

Autonoom werken voor de goede zaak?

Een onderzoek naar de invloed van werkautonomie op (politiek) burgerschapsgedrag

Datum: 18-8-2014

Naam: David Sondorp

Vak: Scriptie AOM

Begeleider: Ferry Koster



Autonomo werken voor de goede zaak?

Een onderzoek naar de invloed van werkautonomie op politiek burgerschapsgedrag

David Sondorp

Abstract

Since the rise of the concept of work autonomy in scientific literature, positive or negative spillover from one to the other life domain has been regularly examined. The increasing fluidization of the border between professional and private life caused by the growing number of employees who are more autonomous in their work than before, is mutually resulting in positive and negative effects. Yet, researchers acknowledge that life comprises more than those two domains, almost all research concerning the influence of work autonomy on other domains outside of work is referring to a spillover effect between work and family life.

Therefore, this research has focused on the spillover effects between work (autonomy) and civic behavior. More accurate: this research is trying to clarify and explain the link between work autonomy and civic behavior. It is found that there is a positive correlation between work autonomy and political civic behavior, meaning that more work autonomy will lead to more political civic behavior. Although we have tried to explicate the mechanisms behind this relationship using six hypotheses, only little of the effects between work autonomy and civic behavior is explained by the proposed mediation effects. Results show that there are little or no effects of mediators explaining possible spillover of affects, skills and values between work and civic behavior. Yet, it is concluded that there is one skill 'entrepreneurial behavior', which is partly affirming the mediation between work autonomy and political civic behavior. Also, it is unexpectedly found that people who are still thinking about work, when they are not at work, will engage in political civic behavior sooner than people who don't. We conclude this study by emphasizing on the differences between the work-family relation and the work-civic relation, and recommend (1) to develop a special theory concerning the work-civic relation and (2) incorporate that theory into an integral theory of all the different domains people have to deal with in their life.

Keywords: Work autonomy, civic behavior, spillover

Inleiding

De werk-privérelatie is een veelbesproken onderwerp in de sociale wetenschap. Waar ooit werd verondersteld dat werk en privé twee van elkaar losstaande levensdomeinen - af te bakenen sociale ruimtes, zoals werk, familie, vrije tijd, burgerschap enzovoorts - waren, is er de laatste decennia gevonden dat het werk -en privéleven elkaar wel degelijk beïnvloeden, er is sprake van 'spillover' tussen de domeinen. Dit betekent dat gemoedstoestanden, vaardigheden en waarden opgedaan in het ene levensdomein (positief of negatief) van invloed zijn op gedrag in een ander levensdomein (Lewis, Gambles & Rapoport, 2007; Geurts & Demerouti, 2003). Deze bevinding lijkt aan relevantie te hebben gewonnen met de toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt¹. De veranderde invulling van de arbeidsrelatie die met de flexibilisering gepaard ging heeft tot onderzoek geleid naar de werk-privérelatie. De veronderstelling was dat de vernieuwde organisatie van het werk voor veranderingen in de relatie tussen werk en privé kon zorgen (Peters, Den Dulk & Van der Lippe, 2008).

Hierbij kwam de focus te liggen op een aspect van die flexibilisering, namelijk de toenemende werkautonomie van werknemers. Dit betreft de mate waarin een werknemer zelf kan bepalen hoe lang, waar en hoeveel hij of zij werkt (Greenhaus & Beutell, 1985). Veel onderzoek werd vervolgens verricht naar de invloed van werkautonomie op het privéleven². Echter valt uit de literatuur op te maken dat er voornamelijk is gekeken naar de relatie tussen werkautonomie en het gezinsleven. Andere aspecten van het privéleven kregen geen of weinig aandacht van de onderzoekers³ (Lewis, Gambles & Rapoport, 2007). Een van die onderdelen van het privéleven betreft het burgerschapsdomein. Dit is het domein waarbinnen mensen in interactie zijn met de overheid en samenleving door bijvoorbeeld het doen van vrijwilligerswerk of het meedoen aan een demonstratie, burgerschapsgedrag vertonen (Adler & Goggin, 2003). Er is slechts één

¹ De flexibilisering van de arbeidsmarkt betreft de veranderende relatie tussen werknemer en werkgever. Verondersteld wordt dat (zeker in een diensteneconomie) de behoefte van een consument continu onderhevig is aan verandering. Het is voor bedrijven steeds moeilijker een product te ontwikkelen en jarenlang te kunnen exploiteren zonder het product tussentijds aan te passen. Dit heeft implicaties voor de arbeidsrelatie. Om zich als bedrijf te kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden is het niet langer wenselijk een werknemer in vaste dienst, met vaste werktijden en een vaste werkplaats te hebben. De flexibilisering van de arbeidsmarkt is dus de opkomst van flexibelere banen en werkvormen (Van der Kleij et al., 2013).

² Onderzoek naar het verband tussen werkautonomie en het privéleven is verder uitgewerkt op de pagina 5.

³ Echter is dit onderzoek niet afwezig. Wetenschappers zijn zich er steeds meer van bewust dat onderzoek naar meer dan twee domeinen noodzakelijk is om een meer volledig beeld te krijgen (Lewis, Gambles & Rapoport, 2007).

onderzoek bekend naar de relatie tussen werkautonomie en burgerschapsgedrag⁴, terwijl een onderzoek naar het verband tussen werkautonomie en burgerschapsgedrag om ten minste drie redenen relevant is.

Ten eerste is de laatste jaren steeds duidelijker naar voren gekomen wat de positieve gevolgen van burgerschapsgedrag zijn voor de samenleving. Zo vond Putnam (2000) dat mensen die meer betrokken zijn bij de samenleving zich sterker verbonden voelen met anderen binnen die samenleving. Waar mensen nauw met elkaar verbonden zijn, is er meer integratie, meer onderling vertrouwen en een groter gevoel van veiligheid. Dit heeft geleid tot een groot aantal onderzoeken naar de bevorderende en tegenwerkende omstandigheden voor burgerschapsgedrag. Onderzoek naar de werk-privérelatie laat zien dat werkautonomie invloed heeft op het gezinsleven⁵ (Peters, Den Dulk & Van der Lippe, 2008). Het is dus mogelijk dat werkautonomie tevens van invloed is op andere aspecten van het privéleven zoals burgerschapsgedrag.

Ten tweede is er sprake van een hiaat in de wetenschappelijke literatuur naar de werk-privérelatie. De focus is de laatste jaren komen te liggen op de effecten van werk op het gezinsleven. Hiermee worden ten eerste veel mensen uitgesloten van onderzoek (zoals mensen zonder gezin). Ten tweede is het gezinsleven slechts een onderdeel van het privéleven. Onderzoek naar de relatie tussen werk en het gezinsleven geeft slechts een beperkt beeld van de werkelijkheid (Lewis, Gambles & Rapoport, 2007). Om een meer omvangrijk beeld te krijgen van de invloed van werkautonomie op het privéleven is het noodzakelijk ook de invloed op andere domeinen te toetsen.

Dat ten slotte specifiek deze relatie is onderzocht heeft te maken met het de actualiteit van burgerschapsgedrag. Het verschijnsel 'actief burgerschap' neemt sinds enkele decennia een belangrijke plek in binnen het overheidsbeleid⁶. Op vrijwel alle politieke niveaus wordt

⁴ Dit onderzoek is van Lopes, Lagoa en Calapez (2014a). Zij vinden een positief verband tussen werkautonomie en burgerschapsgedrag. Echter valt er wel wat af te dingen op de verklaring achter dit positieve verband. Daar ze een verklaring geven voor dit positieve verband (vanuit de zelfdeterminatietheorie) toetsen ze niet of deze verklaring gelegitimeerd kan worden.

⁶ Hoewel in deze scriptie gebruik wordt gemaakt van de term 'burgerschapsgedrag', is in de eerste alinea verwezen naar 'actief burgerschap'. Dit is gedaan omdat de politiek, waar de eerste alinea over gaat, gebruik maakt van die term. Voor wetenschappelijk onderzoek is de term echter problematisch. Dit heeft te maken met de morele component van het begrip. Naast de beschrijvende definitie, de mate waarin mensen actief in interactie zijn met de samenleving en overheid, kent het begrip ook een normerende

regelmatig het belang ervan onderstreept (Kennedy, 2007; Van de Wijdeven, De Graaf, Hendriks & Van der Staak, 2013). Een recent voorbeeld betreft de introductie van de participatiesamenleving in Nederland, waarin burgerschapsgedrag idealiter een meer centrale rol inneemt (Kerstholt & Paradies, 2014). Hoewel onderzoek naar andere werk-privérelaties dan de werk-burgerschapsrelatie tevens wetenschappelijk relevant is, blijkt dus dat er behoefte is aan onderzoek naar mogelijke aanjagers en belemmeringen van burgerschapsgedrag.

In deze scriptie is daarom de relatie tussen werkautonomie en burgerschapsgedrag onderzocht. Hierbij is getracht de effecten op meerdere vormen van burgerschapsgedrag te vinden. Uit de literatuur komen twee dimensies van burgerschapsgedrag naar voren, politiek burgerschapsgedrag en gemeenschappelijke betrokkenheid (Adler & Goggin, 2005). Politiek burgerschapsgedrag is vervolgens onder te verdelen in twee vormen, namelijk politiek actief burgerschapsgedrag en politiek betrokken burgerschapsgedrag. Politiek burgerschapsgedrag betreft de interactie die mensen hebben met de overheid. Dit kan bijvoorbeeld lidmaatschap van politieke partij zijn of het bijwonen van een demonstratie. De eerste vorm van politiek burgerschapsgedrag, politiek actief burgerschapsgedrag, betreft het rechtstreeks contact met gezagvoerders, de tweede vorm, politiek betrokken burgerschapsgedrag, houdt collectieve actie tegen de gezagvoerders in (Pattie, Seyd & Whitely, 2003). Gemeenschapsbetrokkenheid behelst alle niet-politieke burgerschapsactiviteiten, zoals het werken voor een vrijwilligersorganisatie of actief lidmaatschap voor een sportvereniging (Adler & Goggin, 2005).

Om de relatie tussen werkautonomie en burgerschapsgedrag te duiden is gebruik gemaakt van de spillovertheorie. Zoals uit de eerste alinea naar voren kwam betreft een spillover de overdracht van gemoedstoestanden, vaardigheden en waarden van het ene naar het andere levensdomein. De veronderstelling die volgt uit deze theorie is dat levensdomeinen in interactie zijn. Deze veronderstelling ligt tevens ten grondslag aan deze scriptie. De organisatie van werk heeft invloed op burgerschapsgedragingen buiten het werk (Lewis, Gambles & Rapoport, 2007; Geurts & Demerouti, 2003). Of de invloed positief of negatief is wordt echter niet van tevoren

definitie. Politici en beleidsmakers gebruiken het begrip vaak om aan te geven wat een goede burger is (Van Houdt & Schinkel, 2009). Deze scriptie gaat uit van een beschrijvende definitie. Daarom is er voor gekozen een minder moreel beladen term te gebruiken, namelijk 'burgerschapsgedrag'. Dit begrip is overgenomen van Lopes, Lagoa en Calapez (2014a), de enigen die onderzoek deden naar de relatie tussen autonomie op de werkvloer en burgerschapsgedrag. Zij zien burgerschapsgedrag als de mate waarin iemand sociaal geaccepteerde activiteiten uitvoert die bijdragen aan de integratie van mensen in een samenleving. Op pagina 8 tot 12 wordt dit begrip verder uitgewerkt.

verondersteld. Onderzoek naar de werk-privérelatie laat namelijk dat niet eenduidig kan worden gesteld dat werkautonomie een positief dan wel negatief effect heeft op het privéleven (Peters, Den Dulk & Van der Lippe, 2008).

Zo bleek uit een aantal onderzoeken dat werkautonomie een positief effect kan hebben op het gezinsleven. Mensen met veel werkautonomie voelen zich gelukkiger (Pugliesi, 1995; Morgeson & Humphrey, 2006). Dat heeft een positief effect op het gezinsleven (Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman, 2001). Daarnaast zorgt werkautonomie ervoor dat er meer tijd en ruimte is voor zowel werk- als familieverplichtingen (Peters, Den Dulk & Van der Lippe, 2008). Ook neemt men vanuit het werkdomein positieve vaardigheden en gedrag mee die positieve uitwerking hebben op het gezinsleven (Geurts & Demerouti, 2003). Mensen met werkautonomie tonen ten slotte meer verantwoordelijkheid voor de gezinssituatie en zijn bereid meer tijd in het gezin te investeren (Kohn & Slomczynski, 1990; Wilson & Musick, 1997).

Anderen vonden echter ook negatieve effecten van werkautonomie (Peters, Den Dulk & Van der Lippe, 2008). Zo toonde Heesbeen (2012) aan dat werkautonomie voor meer werkstress kan zorgen. Ook blijkt dat werkautonomie in bepaalde gevallen kan leiden tot een negatieve gemoedstoestand, zoals baanontevredenheid (Ahuja, Chudoba, Kacmar, McKnight & George, 2007). Peters, Den Dulk en Van der Lippe (2008) stelden ten slotte dat werkautonomie kan leiden tot overwerk en het niet kunnen loslaten van werk. Deze effecten van werkautonomie kunnen negatief uitwerken op het evenwicht tussen werk en gezinsleven (Peters, Den Dulk & Van der Lippe, 2008; Ahuja, Chudoba, Kacmar, McKnight & George, 2007).

