

Autonomie: Te mooi om waar te zijn?

Een multi-level onderzoek naar de relaties tussen de drie verschillende vormen van autonomie en de drie vormen van het werk/privé conflict.

Naam: Priscilla van der Meer

Studentnummer: 348517

Onderwijsinstelling: Erasmus Universiteit Rotterdam

Faculteit der Sociale Wetenschappen

Master: Sociologie: Arbeid, Organisatie en Management

Eerste begeleider: dr. F.K. Koster

Tweede begeleider: prof.dr. R.J. van der Veen

Aantal woorden: 8.882 (excl. voorblad, samenvatting, voorwoord, inhoudsopgave, literatuurlijst en bijlagen)



Samenvatting

In dit onderzoek staat de relatie tussen autonomie en het werk/privé conflict centraal. Autonomie is in 3 vormen onderverdeeld: tijdautonomie, werkmethodeautonomie en werkcriteria-autonomie (Breugh, 1985). Het werk/privé conflict is ook in 3 vormen onderverdeeld: tijds-, spannings- en gedragsgebaseerd conflict. In dit onderzoek wordt gekeken hoe deze vormen van het werk/privé conflict en autonomie aan elkaar gerelateerd zijn. Dit wordt verklaard aan de hand van de spillover theorie en het 'role strain perspective'. De probleemstelling wordt onderzocht aan de hand van een multi-level analyse. Er wordt gebruik gemaakt van data van de ESS en de EWCS. Op nationaal niveau blijkt dat tijdautonomie een negatief verband heeft met het spanningsgebaseerd conflict. De andere verbanden op nationaal niveau zijn niet significant. Opvallend is, dat op individueel niveau, tijd- en werkmethodeautonomie niet altijd leiden tot minder conflict. Dit in tegenstelling tot de aanname in de populaire managementliteratuur.

Voorwoord

Vier jaar geleden ben ik begonnen met de bacheloropleiding Sociologie aan de Erasmus Universiteit. Deze studie heeft mij veel inzicht en kennis opgeleverd waar ik de komende jaren mee uit de voeten kan. In 2013 mocht ik mijn bachelordiploma in ontvangst nemen. De master Arbeid, Organisatie en Management aan de Erasmus Universiteit was voor mij een logische vervolgstap. Nu is het augustus 2014, het einde van mijn masteropleiding is in zicht en het diploma ligt voor het grijpen. De tijd is snel gegaan. Een paar jaar geleden had ik mij niet kunnen voorstellen dat ik ooit aan een masterscriptie zou werken. Desondanks ben ik met hard werken en altijd blijven doorzetten zo ver gekomen. Deze masterscriptie is mijn volgende mijlpaal. Ik wil hierbij de mensen bedanken die mij hebben geholpen om tot deze mijlpaal te komen. Als eerste wil ik Ferry Koster bedanken voor alle feedback die hij heeft gegeven maar ook voor alle tijd die hij heeft gestoken in het begeleiden van deze scriptie. Ook wil ik de tweede beoordelaar, Romke van der Veen, bedanken voor de feedback op het onderzoeksvorstel. En ‘last but certainly not least’ wil ik mijn vriend Melis Glavimans, mijn ouders en mijn beste vriendin Laura Prins bedanken voor de steun, liefde, geduld en feedback. Zij hebben mij aangespoord om door te zetten, ook al zag ik het zelf soms even niet meer zitten.

Dankjewel!

Priscilla van der Meer

Inhoudsopgave

Samenvatting	1
Voorwoord	2
1. Inleiding	5
2. Probleemstelling en relevantie	7
3. Theorie	9
3.1 Tijdsgebaseerd conflict.....	10
3.1.1 De verschillende vormen van autonomie en het tijdsgebaseerd conflict.....	10
3.2 Spanningsgebaseerd conflict.....	12
3.2.1 De verschillende vormen van autonomie en het spanningsgebaseerd conflict	12
3.3 Gedragsgebaseerd conflict.....	14
3.3.1 De verschillende vormen van autonomie en het gedragsgebaseerd conflict	14
3.4 Autonomie en productieregimes	16
3.5 Conceptueel model	17
4. Methodologie	18
4.1 Datasets	18
4.2 Operationalisatie van de begrippen	18
4.2.1 Afhankelijke variabelen	18
4.2.2. Onafhankelijke variabelen	19
4.3 Controlevariabelen	20
4.4 Data-analyse	21
5. Resultaten	22
5.1 Beschrijvende statistiek per land	23
5.2 Correlaties tussen de variabelen	25
5.3 Multi-level analyses van het werk/privé conflict	26
5.3.1 Multi-level analyse van het tijdsgebaseerd conflict	27
5.3.2 Multi-level analyse van het spanningsgebaseerd conflict	30
5.3.3 Multi-level analyse van het gedragsgebaseerd conflict	33
6. Conclusie en discussie	35

