER leeftijd  
/METHOD=ENTER kind  
/METHOD=ENTER opleiding  
/METHOD=ENTER BD.
```