Uit de empirie komt dus naar voren dat niet kan worden vastgesteld of de relatie tussen werk en privé altijd positief dan wel negatief is. In deze scriptie wordt daartoe deductief getoetst of er sprake is van negatieve of positieve spillover tussen het werkdomein en het burgerschapsdomein.

Naast de spillovertheorie zijn echter nog andere theorieën van belang. De spillovertheorie biedt weliswaar een goede verklaring voor het verband tussen de organisatie van werk en burgerschapsgedrag maar geeft te weinig inzicht in achtergrond en werking van die spillover. Waarom een spillover positief is (of niet) en in welke situaties deze positief of negatief is wordt niet duidelijk in de bestaande theorie (Clark, 2000). Daarom is in deze scriptie gebruik gemaakt

van een aantal theorieën die zowel voor positieve als voor negatieve spillover verklaringen kan bieden. Deze zijn alle afkomstig uit de literatuur die de relatie tussen werk en privé beschrijft.

Probleemstelling

Uit het bovenstaande komen drie onderzoeksdoelen naar voren. Ten eerste is geprobeerd een mogelijke spilloverrelatie tussen autonomie op de werkvloer en burgerschapsgedrag aan te tonen.

Ten tweede worden verklaringen uit de 'werk-privéliteratuur' aangedragen om de gehypothetiseerde (positieve en negatieve) spillover tussen autonomie op de werkvloer en burgerschapsgedrag te doorgronden. Deze zijn vervolgens empirisch getoetst.

Ten slotte is door onderzoek te doen naar werk in relatie tot burgerschap in plaats van werk in relatie tot familie afstand genomen van de eenzijdige invalshoek van de werk-privérelatie.

De onderzoeksvraag die uit het bovenstaande volgt, is:

In hoeverre draagt werkautonomie bij aan meer of minder burgerschapsgedrag en valt dit te verklaren aan de hand van theorieën die de 'werk-privéliteratuur' ontwikkeld heeft?

Om een mogelijke spilloverrelatie aan te tonen tussen werkautonomie en burgerschapsgedrag is gebruik gemaakt van de 'European Social Survey' (ESS). Dit meerjarig onderzoek meet elke twee jaar de attitudes, overtuigingen en gedrag patronen van verschillende populaties in meer dan 30 landen. Inmiddels zijn er zes meetrondes geweest, waarvan ronde vijf de meest relevante voor dit onderzoek is omdat deze de nadruk legt op werk (European Social Survey, z.d.). In deze scriptie zijn bijna alle landen (die in ronde vijf zijn onderzocht) meegenomen in de analyse. Uiteindelijk is er onderzoek gedaan onder 15.110 mensen verspreid over 26 landen.

Voordat de probleemstelling aan de hand van deze data wordt getoetst, zal dieper worden ingegaan op de theoretische concepten achter de probleemstelling, te weten werkautonomie en burgerschapsgedrag. Vervolgens komt de spillovertheorie uitgebreid aan de orde en zullen mogelijke verklaringen voor positieve en negatieve spillover worden uitgewerkt.

Theorie

Definities en afbakening

burgerschapsgedrag

Binnen de literatuur over burgerschap bestaat er consensus over een vrij uitgebreide definitie van burgerschap, namelijk: 'de interacties van burgers met hun samenleving en overheid' (Adler & Goggin, 2005, p. 240). Mensen kunnen volgens Adler en Goggin (2005) op twee manieren burgerschapsgedrag vertonen, namelijk door politieke betrokkenheid en gemeenschapsbetrokkenheid.

De eerste gaat over de mate waarin iemand betrokken is bij de politiek. Bijvoorbeeld als een persoon lid is van een politieke partij, stemt bij verkiezingen of in contact staat met een politicus. Gemeenschapsbetrokkenheid heeft betrekking op de mate waarin iemand zich inzet voor de gemeenschap door onder meer lidmaatschap van andere non-profitorganisaties dan een politieke partij, het doen van vrijwilligerswerk of het helpen van de buurman of buurvrouw. Adler en Goggin (2005) brengen naar voren dat beide vormen zowel een formeel als een informeel karakter kunnen hebben. Informeel burgerschap betreft burgerschap op individueel niveau. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om discussies met vrienden (over de politiek of de samenleving), de buurvrouw gedag zeggen of geld geven aan een goed doel. Formeel burgerschap is een geïnstitutionaliseerde collectieve vorm van burgerschapsgedrag. Voorbeelden zijn het lidmaatschap van een politieke partij of het doen van vrijwilligerswerk. Hoewel er ook sprake is van onderzoek naar informeel burgerschapsgedrag (zoals van Lancee & Dronkers, 2011; Amato, 1993) is formeel burgerschapsgedrag meer onderzocht. Deze scriptie richt zich op de laatste categorie. Ten eerste omdat deze vorm de beste theoretische onderbouwing kent (Adler & Goggin, 2005). In tegenstelling tot informeel burgerschapsgedrag is formeel burgerschapsgedrag goed te identificeren. Ten tweede omdat er in de 'European Social Survey' nauwelijks vragen zitten over informeel burgerschapsgedrag.

Onderzoek naar formeel burgerschapsgedrag werd in 2000 opnieuw opgezet door Putnam (2000). Hij zorgde er met de publicatie van 'Bowling alone: The collapse and revival of American community' voor dat het begrip 'burgerschapsgedrag' ('civic behavior') weer op de agenda kwam. In dit boek beschreef hij hoe mensen zich in de jaren '70 steeds minder betrokken zijn gaan voelen bij de Amerikaanse samenleving en welke negatieve gevolgen dit heeft gehad. Hij

liet aan de hand van secundaire data uit de Verenigde Staten zien dat burgerschapsgedrag als een indicator voor sociaal kapitaal, kan bijdragen aan een veiliger samenleving met meer onderling vertrouwen, geluk en integratie. Als mensen binnen een samenleving (in dit geval de Amerikaanse) veel aan vrijwilligerswerk doen, veel lid zijn van vrijwilligersorganisaties en veel geven aan liefdadigheidsinstellingen, betekent dit dat mensen vertrouwen hebben in de samenleving. Dit leidt ertoe dat mensen zich veiliger gaan voelen, meer betrokken tonen naar andere leden van de samenleving en meer geluk ervaren, aldus Putnam.

Deze gedachte heeft grote invloed gehad op verder onderzoek naar (formeel) burgerschapsgedrag. Nu de positieve gevolgen van burgerschapsgedrag voor de samenleving duidelijk werden, werd gezocht naar indicatoren voor burgerschapsgedrag. Naast de institutionele inrichting van een staat, die volgens Putnam (2000) en anderen (bijvoorbeeld Anheier & Salamon, 1999 en Kääriäinen & Lehtonen, 2006) van invloed is op burgerschapsgedrag⁷, kwamen ook andere elementen in beeld die burgerschapsgedrag beïnvloeden. Zo bleek dat ook demografische factoren belangrijk zijn. Leeftijd (Burr, Caro, & Moorhead, 2002), inkomen (Hauser, 2000; Roy, Tubbs & Burton, 2004; Putnam, 2000), opleiding (Hauser, 2000; Roy, Tubbs & Burton, 2004; Putnam, 2000) en religiositeit (Hauser, 2000) blijken indicatoren voor burgerschapsgedrag.

Zo kwam uit onderzoek naar voren dat de leeftijd van een persoon bepalend kan zijn voor burgerschapsgedrag. Tot 55 jaar is er sprake van een toename van burgerschapsgedrag. Daarna neemt dit weer af. De verklaring voor dit parabolische patroon is dat iemand jonger dan 55 jaar meer geïntegreerd is in de gemeenschap (hij of zij heeft een huis en wellicht al kinderen), waardoor er meer verplichting wordt ervaren burgerschapsgedrag te vertonen. Boven deze leeftijd is er sprake van minder burgerschapsgedrag omdat hij of zij fysiek daartoe minder toe in staat is en minder morele druk ervaart (Burr, Caro & Moorhead, 2002).

⁷ Instituties kunnen worden gezien als betekenisgevende systemen van sociaal handelen. Ze worden gekenmerkt door conventies, en geven met die conventies aan wat legitiem en illegitiem gedrag is. Instituties kennen verschillende schaalgroottes. Zo is de familie een institutie, maar ook een staat of zelfs grotere entiteiten als de EU kunnen als institutie worden gezien. Omdat elke staat een unieke mix aan conventies kent, een unieke institutionele inrichting heeft, zijn er verschillen in gedragingen van inwoners in verschillende landen (Zucker, 1991). Dit is ook het geval voor burgerschapsgedrag. Zo blijkt dat mensen in overwegend sociaaldemocratische en liberale welvaartsregimes (in mindere mate) meer burgerschapsgedrag vertonen dan mensen die leven in landen met meer corporatistische kenmerken (Anheier & Salamon, 1999; Kääriäinen & Lehtonen, 2006). Voor meer informatie over welvaartsregimes zie Esping-Andersen (1990) en Esping-Andersen, Gallie, Hemerijck en Myles (2002).

De sociaaleconomische status speelt ook een rol. Inkomen en opleidingsniveau zorgen ervoor dat mensen eerder geneigd zijn tot burgerschapsgedrag. Dit komt volgens Putnam (2000) doordat hogeropgeleiden en mensen met een hoog inkomen meer geïntegreerd zijn in het maatschappelijk leven. Anderen stellen dat mensen met een hoog inkomen ook financieel meer armslag hebben om zich vrijwillig in te kunnen zetten voor de samenleving (Hauser, 2000; Roy, Tubbs & Burton, 2004). Mensen die weinig geld hebben zullen zich eerder moeten richten op het verkrijgen van financiële middelen, en dus minder gelegenheid hebben zich in te zetten voor de samenleving. (Hauser, 2000; Roy, Tubbs & Burton, 2004). Wel blijkt dat mensen die een zeer hoog inkomen hebben, juist minder geneigd zijn burgerschapsgedrag te vertonen, er is sprake van een parabolisch verband. Dit kan worden verklaard doordat mensen met veel geld, de middelen hebben zich af te zonderen van de samenleving (Roy, Tubbs & Burton, 2004).

Ook blijkt dat personen die deel uitmaken van een netwerk waarin burgerschapsgedrag de norm is, eerder burgerschapsgedrag vertonen (Duke, Skay, Pettingel & Borowsky, 2009; Putnam, 2000). Iemand gaat eerder vrijwilligerswerk doen, of wordt gemakkelijker lid van een vrijwilligersorganisatie door tussenkomst van een vriend (Wilson & Musick, 1998). De kerk is ook een stimulans voor burgerschapsgedrag. Als iemand lid is van een kerk (waar burgerschapsgedrag over het algemeen wordt gewaardeerd en gestimuleerd), zal deze eerder geneigd zijn zelf ook burgerschapsgedrag te vertonen. Dit wordt verklaard door de normen en waarden die vanuit de religie door het individu worden overgenomen. Deze zijn in het bijzonder gericht op dienstbaarheid en hulpvaardigheid aan de gemeenschap (Hauser, 2000; Uslaner, 1998; Janoski, Musick & Wilson, 1998).

Daarnaast spelen persoonlijkheid, persoonlijke overtuigingen en de gemoedstoestand een belangrijke rol. Mensen met een prosociale persoonlijkheid zullen zich meer inzetten voor de samenleving. Uit onderzoek van Jones (2006), en Scheufele en Shah (2000) blijkt dat de meeste mensen vrijwillig actief worden om nieuwe relaties op te doen en te onderhouden. Mensen met een prosociale persoonlijkheid hebben meer behoefte aan menselijke interactie en zullen daarom eerder geneigd zijn burgerschapsgedrag te vertonen. Ook de persoonlijke houding jegens maatschappelijke betrokkenheid speelt een rol. Mensen die burgerschapsgedrag als een morele verplichting zien, zullen eerder geneigd zijn zich in te zetten voor de samenleving (Schulz, Ainley, Fraillon, Kerr & Losito, 2009; Janoski, Musick & Wilson, 1998; Uslaner, 1998). Verder blijkt de persoonlijke gemoedstoestand van invloed te zijn op de mate waarin men

maatschappelijk actief is. Iemand die gelukkig is, zal sneller dergelijk gedrag vertonen. Mensen die gelukkig zijn hebben namelijk meer zelfvertrouwen en hebben het idee dat ze controle over hun leven hebben waardoor het makkelijker is hun doelen en waarden eerder te bereiken. De psychische belasting om burgerschapsgedrag te vertonen naast de gedragingen binnen andere levensdomeinen daardoor lager dan minder gelukkige mensen. Dit maakt dat gelukkige mensen sneller tot burgerschapsgedrag overgaan dan mensen die minder gelukkig zijn (Thoits & Hewitt, 2001).

Ten slotte is onderzoek gedaan naar de invloed van andere levensdomeinen op het burgerschapsdomein. De meeste onderzoeken richten zich op de invloed van het familiedomein op burgerschapsgedrag. Hieruit komt naar voren dat als leden van een huishouden maatschappelijk actief zijn, andere familieleden zelf ook sneller geneigd zijn tot burgerschapsgedrag (Andolina, Jenkins, Zukin & Keeter, 2003; Nesbit, 2014).