7. Literatuurlijst	38
8. Bijlagen	41

1. Inleiding

Nederland wordt de laatste decennia steeds meer een kenniseconomie en het type werk dat werknemers uitvoeren veranderd ook mede hierdoor. Daar hoort een andere methode van werken bij. Een voorbeeld van een methode van werken dat hierbij past, is het Nieuwe Werken (HNW). Bijl (2009) geeft aan wat dit Nieuwe Werken inhoudt. Een belangrijk onderdeel van HNW is dat werknemers meer autonomie ervaren in hun werk. In de van Dale staat als definitie van autonomie: zelfbestuur en zelfstandigheid¹. Werknemers hebben zelf gedeeltelijk de regie in handen. HNW en autonomie zijn een ‘hype’ geworden en er bestaan veel ‘goeroes’ op dit gebied. Veel bedrijven passen de beginselen van HNW toe of zijn van plan over te stappen. Opvallend is dat er voornamelijk naar de positieve punten van HNW wordt gekeken maar het is niet duidelijk of dit ook eenduidig is omdat de negatieve kanten vaak onderbelicht blijven. HNW is niet de enige ontwikkeling geweest die er voor heeft gezorgd dat werknemers meer autonomie ervaren in hun werk. Er heeft de afgelopen decennia ook een verandering plaatsgevonden in het denken over werknemers. Van strikte controle op de werkvloer en ieder zijn eigen taak naar de gedachte dat werknemers meer vrijheden kunnen krijgen in het doen en laten (Grey, 2013; Clegg, Kornberger & Pitsis, 2008). Dit heeft er mede toe geleid dat er nieuwe methoden van werken zijn ontstaan zoals HNW.

Autonomie kan, naast de positieve punten, ook een negatieve kant hebben. De grens tussen werk en privé kan vervagen en dit kan leiden tot een conflict. Mensen nemen hun werk mee naar huis, mentaal dan wel fysiek. Dit is een aspect die in de ‘populaire’ managementliteratuur onderbelicht is gebleven. Vaak wordt in onderzoek gevonden dat autonomie leidt tot minder werk/privé conflict. Het gaat dan meestal om het effect van tijdautonomie op het tijdsgebaseerd conflict (Kelly, Moen & Tranby, 2011; Lyness, Gornick, Stone & Grotto, 2012). Dit geeft een positief beeld van autonomie. Echter zijn er verschillende vormen van autonomie en verschillende vormen van het werk/privé conflict te onderscheiden. Autonomie kan, volgens Breugh (1985), onderverdeeld worden in tijdautonomie, werkmethoedenautonomie en werkcriteria-autonomie. Het werk/privé conflict kan onderverdeeld worden in een tijds-, spannings- en gedragsgebaseerd conflict (Greenhaus & Beutell, 1985). De hierboven onderscheidde vormen van autonomie kunnen verschillende effecten hebben op de verschillende vormen van het werk/privé conflict. In de literatuur worden de verschillende vormen van autonomie en het werk/privé conflict vaak niet

¹ <http://www.vandale.nl/opzoeken?pattern=autonomie&lang=nn>

onderscheiden. Hierdoor is er weinig eenduidigheid in de resultaten. Autonomie wordt vaak als een container-begrip gebruikt waar van alles onder valt. Ook is het gedragsgebaseerd conflict weinig onderzocht en ligt de nadruk vooral op het tijd en spanningsgebaseerd conflict (Dierdorff & Kemp Ellington, 2008). Om meer duidelijkheid te krijgen is het van belang om te onderzoeken of de verschillende vormen van autonomie elk op eigen wijze gerelateerd zijn aan de verschillende vormen van het werk/privé conflict.