Een klein aantal onderzoeken heeft zich daarnaast gericht op het verband tussen werk en burgerschapsgedrag, waarbij gefocust is op twee onderdelen. Ten eerste is gekeken naar de cultuur van een organisatie en hoe deze voor meer burgerschapsgedrag kan zorgen. Zo kwamen Cohen en Vigoda(2000) tot de conclusie dat meer OCB (Organizational Citizen Behavior) zorgt voor meer burgerschapsgedrag. Ten tweede is in beperkte mate gekeken naar de invloed van de organisatie van werk op burgerschapsgedrag. Lopes, Lagoa en Calapez (2014a) kwamen tot de conclusie dat werkautonomie leidt tot meer burgerschapsgedrag. Hoewel ze het mechanisme erachter niet toetsten, stellen ze dat dit te maken heeft met de bevrediging van de natuurlijke behoefte aan autonomie. Dit leidt ertoe dat mensen buiten het werk gelukkiger zijn, en zich dus eerder tot burgerschapsgedrag zetten.

In deze scriptie zal de eerste hypothese betrekking hebben op de tweedeling die Adler en Goggin (2005) gaven (politiek burgerschapsgedrag en gemeenschappelijke betrokkenheid). Getoetst wordt of er onderscheid kan worden gemaakt tussen de twee vormen.

Daarnaast wordt bekeken in hoeverre er sprake is van meerdere vormen van politiek burgerschapsgedrag, zoals Pattie, Seyd en Whitely (2003) deze hebben voorgesteld. Ze stellen dat er sprake is van twee vormen van politiek burgerschapsgedrag, politiek actief burgerschapsgedrag en politiek betrokken burgerschapsgedrag. De eerste vorm (politiek actief burgerschapsgedrag) gaat over het contact met mensen met autoriteit, de tweede vorm politiek

betrokken burgerschapsgedrag) betreft collectieve actie, vaak gericht tegen mensen met autoriteit. De hypothese die hieruit volgt is:

Hypothese 1: Uit de 'European Social Survey' komt naar voren dat er sprake is van twee vormen van burgerschapsgedrag, politiek burgerschapsgedrag en gemeenschappelijke betrokkenheid. Politiek burgerschapsgedrag is daarnaast in te delen op twee vormen, politiek actief burgerschapsgedrag en politiek betrokken burgerschapsgedrag.

Samenvattend: deze scriptie richt zich op formeel burgerschapsgedrag. Daarbij komen twee dimensies aan de orde: politiek burgerschapsgedrag en gemeenschappelijke betrokkenheid. Daarnaast valt politiek burgerschapsgedrag onder te verdelen in twee vormen: politiek actief burgerschapsgedrag en politiek betrokken burgerschapsgedrag. Of de verschillende dimensies worden meegenomen in de analyse hangt af van de toetsing van de hypothese.

Werkautonomie

De omschrijving van werkautonomie is in deze scriptie overgenomen van Breugh (1985). Hij beschreef autonomie op de werkvloer als de ervaren discretionaire ruimte die iemand heeft over de invulling van zijn of haar baan. Er vallen drie vormen van autonomie te onderscheiden:

1. Autonomie in werkmethode: de mate waarin een werknemer ervaart de keuze of discretie te hebben, over de methoden en procedures die van belang zijn bij het werk (Breugh, 1985).
2. Autonomie in tijd: in hoeverre een werknemer het idee heeft zijn of haar werktijd te kunnen indelen (Breugh, 1985).
3. Autonomie in werkcriteria: de mate waarin een werknemer controle ervaart over de criteria waarmee hij of zij wordt geëvalueerd (Breugh, 1985).

Deze drie vormen worden echter veelal samengevoegd en samen gezien als werkautonomie⁸.

Werkautonomie is een concept dat is ontleend aan de literatuur over de inrichting van het werk ('work characteristics') (Luchman & González-Morales, 2013). Het kan sinds de flexibilisering van de arbeidsmarkt worden beschouwd als een van de meest onderzochte werkvormen (Van der

⁸ Echter niet altijd. Zo zijn er onderzoeken die enkel gericht zijn op autonomie in tijd (zie bijvoorbeeld Peters, Den Dulk & Van der Lippe, 2008) , of waarin wordt getracht verschillende uitkomsten bij verscheidene vormen van werkautonomie te vinden (zie bijvoorbeeld Sadler-Smith, El-Kot & Leat, 2003)

Kleij, Blok, Aarts, Vos & Weyers, 2013)⁹. Het onderzoek naar werkautonomie richt zich voornamelijk op gevolgen van werkautonomie voor drie entiteiten, namelijk:

1. De organisatie
2. De (omgeving van de) werknemer
3. De samenleving

De eerste betreft de mate waarin werkautonomie zorgt voor productiever werkgedrag bij werknemers. Uit (populair) wetenschappelijke literatuur blijkt dat meer werkautonomie leidt tot productievere werknemers, dus goede organisatieresultaten. Zo stelt Bijl (2009) dat bedrijven die 'Het Nieuwe Werken' doorvoeren (een werkvorm waarbij werkautonomie centraal staat), meer opbrengsten opstrijken en meer kosten besparen dan bedrijven waarbij dat niet het geval was. Tevens komt uit Humphrey, Nahrgang & Morgeson (2007) naar voren dat werknemers met veel werkautonomie productiever werken. Gagné en Bhave (2011) tonen verder aan dat werknemers met veel werkautonomie meer betrokken zijn bij de organisatie, en Rentsch en Steel (1998) laten zien dat er sprake is van minder absentie onder mensen met veel werkautonomie. Ten slotte blijkt dat werk-privéprogramma's, werkvormen waarbij de werknemer zelf zijn of haar tijd kon indelen zodat rekening kon worden gehouden met het privéleven van die werknemer, de arbeidsproductiviteit van werknemers doen toenemen (Konrad & Mangel, 2000).

Het tweede onderzoeksgebied gaat over de uitkomsten van werkautonomie op de werknemer en zijn of haar omgeving. Uit de literatuur komt naar voren dat deze overwegend positief zijn. Zo vonden verscheidene onderzoekers dat werkautonomie voor meer tevredenheid op het werk en in het algemeen zorgt (Hackman & Oldham, 1975; Pugliesi, 1995; Benz & Frey, 2004; Humphrey, Nahrgang & Morgeson, 2007; Fisher, 2010; Mack, 2012). Anderen zagen dat er bij werknemers met veel werkautonomie vaker sprake is van een goede werk-privébalans. Dit betekent dat een hoge mate aan werkautonomie ervoor zorgt dat de werknemer in staat is zijn of haar privéleven

⁹ De flexibilisering van de arbeidsmarkt betreft de veranderende relatie tussen werknemer en werkgever. Verondersteld wordt dat (zeker in een diensteneconomie) de behoefte van een consument continu onderhevig is aan verandering. Het is voor bedrijven steeds moeilijker een product te ontwikkelen en jarenlang te kunnen exploiteren zonder het product tussentijds aan te passen. Dit heeft implicaties voor de arbeidsrelatie. Om zich als bedrijf te kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden is het niet langer wenselijk een werknemer in vaste dienst, met vaste werktijden en een vaste werkplaats te hebben. De flexibilisering van de arbeidsmarkt is dus de opkomst van flexibelere banen en werkvormen (Van der Kleij et al., 2013).

met werk te combineren (Peters, Den Dulk & Van der Lippe, 2008; Guest, 2002)¹⁰. Ten slotte blijkt dat werknemers met veel werkautonomie minder snel een burn-out zullen krijgen (Humphrey, Nahrgang & Morgeson, 2007).

Echter zijn er ook negatieve effecten van werkautonomie gevonden. Heesbeen (2012) vond bijvoorbeeld een positief verband tussen werkautonomie en werkstress. Ook uit Slijkhuis (2012) komt naar voren dat niet iedereen voordelen heeft bij werkautonomie en juist stress ervaren bij de verantwoordelijkheden die samenhangen met meer werkautonomie. Ook bij andere uitkomsten, zoals het positieve verband tussen werkautonomie, het aantal gewerkte uren per week (Ten Brummelhuis, Bakker, Hetland & Keulemans, 2012; Peters, Den Dulk & Van der Lippe, 2008) en het niet kunnen loslaten van het werk (Allvin, Aronsson, Hagström & Lundberg, 2011; Peters, Den Dulk & Van der Lippe, 2008), kan de vraag worden gesteld of dit positieve effecten heeft op de gemoedstoestand, gezondheid en interactie met de omgeving van de werknemer (Tement, 2014). Hoewel er theorieën bestaan over de negatieve effecten van werkautonomie is empirische bewijs ervoor schaars.

Ten slotte is er een klein aantal wetenschappers die onderzoek doet naar de invloed van werkautonomie op de samenleving. Hierbij draait het vooral om de indirecte effecten van werkautonomie op de samenleving. Deze bevestigen voornamelijk de gevonden gevolgen van werkautonomie op individueel niveau. Zo vonden Hirst, Budhwar, Cooper, West, Long, Chongyuan en Shipton (2008) dat er in landen met een klimaat dat stimulerend is voor werkautonomie, sprake is van een hogere arbeidsproductiviteit, en laten Lopes, Lagoa en Calapez (2014b) zien dat met een afname van werkautonomie in Europa de ervaren werkdruk onder werknemers is gestegen. Landen waar geen sprake is van een dergelijke afname is de ervaren werkdruk gelijk gebleven.

Nu duidelijk is wat er met burgerschapsgedrag en werkautonomie wordt bedoeld, zal worden ingegaan op het verband tussen de twee. Hiertoe zal eerst kort de werk-privérelatie worden beschreven. Vervolgens zal de spillovertheorie worden toegelicht. Ten slotte zullen verschillende verklaringen voor een mogelijke spilloverrelatie worden gegeven.

¹⁰ Op het concept werk-privébalans wordt in het volgende hoofdstuk dieper ingegaan.

Werk-privérelatie

Onderzoek naar de werk-privérelatie wil nagaan hoe een mens in zijn of haar leven zich aanpast aan verschillende rollen. Dit zijn sociale posities die iemand inneemt binnen verschillende levensdomeinen (Frone, 2003). De invulling van deze rollen wordt bepaald door:

1. het levensdomein waarin iemand zich bevindt. Zo zal een directeur binnen een werkdomein zich niet hetzelfde te gedragen als thuis (Frone, 2003);
2. de veranderende sociale omgeving waarin iemand zichzelf een rol aanmeet binnen een levensdomein. Zo was het voorheen gebruikelijker dat een man werkte en een vrouw het huishouden deed; tegenwoordig is dat minder het geval (Frone, 2003);
3. de mate waarin de omgeving het individu normen oplegt door bijvoorbeeld opvoeding, vrienden of de politiek (Frone, 2003);
4. het al dan niet accepteren van deze normen. Sommigen blijken gevoeliger voor omgevingsnormen dan anderen¹¹ (Frone, 2003).
5. het spillovereffect. Hier wordt in het volgende hoofdstuk op terug gekomen (Frone, 2003).

Frone (2003) heeft een uitgebreid overzicht gegeven van mogelijke rollen zoals beschreven in de 'werk-privéliteratuur': zie tabel 1. Hier heeft hij een onderscheid gemaakt tussen werk -en privérollen.

Tabel 1. Voorbeelden werk -en privérollen

Werkrollen	Privérollen
Manager	Familierol
Werknemer	Religieuze rol
Beroepsgroepsleden	Burgerschapsrol
Vakbondsbeambte	Ontspanningsrol
	Studentenrol

Bron: Frone (2003)

¹¹ Binnen de 'role theory' is discussie over de mate waarin mensen zelf invloed hebben over het ontwikkelen van hun eigen rol. Een aantal auteurs gaan ervan uit dat rollen worden opgelegd vanuit de omgeving van het individu, anderen stellen dat het individu de keuze heeft zich te onttrekken aan de normerende omgeving (Hindin, 2007).

Onderzoek naar de werk-privérelatie richt zich op drie onderwerpen. Allereerst naar het zoeken van een goede balans tussen werk en privé. Het gaat dan om de beste manier waarop iemand zonder problemen kan voldoen aan de rolverwachtingen die zowel in het privé-domein als het werkdomein gelden (Geurts & Demerouti, 2003).

Een tweede onderzoeksgebied houdt zich bezig met het conflict tussen werk en privé¹². Dit gaat over situaties waarin verschillende domeinen elkaar negatief beïnvloeden, het werk wordt mee naar huis genomen, of ze hebben in de thuissituatie zorgen naar het werk. Dat leidt tot conflict met andere actoren binnen de domeinen (bijvoorbeeld de echtgenoot of echtgenote in het familiedomein of collega's in het werkdomein) (Greenhaus & Beutell, 1985). Dit kan op drie manieren plaats vinden:

1. Er kan sprake zijn van slecht timemanagement, waardoor de persoon niet genoeg tijd heeft om aan alle rolvereisten te voldoen (Greenhaus & Beutell, 1985).
2. Het kan zijn dat er een conflict tussen werk en privé ontstaat door stress. Hierbij neemt iemand negatieve emoties mee vanuit het werk naar het privéleven. Dat levert spanningen op in het privé-domein. Zo kan iemand te moe zijn om zich nog aan het huishouden te wijden. (Greenhaus & Beutell, 1985).
3. Ten slotte kan werk-privéconflict ontstaan door de overdracht van gedrag. Gedrag dat nuttig is in het ene domein kan voor problemen zorgen in het andere domein. Iemand die op het werk heel zakelijk moet zijn, kan met dat zakelijke gedrag problemen krijgen in het privéleven (Greenhaus & Beutell, 1985).

Tegenover werk-privéconflict staat werk-privéverrijking. Dit betreft de mate waarin werk en privé juist bijdragen aan het beter tegemoet kunnen komen van de verantwoordelijkheden in het andere domein, waardoor minder conflicten ontstaan (Carlson, Grzywacz & Zivnuska, 2009).

¹² Er bestaat discussie of het werk-privéconflict gelijk staat aan een werk-privédisbalans. Carlson, Grzywacz en Zivnuska (2009) stellen van niet. Volgens hen draait werk-privébalans niet om hoe werk het privéleven beïnvloedt of andersom, het draait slechts om de mate waarin er door de persoon tegemoet wordt gekomen aan verantwoordelijkheden van de verschillende domeinen waar hij of zij mee te maken heeft. Dit kan worden gevormd vanuit een werk-privéconflict, maar kan ook door andere factoren worden bepaald (zoals de mate waarin een individu in staat is met verschillende rollen om te gaan). Een werk-privébalans is meer dan de afwezigheid van conflict.

Een derde onderzoeksgebied bekijkt de mate waarin bepaalde gemoedstoestanden, waarden en vaardigheden van het ene domein naar het andere domein worden meegenomen, met mogelijk negatieve of positieve gevolgen (Geurts & Demerouti, 2003).

Hoewel het laatste lijkt op onderzoek naar het werk-privéconflict en -verrijking, hoeft positieve dan wel negatieve overdracht niet direct te betekenen dat er respectievelijk sprake is van een goede balans of conflict. Zo kan iemand die een sociaal actieve werkkring heeft ook actief bezig zijn met vrijwilligerswerk. Dit hoeft echter niet te betekenen dat er geen sprake van werk-privéconflict is.

Hoewel er na de conclusie nog kort aandacht zal worden besteed aan de werk-privébalans (of conflict), zal in deze scriptie vooral aandacht zijn voor de relatie tussen werk (autonomie) en burgerschapsgedrag. In hoeverre de relatie tussen werkautonomie en burgerschapsgedrag ook een betere werk-privé balans oplevert of juist een werk-privéconflict is hier geen onderzoeksobject. Hier wordt naar de invloed van werk op burgerschap gekeken: de spilloverrelatie tussen werkautonomie en (politiek) burgerschapsgedrag.

Van werkautonomie naar burgerschapsgedrag: de spillovertheorie

Zoals eerder vermeld zal in dit onderzoek worden onderzocht in hoeverre autonomie op de werkvloer kan bijdragen aan meer of minder burgerschapsgedrag. De theorie die dit proces beschrijft is de spillovertheorie (Edwards & Rothbard, 2000).

Het idee achter deze theorie is dat ervaringen (gemoedstoestand, vaardigheden en waarden) in het ene domein invloed hebben op gedrag in een ander domein.

Dit kan positieve spillover zijn. Dit houdt in dat een bepaalde organisatie van werk positieve effecten heeft in het privé-domein. Er kan ook sprake zijn van negatieve spillover, waarbij de werkinrichting negatieve effecten heeft op het privé-domein (Schultz & Higbee, 2010).

Positieve spillover betekent in deze scriptie dat meer autonomie op de werkvloer zorgt voor meer burgerschapsgedrag. Deze spillover krijgt op drie manieren gestalte (Edwards & Rothbard, 2000):

1. Gemoedstoestand: de (autonome) werkorganisatie zorgt voor positieve emoties. Deze worden meegenomen naar het burgerschapsdomein, waar mensen zich sneller zullen inzetten voor burgerschap (Edwards & Rothbard, 2000).
2. Vaardigheden: de (autonome) werkorganisatie wekt bepaalde vaardigheden op bij de werknemer of zorgt ervoor dat de werknemer vaardigheden ontwikkelt die tevens van belang kunnen zijn bij burgerschapsgedrag (Edwards & Rothbard, 2000).
3. Waarden: de (autonome) wijze van werken kan werknemers bepaalde waarden meegeven. Deze waarden kunnen positief uitwerken op het burgerschapsdomein (Edwards & Rothbard, 2000).

Negatieve spillover betekent dat meer werkautonomie leidt tot minder burgerschapsgedrag. In dat geval hebben zowel gemoedstoestanden, vaardigheden en waarden opgedaan binnen het werkdomein dus een negatief effect op het burgerschapsdomein (Edwards & Rothbard, 2000). Hoewel de spillovertheorie duidelijk maakt dat er sprake is van een hybride scheiding tussen domeinen, zegt deze niets over de mechanismen achter deze overdracht (Clark, 2000). Daarom betrekken onderzoekers vrijwel altijd een verklarende theorie bij een spilloverrelatie.

De verklaringen voor de spillover

In deze scriptie is ook getracht verklaringen te geven voor mogelijke spilloverrelaties. Omdat spillover gaat over de overdracht van gemoedstoestanden, vaardigheden en waarden zullen de verklaringen op die drie vormen van spillover van toepassing zijn. Er zullen zowel verklaringen voor positieve als negatieve spillover worden gegeven. Dit heeft te maken met het feit dat niet eenduidig kan worden vastgesteld of er sprake zal zijn van een positieve of negatieve spilloverrelatie tussen werkautonomie en burgerschapsgedrag.

Hieronder zullen de verschillende mechanismen achter een mogelijke spillover tussen werkautonomie en burgerschapsgedrag worden uitgewerkt, en zal een aantal hypothesen worden gegeven.

Positieve spillover

De eerste hypothese volgt uit de zogenoemde zelfdeterminatietheorie. Daaruit komt naar voren dat mensen een natuurlijke behoefte hebben aan autonomie. Als deze behoefte is bevredigd, kunnen ze meer geluk ervaren. Deze gemoedstoestanden nemen ze mee naar het

burgerschapsdomein, waar meer geluk een positief effect kan hebben op burgerschapsgedrag (Sheldon & Niemiec, 2006; Lopes, Lagoa & Calapez, 2014a).

Lopes, Lagoa en Calapez (2014a) hebben ook gebruik gemaakt van deze theorie bij hun onderzoek naar autonomie op de werkvloer en burgerschapsgedrag in Europa. Zij vonden een positief verband tussen werkautonomie en burgerschapsgedrag. Hun theorie is echter niet empirisch onderbouwd. Ze stellen dat het positieve verband het gevolg is van een bevrediging van de natuurlijke behoefte naar autonomie, maar toetsen niet of de mediator, namelijk persoonlijk welzijn, daadwerkelijk dit positieve verband veroorzaakt.

Omdat baantevredenheid ook vaak als gevolg van werkautonomie wordt gezien (Hackman & Oldham, 1975; Pugliesi, 1995; Benz & Frey, 2004), zal naast persoonlijk welzijn ook baantevredenheid als mediator worden meegenomen. De deelhypothese die hieruit volgt is dus:

Hypothese 2a: Het positieve verband tussen autonomie op de werkvloer en burgerschapsgedrag wordt bemiddeld door (1) persoonlijk welzijn en (2) baantevredenheid.

Naast de overdracht van gemoedstoestanden is een overdracht van vaardigheden ook mogelijk. Hiervoor is tevens een theoretische verklaring: de zogenoemde 'active learning theory' (Karasek & Theorell, 1990). Hieruit blijkt dat werknemers met een grote controle over hun werk eerder geneigd zijn deel te nemen aan activiteiten buiten het werk. Wilson en Musick (1997), die voortbouwen op Karasek en Theorell (1990), stellen dat de verklaring hiervoor is dat de vaardigheden, die nodig zijn voor autonoom werk deels dezelfde zijn als vaardigheden voor burgerschapsgedrag (door hen omschreven als 'civic skills'). Mensen die veel autonomie op de werkvloer hebben moeten initiatiefrijk en creatief zijn, nadenken over hun beslissingen en onafhankelijke keuzes kunnen maken. Dat zijn vaardigheden die ook in andere domeinen van pas komen.

Wilson en Musick (1997) kwamen vervolgens aan de hand van een onderzoek onder 1500 Amerikanen tot de conclusie dat mensen die veel controle over hun werk hebben vaker vrijwilligerswerk doen omdat die vaardigheden ook ten gunste komen bij de uitvoering van vrijwilligerswerk. Mensen die meer autonomie op de werkvloer hebben zijn ondernemender, zo stelden zij. Assor, Kaplan en Roth (2002) komen tot eenzelfde conclusie als ze stellen dat mensen met veel werkautonomie streven naar ontwikkeling, het realiseren van doelen, het

nastreven van waarden en interesses, ook buiten de werksfeer. Hieruit volgt de volgende deelhypothese:

Hypothese 2b: Het positieve verband tussen autonomie op de werkvloer en burgerschapsgedrag wordt bemiddeld door ondernemend gedrag.

Ten slotte komt de positieve spillover van waarden aan de orde. De spillover van waarden van het werk naar privédoelgebied is behandeld door Kohn en Slomczynski (1990). Kohn en Slomczynski maken daarbij gebruik van de socialisatietheorie. Zij stellen dat de ervaringen op het werk een socialiserende functie hebben. Hierbij onderscheidt twee soorten waarden: 'zelfsturing' en 'conformiteit'.

Zelfsturing houdt in dat een persoon ervan overtuigd is dat hij of zij op de eigen inschatting van problemen moet vertrouwen en op grond daarvan zelf een keuze kan maken. Zij waarderen kwaliteiten waarbij een individu zelfvertrouwen toont en zelf verantwoordelijkheid neemt. In het geval van conformiteit worden keuzes bij personen of instituties door verwijzing naar een autoriteit gelegitimeerd. Er wordt dan gehecht aan gehoorzaamheid aan autoriteiten, net als aan regels en procedures (Kohn & Slomczynski, 1990).

Zij stellen vervolgens dat mensen met autonomie op de werkvloer eerder geneigd zijn waarde te hechten aan zelfsturing. Eigen initiatief wordt zeer gewaardeerd. Omdat burgerschapsgedrag waarden vraagt als zelfsturing en zelfvertrouwen, zullen mensen met veel autonomie op het werk sneller burgerschapsgedrag vertonen. Conformiteit daarentegen zal een tegengestelde werking hebben. Omdat mensen met een hoge mate aan conformiteitswaarden weinig eigen initiatief zullen tonen, zullen zij minder snel geneigd zijn burgerschapsgedrag te vertonen (Kohn & Slomczynski, 1990).

Klute, Crouter, Sayer & McHale (2002) hebben deze theorie gebruikt om aan te tonen dat echtparen van wie de man en de vrouw beiden veel autonomie op het werk hebben, een meer gelijkwaardig huwelijk kennen. Hun verklaring kwam vooral voort uit het idee dat mannen en vrouwen met veel werkautonomie sneller geneigd zijn verantwoordelijkheid voor de relatie te nemen. De deelhypothese die hieruit volgt is:

Hypothese 2c: het positieve verband tussen autonomie op de werkvloer en burgerschapsgedrag wordt bemiddeld door de waardering van zelfsturing.

Negatieve spillover

Ook de negatieve spillover is ingedeeld naar gemoedstoestanden, vaardigheden en waarden. Ten eerste komt uit de literatuur naar voren dat door werkautonomie gemoedstoestanden kunnen optreden, die ervoor zorgen dat een werknemer minder burgerschapsgedrag zal vertonen. Zo toonden Slijkhuis (2012), Ahuja et al. (2007) en Heesbeen (2012) aan dat werkautonomie niet altijd leidt tot positieve gemoedstoestanden. Peters, Den Dulk en Van der Lippe (2008) gaven aan dat er aan autonomie ook een zekere stressfactor verbonden is. Mensen die veel vrijheid krijgen bij de invulling van hun werk, zullen meer druk voelen, omdat ze alleen zelf verantwoordelijk zijn voor hun daden. Dit kan zorgen voor een negatieve gemoedstoestand. Dit kan, zoals uit de literatuur blijkt, leiden tot minder burgerschapsgedrag (Thoits & Hewitt, 2001). De eerste deelhypothese over negatieve spillover is daarom:

Hypothese 3a: het negatieve verband tussen autonomie op de werkvloer en burgerschapsgedrag wordt bemiddeld door (1) werkstress en (2) baanontevredenheid.

De tweede deelhypothese over negatieve spillover gaat over de spillover van vaardigheden van werk naar privé die een negatieve invloed hebben op het privédoelgebied (in dit geval burgerschapsgedrag). Peters, Den Dulk en Van der Lippe (2008) tonen aan dat mensen met veel autonomie op de werkvloer harder werken. De verklaring daarvoor is dat mensen met veel autonomie op de werkvloer vaak het idee hebben dat ze iets terug moeten doen voor het feit dat ze autonomie hebben 'gekregen' van hun werkgever. Dit zorgt ervoor dat ze meer gaan werken, dus minder tijd over hebben voor activiteiten buiten het werk, zoals burgerschapsgedrag (Peters, Den Dulk & Van der Lippe, 2008). De deelhypothese die hieruit volgt is:

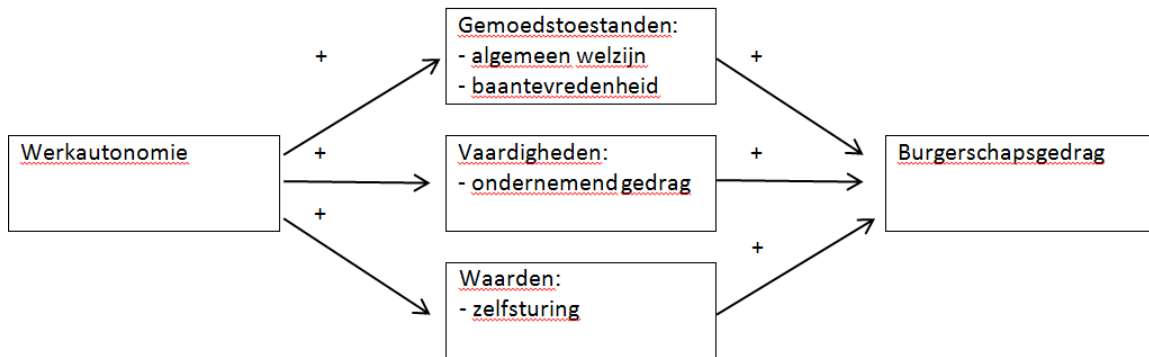
Hypothese 3b: het negatieve verband tussen autonomie op de werkvloer en burgerschapsgedrag wordt bemiddeld door de werktijd.