In dit onderzoek zal dus gekeken worden naar de relaties tussen deze verschillende vormen van autonomie en het werk/privé conflict om zo meer duidelijkheid te krijgen. Er zal op nationaal niveau (en individueel niveau) gekeken worden naar de relatie tussen de verschillende vormen van autonomie en het werk/privé conflict. Tussen landen zijn er verschillen te zien in productieregime. Dit leidt ertoe dat er verschillen zijn per land als het gaat om de hoeveelheid autonomie en werk/privé conflict. Er kan sprake zijn van een gecoördineerde markteconomie of een liberale markteconomie. In een gecoördineerde markteconomie is er sprake van meer autonomie dan in een liberale markteconomie. In de liberale markteconomie wordt dan ook verwacht dat de werkdruk hoger is en dat er meer werk/privé conflict is. Er is vooral een verschil in werkcondities (Gallie & Russel, 2009). Ook het type welvaartsregime in een land kan voor nationale verschillen zorgen als het gaat om het werk/privé conflict. Landen met genereuze arrangementen zullen volgens eerder onderzoek minder werk/privé conflict op individueel niveau hebben (Cromton & Lyonette, 2006).

De relaties tussen de verschillende vormen van autonomie en het werk/privé conflict zullen worden verklaard aan de hand van de spillover theorie en het 'role strain perspective'. De spillover theorie stelt dat negatieve ervaringen in het ene domein kunnen leiden tot negatieve prestaties in het andere domein. "[...] which posits the carry-over or generalization of alienation from work into alienation from non-work." (Schabracq, Winnubst & Cooper, 2003, p. 282). Het 'role strain perspective' stelt dat de hoeveelheid tijd die een werknemer heeft, gelimiteerd is. Om zo min mogelijk last te hebben van spanning moet een werknemer zijn tijd tussen het werk en de familie zo goed mogelijk verdelen. "The basic assumption is that available time and energy resources are limited and that the fulfilment of multiple roles is likely to result in a depletion of these scarce resources. In order to prevent serious work/non-work conflict, individuals have to allocate their limited resources over multiple roles in both domains in such a way that role strain develops only in bearable proportions" (Schabracq, Winnubst & Cooper, 2003, p. 284).

2. Probleemstelling en relevantie

In dit onderzoek staat de volgende onderzoeksvraag centraal:

“In hoeverre leiden de verschillende vormen van autonomie tot meer of minder tijds-, spannings- of gedragsgebaseerd conflict en op welk wijze zijn zij aan elkaar gerelateerd? En kan dit verklaard worden aan de hand van de spillover theorie en het ‘role strain perspective’?”

Het doel van dit onderzoek is om meer duidelijkheid te scheppen als het gaat om de relatie tussen autonomie en het werk/privé conflict. In de literatuur worden vaak verschillende vormen van autonomie en het werk/privé conflict gehanteerd en door elkaar gebruikt. Dit leidt er toe dat er veel onderzoeken zijn die verschillende resultaten geven. Om meer duidelijkheid te scheppen, wordt in dit onderzoek autonomie verdeeld in drie vormen: tijdautonomie, werkmethodeautonomie en werkcriteria-autonomie (Breugh, 1985). Dit zijn vormen die elk een ander aspect behelzen van autonomie. Een werknemer die zijn eigen tijd kan indelen, ofwel tijdautonomie, hoeft bijvoorbeeld niet de vrijheid te hebben om zijn eigen werkmethoden te bepalen. Ook het werk/privé conflict kan onderverdeeld worden in drie vormen. Dit is gedaan aan de hand van de indeling van Greenhaus & Beutell (1985). Er kan gesproken worden over een tijdsgebaseerd conflict, spanningsgebaseerd conflict en een gedragsgebaseerd conflict. In dit onderzoek wordt gekeken naar de relaties tussen deze verschillende vormen van autonomie en het werk/privé conflict. In dit onderzoek wordt ook bekeken of de minder voor de hand liggende relaties van betekenis zijn. In eerder onderzoek wordt vaak gekeken naar de voor de hand liggende relaties (Dierdorff & Kemp Ellington, 2008). In de theorie zullen de verschillende vormen van autonomie en het werk/privé conflict verder worden uitgewerkt en dan zullen ook de relaties tussen de verschillende begrippen theoretisch geduïd worden. Dit onderzoek is een internationaal vergelijkend onderzoek. Niet in alle landen is er dezelfde hoeveelheid autonomie. Dit kan liggen aan de verschillen in het type productieregime (Gallie, 2007). De vraag die dan rijst is, of er in deze landen met meer autonomie er ook sprake is van meer of minder werk/privé conflict op het niveau van het individu.