Een derde vorm van negatieve spillover wordt zichtbaar bij de waarden die betrekking hebben op werkautonomie. De verklaring hiervoor is dat mensen met veel autonomie het gevoel kunnen hebben dat ze continu aanwezig moeten zijn voor werk. Ze kunnen hun werk niet loslaten (Jans, 2012; Allvin, Aronsson, Hagström & Lundberg, 2011) en zullen zo minder bezig zijn met andere activiteiten als burgerschapsgedrag. De derde deelhypothese van negatieve spillover luidt:

Hypothese 3c: het negatieve verband tussen autonomie op de werkvloer en burgerschapsgedrag wordt bemiddeld door de overtuiging dat men continu met voor het werk bezig moet zijn.

In figuur 1 en 2 zijn de te onderzoeken verbanden overzichtelijk samengevat.

Figuur 1. Voorspelde Positieve spilloverrelaties tussen werkautonomie en burgerschapsgedrag.



Figuur 2. Voorspelde negatieve spilloverrelaties tussen werkautonomie en burgerschapsgedrag.



Data en analyse

In dit hoofdstuk volgt een toelichting over het onderzoek van bovenstaande hypothesen. Eerst wordt aangegeven van welke data gebruik is gemaakt in dit onderzoek. Vervolgens komt aan de orde hoe de verschillende variabelen uit de hypothesen zijn geoperationaliseerd. Daarna zal dieper worden ingegaan op de controlevariabelen die in dit onderzoek zijn gebruikt. Ten slotte zal de methode van onderzoek worden gepresenteerd en toegelicht.

Dataset

Zoals al eerder vermeld is in deze scriptie gebruik gemaakt van ronde vijf van de European Social Survey (ESS). De ESS meet de attitudes, overtuigingen en het gedrag van diverse bevolkingsgroepen in meer dan dertig landen. Tot nog toe zijn er zes vragenronden geweest, waarvan één relevant is voor dit onderzoek. In die ronde werd immers specifiek ingegaan op werk in relatie tot andere levensdomeinen (European Social Survey, 2010). Hierdoor was het mogelijk alle hypothesen mee te nemen in de analyse. De analyse is uitgevoerd onder 15.110 mensen verspreid over 26 landen¹³.

Tabel 2. Aantal respondenten per land.

Land	Aantal respondenten	Land	Aantal respondenten
België	677	Kroatië	297
Bulgarije	540	Litouwen	243
Cyprus	232	Nederland	667
Denemarken	711	Noorwegen	871
Duitsland	1137	Oekraïne	287
Estland	673	Polen	476
Finland	682	Rusland	741
Frankrijk	728	Slovenië	337
Groot-Brittannië	916	Slowakije	357
Griekenland	461	Spanje	674
Hongarije	487	Tsjechië	523
Ierland	553	Zweden	741
Israël	494	Zwitserland	658

N=15110

Bron: ESS

De data zijn grotendeels geanalyseerd met het programma SPSS. Voor een tetrachorische en polychorische factoranalyse is gebruik gemaakt van een ander programma, namelijk STATA. Hiervoor is gekozen omdat deze analyse niet ondersteund wordt door SPSS.

Operationalisatie

Uit de theorie komt naar voren dat er sprake is van twee afhankelijke variabelen (gemeenschappelijke betrokkenheid en politiek burgerschapsgedrag), één onafhankelijke variabele (werkautonomie), en zes bemiddelende variabelen. Deze worden hieronder geoperationaliseerd. Bij die operationalisatie hoort de toetsing van hypothese 1. Vervolgens zullen de controlevariabelen worden geoperationaliseerd.

¹³ In ESS ronde vijf komen 27 landen terug, echter blijkt dat er van Portugal geen gegevens meer over zijn na het verwijderen van de missende waarden.

Burgerschapsgedrag

Uit de literatuur komt naar voren dat er sprake is van twee dimensies van burgerschapsgedrag: gemeenschapsbetrokkenheid en politiek burgerschapsgedrag. Verder blijkt politiek burgerschapsgedrag onder te verdelen in twee vormen, politiek actief burgerschapsgedrag en politiek betrokken burgerschapsgedrag. Aan de hand van de literatuur zijn vervolgens zes variabelen, respectievelijk twee vragen geselecteerd die politiek burgerschapsgedrag respectievelijk gemeenschapsbetrokkenheid zouden moeten meten. De zes variabelen die politiek burgerschapsgedrag zouden meten zijn dikgedrukt weergegeven in tabel 2.

Vervolgens is over deze acht variabelen een geroteerde¹⁴ tetrachorische factoranalyse uitgevoerd. Deze vorm is nodig, daar de items van de afhankelijke variabele dichotoom zijn (Kubinger, 2003). Omdat deze analyse niet wordt ondersteund door SPSS is gebruik gemaakt van STATA. Hiertoe is de SPSS-dataset (met behulp van stat/transfer) overgezet naar STATA om de analyse goed te kunnen uitvoeren. In tabel 3 is de uitkomst te zien.

¹⁴ Er is gebruik gemaakt van een varimaxrotatie.

Tabel 3. Tetrachorische factoranalyse burgerschapsgedrag^{ab}

Item	Factorlading	
	Factor 1	Factor 2
Contact met een politicus		,723
Actief in een politieke organisatie of actiegroep		1,257
Actief in een andere organisatie of vereniging dan een politieke organisatie	,724	
Een badge of een sticker gedrag betreffende een campagne	,849	
Een petitie getekend	,680	
Meegedaan aan een legale demonstratie	,676	
Lidmaatschap van een politieke partij	,561	
Lidmaatschap van een vakbond	,414	
Cronbach's Alpha	,574	,841

N= 15.110

Bron: ESS

^a Varimax rotatie^b Itemscore verwijderd bij <,400.

Hieruit komt naar voren dat er sprake is van twee componenten van burgerschapsgedrag (één met zes items en één met twee items). Wat ten eerste opvalt aan de uitkomst is de factorlading van 1,26 bij het item 'actief in een politieke partij of actiegroep'. Hoewel er discussie is over de legitimiteit van dergelijke waarden (i.e. >1), zal hier worden meegegaan met Jöreskog (1999) waaruit blijkt dat dit in dit geval niet problematisch hoeft te zijn.

Wat verder opvalt, is dat de twee voorspelde factoren een andere samenstelling hebben dan op basis van de literatuur was voorspeld. Er is één factor die zich alleen richt op mensen die actief zijn in de politiek. De tweede component heeft betrekking op politieke betrokkenheid. Uit de factoranalyse komt dus naar voren dat in deze scriptie onderzoek wordt gedaan naar twee vormen van politiek burgerschapsgedrag. Niet-politiek burgerschapsgedrag (in de theorie behandeld als gemeenschapsbetrokkenheid) kan in de factoranalyse niet worden onderscheiden van politiek burgerschapsgedrag. Eerder lijkt hier sprake te zijn van twee vormen van politiek burgerschapsgedrag.

Politiek actief burgerschapsgedrag is gemeten aan de hand van twee vragen: 'heeft u de afgelopen 12 maanden contact opgenomen met een politicus, een landelijke of gemeentelijke ambtenaar? (ja/nee)' en 'bent u lid van een politieke partij? (ja/nee)'.

Politiek betrokken burgerschapsgedrag is gemeten aan de hand van zes vragen. Ronde vijf van de ESS bevat zes vragen hierover: 'heeft u de afgelopen twaalf maanden een sticker of badge gedragen voor een campagne? (ja/nee)', bent u lid van een politieke partij(ja/nee), 'heeft u de afgelopen twaalf maanden deelgenomen aan een handtekeningenactie? (ja/nee)', 'heeft u de afgelopen twaalf maanden deelgenomen aan een geoorloofde openbare demonstratie? (ja/nee)', 'Bent u de afgelopen twaalf maanden in een andere organisatie of vereniging actief

Om te onderzoeken of een regressieanalyse dan wel logistische regressieanalyse noodzakelijk is, zijn de gevonden componenten vervolgens onderworpen aan een 'Kolmogorov-smirnov test of normality'. Voor beide componenten geldt dat ze niet normaal verdeeld zijn (i.e. ze scoorden beiden $p < 0,01$ op de test).

Werkautonomie

Werkautonomie is gemeten aan de hand van de volgende vragen: 'in hoeverre staat de directie op uw werk u toe om te beslissen hoe uw eigen dagelijks werk is georganiseerd?' (0= ik heb geen invloed; 10= ik bepaal dat helemaal zelf)', 'in hoeverre staat de directie op uw werk u toe invloed uit te oefenen op beleidsbeslissingen? (0= ik heb geen invloed; 10= ik bepaal dat helemaal zelf)' en 'in hoeverre staat de directie op uw werk u toe uw eigen werktempo te bepalen of te veranderen? (0= ik heb geen invloed; 10= ik bepaal dat helemaal zelf)'. Deze items worden regelmatig gebruikt voor bij onderzoek naar werkautonomie (e.g. Greenhaus & Beutell, 1985; Ahuja, Chudoba, Kacmar, McKnight & George, 2007; Lopes, Lagoa & Calapez, 2014a). Er is een polychorische factoranalyse¹⁵ uitgevoerd om te kijken of de items met elkaar in verband staan. Deze analyse blijkt betrouwbaarder te zijn als het gaat om de factoranalyse van ordinale variabelen (Tello, Moscoso, García, Abad, 2010). Uit de factoranalyse blijkt dat met de drie items daadwerkelijk één component, namelijk werkautonomie, wordt gemeten.

¹⁵ Het betreft hier een polychorische factoranalyse omdat het hier categorische items betreft. Een polychorische factoranalyse geeft hier een beter beeld van, zo blijkt uit Kubinger (2003).

Tabel 4. Polychorische factoranalyse werkautonomie.

Item	Factorlading
Invulling werk zelf kunnen bepalen	,804
Invloed op beleid van activiteiten van de organisatie	,694
Bepalen hoe snel er wordt gewerkt	,765
Cronbach's Alpha	,824

N= 15110

Bron: ESS

Hypothese 2a en 3a: baan(on)tevredenheid, persoonlijk welzijn en werkstress.

Baantevredenheid is gemeten aan de hand van de vraag: 'hoe tevreden bent u in uw hoofdberoep? (0=uiterst ontevreden; 10=uiterst tevreden)'. Hoe hoger de score, hoe meer tevreden iemand is met zijn of haar baan.

Persoonlijk welzijn is gemeten aan de hand van de vraag: 'Hoe gelukkig bent u alles bij elkaar genomen? (0=zeer ongelukkig; 10=zeer gelukkig). Een hoge score staat voor een hoger persoonlijk welzijn.

Werkstress (hypothese 2a2) is gemeten aan de hand van de vragen: 'hoe vaak voelt u zich na het werk te moe om van de dingen te genieten die u thuis zou willen doen? (1= nooit; 5=altijd)', en 'Hoe vaak merkt u dat uw partner of gezinsleden schoon genoeg heeft/hebben van de druk die veroorzaakt wordt door uw werk?' (1=nooit; 5=altijd)'. Hoe hoger de score, hoe meer werkstress.

Hoewel werkstress in Heesbeen (2012) eerder is gemeten aan de hand van drie items, zal dat hier gebeuren aan de hand van twee items. Het derde item, 'hoe vaak blijft u piekeren over problemen op het werk wanneer u niet aan het werk bent? (1=nooit...5=altijd)', zal gebruikt worden voor het onderzoeken van een andere hypothese, namelijk het niet kunnen loslaten van het werk (hypothese 2c). Dit komt voornamelijk voort uit het idee dat 'het niet kunnen loslaten van het werk' niet direct over werkstress gaat, maar in eerste instantie over de (latente) overtuiging dat iemand ook met werk bezig moet zijn als hij of zij niet binnen werktijd aan het

werken is. Daarnaast komt uit de literatuur naar voren dat het plausibeler is aan te nemen dat het geen afstand kunnen nemen van werk buiten werktijd eerder een oorzaak van werkstress is dan een gevolg, waardoor het als indicator tekort schiet (Nippert-eng, 2008). Het kan daarentegen wel een oorzaak zijn van werkstress (dit kan de hoge correlatie tussen de drie items verklaren).