Dit onderzoek heeft ook een maatschappelijke relevantie. De resultaten uit dit onderzoek hebben mogelijk gevolgen en consequenties voor HNW omdat binnen HNW autonomie een belangrijke plaats inneemt. In het boek van Bijl (2009) wordt autonomie als volgt

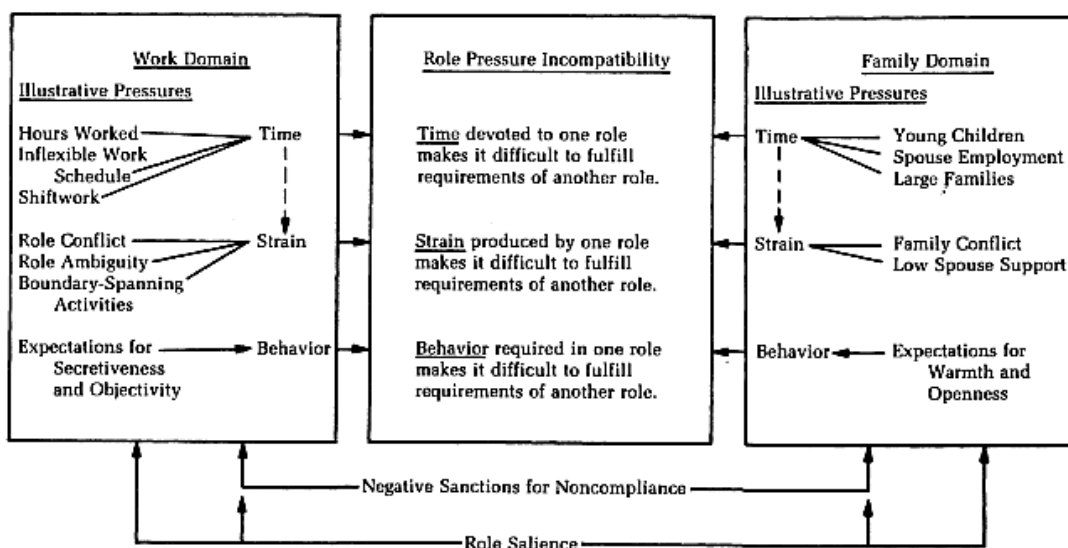
omschreven: “Die visie wordt gerealiseerd door die medewerker centraal te stellen en hem – binnen bepaalde grenzen – de ruimte en vrijheid te geven in het bepalen hoe hij werkt, waar hij werkt, wanneer hij werkt, waarmee hij werkt en met wie hij werkt.” (Bijl, 2009, p. 27). Dit zou leiden tot “[...] een andere manier van werken die zinvoller, effectiever, efficiënter en ook plezierig is.” (Bijl, 2009, p. 18).

3. Theorie

In verschillende literatuur wordt aangehaald dat autonomie een positieve invloed heeft op de werknemer. Werknemers zouden onder meer een hogere intrinsieke werkmotivatie hebben, betere output leveren, meer tevreden zijn en minder absent zijn (Hackman & Oldham, 1976; Bijl, 2009). Daarentegen kan autonomie ook een negatieve invloed hebben op werknemers. Hierbij kan gedacht worden aan een negatieve invloed op het privéleven. Dit kan leiden tot een werk/privé conflict.

Het werk/privé conflict kan op verschillende manieren worden benaderd. In de literatuur wordt gesproken over een conflict waarbij het werk van invloed is op het privéleven maar dit kan ook andersom zijn. Het privéleven van de werknemer is dan van invloed op het werk (Barling, Kelloway & Frone, 2005). In dit onderzoek zal gekeken worden naar de invloed van het werk op het privéleven van werknemers. In Greenhaus en Beutell (1985) wordt een definitie gegeven van het werk/privé conflict: “a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect. That is, participation in the work (family) role is made more difficult by virtue of participation in the family (work) role.” (Greenhaus & Beutell, 1985, p. 77). Er zijn meerdere vormen van het werk/privé conflict en dit kunnen conflicten zijn op basis van tijd, spanning of gedrag. In figuur 1 staan deze vormen van conflict weergegeven.