Hypothese 2b en 3b: ondernemend gedrag en werktijd

Ondernemend gedrag is onderzocht aan de hand van de volgende stelling: 'ik lijk op iemand die nieuwe ideeën bedenkt en creatief is. Ik wil graag dingen doen op mijn eigen originele manier (1=lijkt heel erg op mij...5=lijkt helemaal niet op mij)'. Hierbij geldt dat een lage score staat voor ondernemend gedrag (om vertekening bij de analyse te voorkomen wordt deze omgescoord).

'Werktijd' betreft het aantal uren dat iemand werkt. Deze meting is gedaan aan de hand van de vraag: 'ongeacht uw contracturen, hoeveel uur werkt u normaal per week (in uw belangrijkste baan), met inbegrip van betaalde of onbetaalde overuren? (aantal uren)'.

Naast de missende waarden zijn antwoorden boven de 110 vervolgens gefilterd. Ook antwoorden met de score nul zijn verwijderd. Deze keuze is gemaakt omdat het in het eerste geval fysiek gezien onwaarschijnlijk is dat iemand normaal meer dan 110 uur per week werkt en in het tweede geval omdat dit onderzoek zich richt op mensen die minstens één uur per week werken.

Hypothese 2c en 3c: zelfsturing (ondernemend gedrag) en niet kunnen loslaten van het werk

Om zelfsturing te meten is gebruik gemaakt van het item dat bij 'ondernemend gedrag' is gebruikt. De hypothesen bleken moeilijk te onderscheiden van elkaar met gebruik van de ESS-vragenlijst.

Het niet kunnen loslaten van werk is gemeten aan de hand van de vraag: 'hoe vaak blijft u piekeren over problemen op het werk wanneer u niet aan het werk bent? (1=nooit...5=altijd)'. Een hogere score staat voor minder in staat het werk te kunnen loslaten. Zoals al eerder benoemd kan dit door werkstress eventueel leiden tot minder burgerschapsgedrag.

Controlevariabelen

In dit onderzoek zijn die factoren gecontroleerd waarvan uit het theoretisch kader blijkt dat ze invloed hebben op burgerschapsgedrag. Ten eerste gaat het om institutionele en culturele verschillen. Er is gecontroleerd voor de 26 landen die zijn meegenomen in de analyse.

Ten tweede is een aantal factoren meegenomen in de analyse waarvan bekend is dat ze invloed hebben op burgerschapsgedrag. Dit betreffen leeftijd ('in welk jaar bent u geboren?'), geslacht ('bent u man of vrouw?'), gezinsgrootte ('hoeveel personen leven er met regelmaat in uw huishouden?'), religiositeit ('voelt u zich verbonden met een bepaald geloof?') en inkomen (wat is het inkomen van uw huishouden?).

Opleidingsduur, persoonlijkheidskenmerken en andere uit onderzoek gebleken determinanten van burgerschapsgedrag, zoals het aantal leden van het huishouden wat burgerschapsgedrag vertoont en de tijd die wordt besteed aan huishoudelijk werk, zijn niet gebruikt als controlevariabelen. Dit komt doordat deze (1) niet meegenomen zijn in de vragenlijst of (2) te veel missende waarden geven.

In tabel 5 is een overzicht gegeven van de dataset die de te onderzoeken variabelen weergeven als mede een aantal algemene kenmerken van de respondenten (leeftijd, geslacht en inkomen).

Methode

Om de data te analyseren is gebruik gemaakt van een binaire logistische regressieanalyse. Omdat de afhankelijke variabelen (politiek actief burgerschapsgedrag en politiek betrokken burgerschapsgedrag) niet normaal verdeeld zijn, kunnen normale regressietechnieken hier niet gebruikt worden. Een logistische regressieanalyse berekent de kans dat een bepaald verband logisch is door de 'maximum-likelihood estimation' te berekenen (Field, 2009). Zo is het toch mogelijk verbanden te vinden.

De analyse heeft plaatsgevonden in twee keer tien stappen (voor twee afhankelijke variabelen). Een eerste model (model 0) betreft een leeg model, dat als uitgangspunt van het onderzoek dient. Bij het tweede model (model 1) is de variabele 'werkautonomie' toegevoegd. Het derde

Tabel 5. Overzicht van de dataset.

Variabele	Minimum	Maximum	Gemiddelde
Afhankelijke variabelen			
Politieke participatie	0 (nee)	1 (ja)	,07
Gemeenschapsparticipatie	0 (nee)	1 (ja)	,54
Onafhankelijke variabele			
Werkautonomie	0 (niet)	10 (helemaal)	5,84
Bemiddelende variabelen			
Baantevredenheid	0 (extreem ontevreden)	10 (extreem tevreden)	7,43
Welzijn	0 (extreem gelukkig)	10 (extreem ongelukkig)	7,44
Werkstress	1 (nooit)	5 (altijd)	2,56
ondernemend gedrag ^a	1 (lijkt totaal niet op mij)	6 (lijkt helemaal op mij)	4,51
Werktijd (uren per week)	1	110	40,82
Niet kunnen loslaten werk	1 (nooit)	5 (altijd)	2,79
Kenmerken respondenten			
Leeftijd (in jaren)	16	67	42,78
Geslacht	1 (man)	2 (vrouw)	50,7% man
Inkomen ^b	1 (eerste decimaal)	10 (tiende decimaal)	6,44

^a Antwoord op de vraag of de respondent vindt dat hij of zij op de een ondernemende persoon lijkt.

^b Voor elk land zijn de tien decimalen berekend. Vervolgens is gevraagd onder welk decimaal de respondenten vallen.

N=15.110

Bron: ESS

model (model 2) bevat tevens de landendummies, en het vierde model (model 3) bestaat uit de overige controlevariabelen. Ten slotte is voor elke bemiddelende variabele een model ontwikkeld (model 4 tot en met model 9). Bij de data-analyse is gebruik gemaakt van SPSS.

Resultaten

Beschrijvende resultaten

In tabel 6 zijn de correlatiecoëfficiënten te zien van de te onderzoeken variabelen. Hier is nog niet gecontroleerd op verstoringen. Deze worden ingevoegd bij de regressieanalyse. Uit de tabel volgt dat vrijwel alle variabelen significant met elkaar in verband staan. Als wordt geconcentreerd op de verbanden tussen de twee vormen van politiek burgerschapsgedrag en werkautonomie, valt allereerst op dat er een positief verband bestaat tussen

burgerschapsgedrag en werkautonomie. Mensen met veel werkautonomie vertonen over het algemeen dus ook meer burgerschapsgedrag.

Daarnaast valt op dat van de bemiddelende variabelen alleen werkstress niet significant in verband staat met politiek burgerschapsgedrag of werkautonomie.

Hoewel er naar aanleiding van deze correlatietabel aanknopingspunten zijn voor verbanden tussen de meeste bemiddelende variabelen en de afhankelijke en onafhankelijke variabelen, is deze in één geval vooralsnog anders dan voorspeld. 'Werk niet kunnen loslaten' staat in licht positief verband met (beide vormen van) politiek burgerschapsgedrag, terwijl voorspeld was dat dit een negatief effect zou hebben op burgerschapsgedrag.

De tabel laat zien dat er sprake is van verbanden tussen de onafhankelijke, afhankelijke en bemiddelende variabelen. Als dieper wordt ingegaan op de relatie tussen burgerschapsgedrag en werkautonomie, namelijk als er wordt gecontroleerd voor land¹⁶, komt er een ander beeld naar voren. In tabel 7 is te zien dat werkautonomie wel significant in verband staat met politiek betrokken burgerschapsgedrag, maar niet meer met politiek actief burgerschapsgedrag¹⁷.

Tabel 6. Correlatiecoëfficiënten.

	1A	1B	2	3	4	5	6	7
1A. politiek betrokken burgerschap								
1B. Politiek actief burgerschap								
2. werkautonomie	,145**	,090**						
3. Baantevredenheid	,124**	,035**	,289**					
4. Welzijn	,158**	,044**	,201**	,367**				
5. Werkstress	,007	,002	,007	-,228**	-,197**			
6. Ondernemend gedrag	,033**	,051**	,182**	,110**	1,02**	,009		
7. Werktijd	-,075**	,035**	,143**	-,017*	-,038**	,231**	,081**	
8. Werk niet kunnen loslaten	,049**	,036**	,235**	-,016*	-,067**	,400**	,085**	,182**

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

N=15.110

Bron: ESS

¹⁶ Er is gecontroleerd voor land door van elk land het gemiddelde 'politiek betrokken burgerschapsgedrag', 'politiek actief burgerschapsgedrag' en 'werkautonomie' te berekenen, en tegen elkaar af te zetten. Hiertoe zijn 26 landen met elkaar vergeleken.

¹⁷ Dat er geen significant verband is gevonden heeft voornamelijk te maken met de kleine sample (26 landen). Een klein effect is zo moeilijk waarneembaar (Kalla, 2009).

Tabel 7. Correlatie tussen burgerschapsgedrag en werkautonomie gecontroleerd voor land.

	1A	1B
1A. Politiek betrokken burgerschap		
1B. Politiek actief burgerschap		
2. Werkautonomie	,718**	,247

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

N=15.110

Bron: ESS

Of deze wellicht verstoord worden door andere (controle) variabelen blijkt uit de logistische regressie. Hier zal door de invoering van controlevariabelen worden gecontroleerd of er sprake is van verbanden zoals gegeven bij de hypothesen. De logistische regressieanalyse is hierna gegeven en geïnterpreteerd.

Logistische regressieanalyse

Politiek betrokken burgerschapsgedrag

Tabel 8 geeft de uitkomsten weer van de logistische regressieanalyse waarbij politiek betrokken burgerschapsgedrag de afhankelijke variabele is. Bij de overgang van alle modellen daalt de -2log-likelihood significant ($p < 0,01$). Dit houdt in dat de fit van het model groter wordt als er variabelen worden toegevoegd.

Model 1 geeft weer welke relatie er bestaat tussen werkautonomie en politiek betrokken burgerschapsgedrag. Hier blijkt, evenals uit de correlatietabel bleek, sprake van een positief verband. Echter blijkt bij de invoering van model 2 en 3, waar alle controlevariabelen worden toegevoegd aan de analyse, dat het positieve verband geslonken is tot een licht significant positief verband ($,024$, $P < 0,01$). De invoering van de bemiddelende variabelen hebben geen tot weinig effect op de relatie tussen werkautonomie en burgerschapsgedrag. Alleen de factor 'werk niet kunnen loslaten' verklaart het verband tussen werkautonomie en politiek betrokken burgerschapsgedrag. Het regressiecoëfficiënt gaat bij de invoering van werk 'niet kunnen loslaten' van een significant verband van $,024$ naar een insignificant verband van $,013$. Het positieve verband tussen werkautonomie en burgerschapsgedrag na de invoering van de controlevariabelen wordt bemiddeld door het geen afstand kunnen nemen van werk. In plaats van mediatie van een negatief verband (zoals in hypothese 2c wordt verondersteld) is er sprake

van mediatie van een positief verband. Voor de overige hypothesen is waar het gaat om politiek betrokken burgerschapsgedrag (ook) geen onderbouwing gevonden.

Tabel 8. Regressieanalyse politiek betrokken burgerschapsgedrag

	(0)	(1)	(2) ^a	(3) ^a	(4) ^a
		B (SE)	B (SE)	B (SE)	B (SE)
Onaf. variabele					
Werkautonomie		,107**(.006)	,043**(.006)	,024**(.006)	,019**(.007)
OR (lower-upper)		1,11 (1,10-1,13)	1,04 (1,03-1,06)	1,02 (1,01-1,04)	1,02 (1,01-1,03)
Contr. variabelen					
Leeftijd				,015**(.002)	,015** (.015)
OR (lower-upper)				1,02 (1,01-1,02)	1,02 (1,01-1,02)
Geslacht				,103** (.037)	,102**(.037)
OR (lower-upper)				1,11 (1,03-1,19)	1,11 (1,03-1,19)
Religie				-,106*(,041)	-,101*(,041)
OR (lower-upper)				,90 (.83-.98)	,90 (.83-.98)
Leden huishouden				-,007 (.015)	-,006 (.015)
OR (lower-upper)				,99 (.96-1,02)	,99 (.97-1,02)
Huishoudinkomen				,083**(.008)	,081**(.008)
OR (lower-upper)				1,09 (1,07-1,11)	1,08 (1,07-1,10)
Bem. variabelen					
Baantevredenheid					,039**(.010)
OR (lower-upper)					1,04 (1,02-1,06)
Intercept	,14**	-,49**	-,91**	-1,98**	-2,20**
Nagelkerke's R		,032	,237	,253	,254

Note: OR (lower-upper) = Odds Ratio (95% betrouwbaarheidsinterval)

^a In dit model is ook gecontroleerd voor de landenverschillen.

* p<0,05, ** p<0,01.

N=15110

Bron: ESS

(vervolg *tabel 8*)

	(5)* B (SE)	(6)* B (SE)	(7)* B (SE)	(8)* B (SE)	(9)* B (SE)
Onaf. Variabele					
Werkautonomie	,022** (.007)	,023*	,020**	,027** (.007)	,013 (.007)
OR (lower-upper)	1,02 (1,01-1,04)	1,02 (1,01-1,04)	1,02 (1,01-1,03)	1,03 (1,01-1,04)	1,01 (1,00-1,03)
Contr. variabelen					
Leeftijd	,016** (.002)	,015** (.002)	,016** (.002)	,015** (.002)	,015** (.002)
OR (lower-upper)	1,02 (1,01-1,02)	1,02 (1,01-1,02)	1,02 (1,00-1,02)	1,02 (1,01-1,02)	1,02 (1,01-1,02)
Geslacht	,102** (.037)	,103** (.037)	,106** (.037)	,071 (.038)	,099** (.037)
OR (lower-upper)	1,12 (1,03-1,19)	1,11 (1,03-1,19)	1,11 (1,03-1,20)	1,07 (1,00-1,16)	1,10 (1,03-1,19)
Religie	-,100* (.041)	-,110** (.041)	-,107** (.041)	-,105* (.041)	-,108** (.042)
OR (lower-upper)	,91 (.83-.98)	,90 (.83-.97)	,90 (.83-.98)	,90 (.83-.98)	,90 (.83-.97)
Leden huishouden	-,009 (.015)	-,011 (.015)	-,005 (.015)	-,009 (.015)	-,007 (.015)
OR (lower-upper)	,99 (.96-1,02)	,99 (.96-1,02)	,10 (.97-1,03)	,99 (.96-1,02)	,99 (.96-1,02)
Huishoudinkomen	,079** (.008)	,085** (.008)	,083** (.008)	,087** (.008)	,082** (.008)
OR (lower-upper)	1,08 (1,07-1,10)	1,09 (1,07-1,11)	1,09 (1,07-1,10)	1,09 (1,07-1,11)	1,09 (1,07-1,10)
Bem. variabelen					
Welzijn	,041** (.011)				
OR (lower-upper)	1,04 (1,02-1,06)				
Werkstress		,094** (.022)			
OR (lower-upper)		1,10 (1,05-1,15)			
Ondernemend gedrag			,061** (.016)		
OR (lower-upper)			1,06 (1,03-1,10)		
Werktijd				-0,005** (.002)	
OR (lower-upper)				1,00 (.99-1,00)	
Werk niet loslaten					,115** (.017)
OR (lower-upper)					1,12 (1,09-1,16)
Intercept	-2,22**	-2,22**	-2,24**	-1,74**	-2,22**
Nagelkerke's R	,256	,256	,254	,254	,256

Note: OR (lower-upper) = Odds Ratio (95% betrouwbaarheidsinterval)

* In dit model is ook gecontroleerd voor de landenverschillen.

* p<0,05, ** p<0,01.

N=15110

Bron: ESS

Politiek actief burgerschapsgedrag

Tabel 9 laat de uitkomsten van de logistische regressieanalyse van politiek actief burgerschapsgedrag zien. Ook hier daalt de -2 log likelihood bij toevoeging van elk nieuw model. In tegenstelling tot politiek betrokken burgerschapsgedrag is hier bij de invoeging van de controlevariabelen minder sprake van een afname van het effect tussen werkautonomie en burgerschapsgedrag. Het regressiecoëfficiënt blijft steken op ,113 (p<0.01).

In dit geval brengt de invoeging van mogelijk mediërende variabelen meer verschillen. Zo neemt het regressiecoëfficiënt met 0,011 af bij de invoeging van 'ondernemend gedrag'(model 8). Ook

de invoeging van 'werk niet kunnen loslaten' heeft een licht effect op de relatie tussen werkautonomie en politiek actief burgerschapsgedrag (0,005). Hoewel het effect klein is kan worden geconcludeerd dat 'ondernemend gedrag' en 'werk niet kunnen loslaten' de positieve relatie tussen werkautonomie en politiek actief burgerschapsgedrag bemiddelen. Daarmee kunnen twee hypothesen bevestigd worden (hypothese 2b en 2c), en is er, tegen de verwachtingen in, ook in het geval van politiek actief burgerschapsgedrag sprake van een positieve bemiddeling van 'werk niet kunnen loslaten'.

Tabel 9. Regressieanalyse politiek actief burgerschapsgedrag

	(0)	(1)	(2) ^a	(3) ^a	(4) ^a
		B (SE)	B (SE)	B (SE)	B (SE)
Onaf. variabele					
Werkautonomie		,132**(.012)	,134**(.013)	,113**(.013)	,114**(.013)
OR (lower-upper)		1,14 (1,11-1,17)	1,14 (1,12-1,17)	1,12 (1,09-1,15)	1,12 (1,09-1,15)
Contr. variabelen					
Leeftijd				,021**(.003)	,021** (.003)
OR (lower-upper)				1,02 (1,02-1,03)	1,02 (1,02-1,03)
Geslacht				-,403**(.069)	-,402**(.069)
OR (lower-upper)				,67 (.58-,77)	,67 (.59-,77)
Religie				-,317**(.076)	-,317**(.076)
OR (lower-upper)				,73 (.63-,85)	,73 (.63-,85)
Leden huishouden				,007 (.028)	,007 (.028)
OR (lower-upper)				1,01 (.95-1,07)	1,01 (.95-1,06)
Huishoudinkomen				,040**(.015)	,041**(.015)
OR (lower-upper)				1,04 (1,01-1,07)	1,04 (1,01-1,07)
Bem. variabelen					
Baantevredenheid					-,005 (.020)
OR (lower-upper)					1,00 (.96-1,03)
Intercept	-2,64**	-3,48**	-3,39**	-3,40**	-1,37**
Nagelkerke's R		,021	,051	,070	,070

Note: OR (lower-upper) = Odds Ratio (95% betrouwbaarheidsinterval)

^aIn dit model is ook gecontroleerd voor de landenverschillen.

* p<0,05, ** p<0,01.

N=15110

Bron: ESS

(vervolg **tabel 9**)

	(5) ^a B (SE)	(6) ^a B (SE)	(7) ^a B (SE)	(8) ^a B (SE)	(9) ^a B (SE)
Onaf. Variabele					
Werkautonomie	,110** (.013)	,113** (.013)	,103** (.013)	,111** (.013)	,108 (.013)
OR (lower-upper)	1,12 (1,09-1,15)	1,12 (1,09-1,15)	1,02 (1,01-1,03)	1,39 (.93-1,15)	1,11 (1,09-1,14)
Contr. variabelen					
Leeftijd	,022** (.003)	,021** (.003)	,022** (.003)	,021** (.003)	,021** (.003)
OR (lower-upper)	1,02 (1,02-1,03)	1,02 (1,02-1,03)	1,02 (1,02-1,03)	1,02 (1,02-1,03)	1,02 (1,02-1,03)
Geslacht	-,406** (.069)	-,403** (.069)	-,399** (.069)	-,386** (.072)	-,405** (.069)
OR (lower-upper)	,67 (.58-.76)	,67 (.58-.77)	,67 (.59-.77)	,68 (.59-.78)	,67 (.58-.76)
Religie	-,310** (.076)	-,318** (.076)	-,322** (.076)	-,317** (.076)	-,319** (.076)
OR (lower-upper)	,73 (.63-.85)	,73 (.63-.84)	,73 (.62-.84)	,73 (.63-.85)	,73 (.63-.84)
Leden huishouden	,005 (.028)	,005 (.028)	,010 (.028)	,007 (.028)	,006 (.028)
OR (lower-upper)	1,01 (.95-1,06)	1,01 (.95-1,06)	1,01 (.96-1,07)	1,01 (.95-1,06)	1,01 (.95-1,06)
Huishoudinkomen	,036* (.015)	,040** (.015)	,038** (.015)	,039** (.015)	,039** (.015)
OR (lower-upper)	1,04 (1,01-1,07)	1,04 (1,01-1,07)	1,04 (1,01-1,07)	1,04 (1,01-1,07)	1,04 (1,01-1,07)
Bem. variabelen					
Welzijn	,049* (.022)				
OR (lower-upper)	1,05 (1,01-1,10)				
Werkstress		,037 (.041)			
OR (lower-upper)		1,04 (.96-1,13)			
Ondernemend gedrag			,135** (.031)		
OR (lower-upper)			1,14 (1,08-1,22)		
Werktijd				,002 (.003)	
OR (lower-upper)				1,00 (1,00-1,01)	
Werk niet loslaten					,053 (.032)
OR (lower-upper)					1,05 (.99-1,12)
Intercept	-3,69**	-3,49**	-3,97**	-3,51**	-3,51**
Nagelkerke's R	,070	,070	,073	,070	,070

Note: OR (lower-upper) = Odds Ratio (95% betrouwbaarheidsinterval)

^a In dit model is ook gecontroleerd voor de landenverschillen.

* p < 0,05, ** p < 0,01.

N=15110

Bron: ESS

Conclusie en discussie

Dit onderzoek biedt een toevoeging op de bestaande literatuur, in die zin dat is getracht dieper inzicht te verkrijgen in de interactie tussen werk en privé. Waar onderzoek zich de laatste decennia vooral heeft geconcentreerd op de invloed van werk op het familieleven (en andersom), is hier gekeken naar de invloed van werk (autonomie) op burgerschapsgedrag.

Omdat op basis van theoretisch als empirisch materiaal niet kon worden vastgesteld wat de effecten van werkautonomie op burgerschapsgedrag zouden zijn, is gebruik gemaakt van een open onderzoeksdesign. Dit betekent dat voor beide opties (een positief of negatief effect) verklaringen zijn getoetst. Uit dit onderzoek zijn drie belangrijke conclusies te trekken.

De eerste conclusie: er is sprake van een positief verband tussen werkautonomie en politiek burgerschapsgedrag. Mensen met veel autonomie op het werk zijn dus eerder geneigd politiek burgerschapsgedrag te vertonen. Hierbij geldt dat, na het invoegen van controlevariabelen, het positieve verband tussen werkautonomie en burgerschapsgedrag groter is in het geval van politiek actief burgerschapsgedrag dan politiek betrokken burgerschapsgedrag.

Ten tweede komt uit deze scriptie naar voren dat resultaten uit eerder onderzoek naar het verband tussen werkautonomie en politiek burgerschapsgedrag hier slechts gedeeltelijk kunnen worden bevestigd. Er is hier eveneens een positief verband gevonden. Echter komt naar voren dat het positieve verband tussen werkautonomie en politiek burgerschapsgedrag niet bemiddeld wordt door positieve gemoedstoestanden.

Ten slotte komt uit dit onderzoek naar voren dat 'het werk niet kunnen loslaten' en 'ondernemend gedrag' bemiddelaars zijn van het positieve verband tussen werkautonomie en politiek burgerschapsgedrag. In het eerste geval geldt dit voor beide vormen van politiek burgerschapsgedrag, in het tweede geval alleen voor actief politiek burgerschapsgedrag. De effecten zijn echter wel klein.

De verklaring voor de positieve bemiddeling van 'het werk niet kunnen loslaten' is moeilijk te geven. Wellicht hebben mensen die het lastig vinden afstand te nemen van hun werk daar ook op andere gebieden van het leven moeite mee, zoals burgerschapsgedrag. Nader onderzoek is hier nodig.

Een algemene conclusie is dat de theorieën die voortkomen uit de huidige literatuur rond de werk-privérelatie niet toereikend genoeg zijn om de relatie tussen werk en politiek actief burgerschapsgedrag te verklaren. Er blijft een tamelijk groot onverklaard positief verband over. Dit komt enerzijds doordat een aantal controlevariabelen niet konden worden meegenomen in de analyse. Anderzijds is het mogelijk dat de theorie slechts beperkt past bij de hier onderzochte relatie tussen werkautonomie en politiek burgerschapsgedrag (hier wordt onder de volgende alinea verder op ingegaan). Verder onderzoek kan hier uitkomst bieden.

Dit onderzoek zou zich dan tevens kunnen richten op andere vormen van burgerschapsgedrag, zoals meer informele vormen van burgerschapsgedrag, bijvoorbeeld waar het gaat om discussies over maatschappelijke thema's of dienstbaarheid. Ten tweede is het mogelijk naar andere vormen van formeel burgerschapsgedrag onderzoek te doen, bijvoorbeeld vrijwilligerswerk

(hoewel dit een deel overlapt met dit onderzoek) en het stemgedrag van mensen. Een van de belangrijkste tekortkomingen van dit onderzoek is dat slechts naar een paar aspecten van burgerschapsgedrag kon worden gekeken. Onderzoek naar een omvangrijker scala aan burgerschapsgedrag levert meer betrouwbare resultaten op.

De ontwikkeling van een theorie betreffende de werk-burgerschapsrelatie

Een van de doelen van dit onderzoek was om nieuwe inzichten toe te voegen aan de literatuur over de werk- en privérelatie. In dit onderzoek is gebruik gemaakt van deze literatuur om mogelijke verklaringen te vinden voor de relatie tussen werkautonomie en burgerschapsgedrag. Hoewel het verband er wel is, wordt deze slechts beperkt verklaard door reeds bestaande theorie vanuit de werk-privéliteratuur. Ook is het daarmee lastig vast te stellen wanneer werkautonomie een positief en wanneer deze geen of een negatief effect heeft op burgerschapsgedrag.

Het is dus noodzakelijk mogelijke verklaringen voor het verband elders te zoeken. Zo zou bijvoorbeeld onderzoek kunnen worden gedaan naar factoren die het verband versterken of afzwakken, zoals de cultuur binnen de organisatie waar de werknemer werkt of de persoonlijkheid van de werknemer.

Ook een onderzoek dat breder kijkt dan de interactie tussen twee levensdomeinen zou hierbij helpen. Het is denkbaar dat werkautonomie leidt tot een actievere levensstijl buiten het werk, in welk domein die levensstijl zichtbaar wordt staat echter niet vast. De autonome werknemer kan veel tijd kwijt zijn aan burgerschapsgedrag, maar kan bijvoorbeeld ook actief bezig zijn met een hobby of religieuze activiteiten.

Meer kwalitatief onderzoek naar het verband zou uitkomst kunnen bieden. Door in onderzoek te focussen op de ervaringen van werknemers zelf zou er in de toekomst de mogelijkheid zijn een werk-burgerschapstheorie te ontwikkelen, die wellicht een onderdeel kan worden van een meer volledige levensdomeintheorie.

Literatuur

Adler, R. P., & Goggin, J. (2005). What do we mean by "Civic Engagement"? *Journal of transformative education*, 3(236), 236-253.

- Ahuja, M. K., Chuboda, K. M., Kacmar, C. J., McKnight, D. H., & George, J. F. (2007). IT road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions. *MIS Quarterly*, *31*(1), 1-17.
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagstrom, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2011). *Work Without Boundaries, Psychological Perspectives on the New Working Life*. Blackwell, Chichester: Wiley.
- Amato, P. (1993). Urban-rural differences in helping friends and family members. *Social Psychology Quarterly*, *56*, 249-262.
- Andolina, M. W., Jenkins, K., Zukin, C., & Keeter, S. (2003). Habits from home, lessons from school: Influence on youth civic engagement. *Political Science and Politics*, *36*(2), 275-280.
- Anheier, H. K., Salamon, L. M. (1999). Volunteering in cross-national perspective: Initial comparisons. *Law and Contemporary Problems*, *62*(4), 43-65.
- Assor, A. Kaplan, H., & Roth, G. (2002). Choice is good, but relevance is excellent: Autonomy-enhancing and suppressing teacher behaviours predicting students' engagement in schoolwork. *British Journal of Educational Psychology*, *72*, 261-278.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2012). The spillover-crossover model. In Grzywacz, J.G., & Demerouti, E. (eds.), *New frontiers in work and family research*, New York: Psychology Press.
- Benz, M., & Frey, B. S. (2004). Being independent raises happiness at work. *Swedish Economic Policy Review* *11*(2), 95-134.
- Bijl, D. (2009). *Aan de slag met Het Nieuwe Werken*. Par CC: Zeewolde.
- Breaugh, J. A. (1985). The measurement of work autonomy. *Human Relations*, *38*(6), 551-570.
- Brummelhuis, L. L. ten, Bakker, A. B., Hetland, J., & Keulemans, L. (2012). Do new ways of working foster work engagement? *Psicothema*, *24*, 113-120.
- Burr, J.A., Caro, F.G., & Moorhead, J. (2002). Productive aging and civic participation. *Journal of Aging Studies*, *16*(1), 87-105.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, *62*, 1459-1486.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, *53*(6), 747-770.
- Cohen, A., & Vigoda, E. (2000). Do good citizens make good organizational citizens: An empirical examination of the relationship between general citizenship and organizational citizenship behavior in Israel. *Administration & Society*, *32*(5), 596-624.

Deci, E., & Ryan, R.M. (2011). Self-determination theory. In P. A. M. van Lange, A. Kruglanski, & E. T. Higgins (eds.), *The handbook of theories of social psychology* (pp. 45-64), London: SAGE Publications Ltd.

Duke, N. N., Skay, C. L., Pettingell, S. L., & Borowsky, I. W. (2009). From adolescent connections to social capital: Predictors of civic engagement in young adulthood. *Journal of Adolescent Health, 44*(2), 161-168.

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review, 25*, 178-199.

Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.

Esping Andersen, G., Galie, D., Hemerijck, A., & Myles, J. (2001). *A New Welfare Architecture for Europe? Report to the Belgian Presidency of the EU*. Brussel: CEC.

European Social Survey (2010). *ESS5-Documentation report (ed. 3.1)*. Gevonden op 12-7-2014, via, www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/survey/ESS5_data_documentation_report_e03_1.pdf.

European Social Survey (z.d.). *About the European social survey European research infrastructure – ESS ERIC*. Gevonden op 12-7-2014, via www.europeansocialsurvey.org/about/index.html.

Field A. (2005). *Discovering statistics using SPSS*. London: Sage Publications.

Frone, M. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (eds.), *Handbook of occupational health psychology* (143-163). Washington DC: American Psychological Association.

Gagné, M., & Bhave, D. (2011). Autonomy in the workplace: An essential ingredient to employee engagement and well-being in every culture. In V. I. Chirkov, R. M. Ryan, & K. M. Sheldon (Eds.), *Human autonomy in cross-cultural context* (163–187). Nederland: Springer.

Geurts, S. A. E., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. In M. J. Schabracq, M. J. Winnubst & C. L. Cooper (eds.), *The handbook of work and health psychology* (279-312). West Sussex: John Wiley & Sons.

George, J. M. & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin, 112*, 310-329.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review, 10*(1), 76-88.

Guest, D. (2002). Perspectives on the Study of Work Life Balance. *Social Science Information, 41*(2), 255–279.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.

Hauser, S. M. (2000). Education, ability, and civic engagement in contemporary United States. *Social Science Research*, 29(4), 556-582.

Heesbeen, P. (2012). *Minder hard werken door autonomie: keuze of kenmerk? Scriptieonderzoek naar een Agency-verklaring en een Werkstressverklaring voor een Negatief effect van autonomie op Werkinzet*. Ongepubliceerde masterscriptie, Erasmus Universiteit Rotterdam, Rotterdam, Nederland.

Hill, J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility an family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-58.

Hindin, M. J. (2007). Role theory. In G. Ritzer (ed.), *The blackwell encyclopedia of sociology* (pp. 3959–3962). Malden : Blackwell Publishing.

Hirst, G., Budhwar, P., Cooper, B. K., West, M., Long, C., Xu, C. Y., & Shipton, H. (2008). Cross-cultural variations in climate for autonomy, stress and organizational productivity relationships: A comparison of Chinese and UK manufacturing organizations. *Journal of International Business Studies* 39(8), 1343–1358.

Houdt, F. van, & Schinkel, W. (2009). Aspecten van burgerschap: Een historische analyse van de transformaties van het burgerschapsconcept in Nederland. *Beleid en Maatschappij*, 36(1), 50-58.

Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1332–1356.

Janoski, J., Musick, M. A., & Wilson, J. (1998). Being volunteered? The impact of social participation an pro-social attitudes on volunteering. *Sociological Forum*, 13(3), 495-518.

Jans, T. (2012). *Het nieuwe werken: Uitkomst of ondergang voor je privéleven?* Ongepubliceerde masterscriptie, Universiteit Utrecht, Utrecht, Nederland.

Jones, K. S. (2006). Giving and volunteering as distinct forms of civic engagement: The role of community integration an personal resources in formal helping. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 35(2), 249-266.

Jöreskog, K. G. (1999). *How large can a standardized coefficient be?* In het helpbestand van LISREL. Gevonden op 17-6-2014, via www.ssicentral.com/lisrel/techdocs/HowLargeCanaStandardizedCoefficientbe.pdf.

Kääriäinen, J., & Lehtonen, H. (2006). The variety of social capital in welfare state regimes of 21 countries. *European Societies*, 8(1), 27-57.

- Kalla, S. (2009). *Statistical Significance And Sample Size*. Gevonden op 31 juli 2014, via, <https://explorable.com/statistical-significance-sample-size>.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Work Life*. New York: Basic Books.
- Kennedy, K. J. (2007). Students constructions of 'active citizenship': What does participation mean to students? *British Journal of Educational Studies*, 55(3), 304-324.
- Kerstholt, J. H., & Paradies, G. (2014). Wat doen burgers in de participatiesamenleving? *Openbaar bestuur, april 2014*, 8-11.
- Kohn, M. L., & Slomczynski, K. M. (1990). *Social structure and self-direction: A comparative analysis of the United States and Poland*. Oxford: Basil Blackwell.
- Kleij, R. van der, Blok, M., Aarts, O., Vos, P., & Weyers, L. (2013). Het nieuwe werken en kennisdelen: De rol van organisatie-identificatie en autonomie. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29(1), 63-82.
- Klute, M. M., Crouter, A. C., Sayer, A. G., & McHale, S. M. (2002). Occupational self-direction, values, and egalitarian relationships: A study of dual-earner couples. *Journal of Marriage and Family*, 64(1), 139-151.
- Konrad, A. M., & Mangel, R. (2000). The impact of work-life programs on firm productivity. *Strategic Management Journal*, 21, 1225-1237.
- Kubinger, K. D. (2003). On artificial results due to using factor analysis for dichotomous variables. *Psychology Science*, 45(1), 106-110.
- Lancee, B., & Dronkers, J. (2011). Ethnic, religious and economic diversity in Dutch neighbourhoods: Explaining quality of contact with neighbours, trust in the neighbourhood and inter-ethnic trust. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 37(4), 597-618.
- Lewis, S., Gambles, R., & Rapoport, R. (2007). The constraints of 'work-life balance' approach: An international perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 360-373.
- Lopes, H., Lagoa, S., & Calapez, T. (2014a). Declining autonomy at work in the EU and its effect on civic behavior. *Economic and Industrial Democracy*, 35(2), 341-366.
- Lopes, H., Lagoa, S., & Calapez, T. (2014b). Work autonomy, work pressure, and job satisfaction: An analysis of European Union countries. *The Economic and Labour Relations Review*, 25(2), 306-326.
- Luchman, J. N., & González-Morales, M. G. (2013). Demands, control, and support: A meta-analytic review of work characteristics interrelationships. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 18(1), 37-52.

- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology, 91*, 1321–1339.
- Nesbit, R. (2014). The influence of family and household members on individual volunteer choices. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 43*(3), 1134-1154.
- Nippert-eng, C. E. (2008). *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Pattie, C., Seyd, P., Whiteley, P. (2003). Citizenship and civic engagement: Attitudes and behavior in Britain. *Political Studies, 51*, 443-468.
- Peters, P., Dulk, L. den & Lippe, T. van der (2008). Effecten van tijd-ruimtelijke flexibiliteit op de balans tussen werk en privé. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken, 24*(4), 341-362.
- Pugliesi, K. (1995). Work and well-being: Gender differences in the psychological consequences of employment. *Journal of Health and Social Behavior, 36*(1), 57-71.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster.
- Rentsch, J. R., & Steel, R. P. (1998). Testing the durability of job characteristics as predictors of absenteeism over a six-year period. *Personnel Psychology, 51*, 165–190.
- Roy, K. M., Tubbs, C. Y., & Burton, L. M. (2004). Don't have no time: Daily rhythms and the organization of time for low-income families. *Family Relations, 53*, 168-178.
- Sadler-Smith, E., El-Kot, G., & Leat, M. (2003). Differentiating work autonomy facets in a non-Western context. *Journal of Organizational Behavior, 24*, 709–731.
- Scheufele, D. A., & Shah, D. V. (2000). Personality strength and social capital: The role of dispositional and informational variables in the production of civic participation. *Communication Research, 27*(2), 107-131.
- Schultz, J. L., & Higbee, J. L. (2010). An exploration of theoretical foundations for working mothers' formal workplace social networks. *Journal of Business & Economics Research, 8*(4), 87-94.
- Schulz, W., Ainley, J., Fraillon, J., Kerr, D., & Losito, B. (2009). *ICCS 2009 international report: Civic knowledge, attitudes, and engagement among lower-secondary school students in 38 countries* (International Association for the Evaluation of Educational Achievement). Gevonden op 20 juli 2014, via <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED520018.pdf>.
- Sheldon, K. M., & Niemiec, C. P. (2006). It's not just the amount that counts: Balances need satisfaction also affects well-being. *The American Psychological Association, 91* (2), 331-341.

- Slijkhuis, M. (2012). *A structured approach to need for structure at work*. Ongepubliceerde dissertatie, Rijksuniversiteit van Groningen, Groningen, Nederland.
- Tello, F. P., Moscoso, S. C., García, I. B., Abad, E. V. (2010). Polychoric versus pearson correlations in exploratory and confirmatory factor analysis of ordinal variables. *Quality & Quantity*, 44(1), 153-166.
- Tement, S. (2014). The role of personal and key resources in the family-to-work enrichment process. *Scandinavian Journal of Psychology*, 2014.
- Thoits, P. A. & Hewitt, L. N. (2001). Volunteer work and well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 42(2), 115-131.
- Uslaner, E. M. (1998). Social capital, television, and the "mean world": Trust, optimism, and civic participation. *Political Psychology*, 19(3), 441-467.
- Uslaner, E. M. (2002). Religion and Civic engagement in Canada and the United States. *Journal of Scientific Study of Religion*, 41(2), 239-254.
- Wijdeven, T. M. F. van de, Graaf, L. J. de, & Hendriks, F. (2013). *Actief burgerschap: Lijnen in de literatuur*. Tilburg: Tilburgse School voor Politiek en Bestuur.
- Wilson, J., & Musick, M. A. (1997). Work and volunteering: The long arm of the job. *Social Forces*, 76(1), 251-272.
- Wilson, J. & Musick, M. A. (1998). The contribution of social resources to volunteering. *Social Science Quarterly*, 79(4), 799-814.
- Zucker, L. (1991). The role of institutionalization in cultural persistence. In W. W. Powell, & P. J. DiMaggio (eds.), *The new institutionalism in organizational analysis* (pp. 83-107). Chicago: The University of Chicago Press.