Figure 1
Work-Family Role Pressure Incompatibility



Figuur 1: Het werk/privé conflict. Hieruit komt naar voren dat er tijds-, spannings- en gedragsgebaseerde conflicten kunnen zijn. Bron: Greenhaus & Beutell, 1985, p. 78.

Autonomie kan ook op verschillende manieren worden benaderd (Heesbeen, 2012; Breugh, 1985). Breugh (1985) veronderstelt dat autonomie onderverdeeld kan worden in drie vormen. Dit zijn: tijdautonomie (het zelf indelen van je werktijd), werkmethoedenautonomie (dat wil zeggen dat een werknemer zijn eigen methoden van werken kan bepalen) en werkcriteria-autonomie (vrijheid in het kiezen van de criteria waarop je beoordeeld wordt). Deze zullen elk een andere invloed hebben op de verschillende vormen van het werk/privé conflict.

De relaties tussen de verschillende van autonomie en het werk/privé conflict worden in dit onderzoek verklaard aan de hand van het ‘role strain perspective’ en de spillover theorie. In de inleiding is al kort aangegeven wat deze perspectieven behelzen. Het ‘role strain perspective’ houdt in dat een werknemer zijn tijd en energie tussen de verschillende rollen zo goed moet mogelijk moet verdelen om zo spanning te voorkomen (Schabracq, Winnubst & Cooper, 2003). Elke rol kent bepaalde verplichtingen die waargemaakt moeten worden (Goode, 1960) De spanning die zou kunnen ontstaan, kan opgevat worden als een werk/privé conflict. Er kan, zoals Greenhaus & Beutell, 1985 hebben beschreven, een ‘interrole conflict’ ontstaan. Bepaalde vormen van autonomie zouden een mogelijke uitkomst kunnen bieden als het gaat om het verminderen van deze spanning en het werk/privé conflict. De spillover theorie stelt dat negatieve ervaringen in bijvoorbeeld het werkdomein, kunnen leiden tot negatieve ervaringen in een ander domein (Schabracq, Winnubst & Cooper, 2003). Als er minder negatieve ervaringen op het werk dan zullen er ook minder negatieve ervaringen zijn in het privé domein. Autonomie is volgens de literatuur iets dat een positieve invloed heeft op werknemers (Hackman & Oldham 1976; Bijl, 2009). Deze positieve ervaringen zouden volgens de spillover theorie moeten overslaan op het privé domein.

Het is in dit onderzoek de bedoeling om de verschillende vormen van autonomie en het werk/privé conflict uit elkaar te trekken en te kijken óf en hoe deze verschillende vormen met elkaar samenhangen. Dit zal gebeuren aan de hand van een internationaal vergelijkend onderzoek waarbij autonomie op landniveau wordt gemeten en het werk-privé conflict op individueel niveau. In paragraaf 3.4 wordt dit nog verder uiteengelegd.

3.1 Tijdsgebaseerd conflict

De eerste vorm van het werk/privé conflict is het tijdsgebaseerd conflict. In het model van Greenhaus en Beutell (1985) , weergegeven in figuur 1, staan een aantal voorbeelden van het

tijdsgebaseerd conflict. Kleine kinderen, een grote familie en het huishouden kunnen veel tijd eisen van een werknemer. Dit is de druk die een werknemer ervaart vanuit zijn privéleven. Er zijn ook andere aspecten die druk kunnen uitoefenen op een werknemer. Het aantal uren dat gewerkt wordt, de flexibiliteit van een werkrooster en het draaien van diensten. Dit zijn aspecten die vanuit het werkdomein druk uitoefenen op een werknemer. In de loop der jaren is het aandeel werknemers dat meer dan 48 uur per week werkt ook toegenomen (Guest, 2002). Dit zou ook kunnen leiden tot meer conflict. Dit alles roept de vraag op of de verschillende vormen van autonomie dit conflict kunnen verminderen.

3.1.1 De verschillende vormen van autonomie en het tijdsgebaseerd conflict

Breaugh (1985) veronderstelt dat er drie vormen van autonomie zijn: tijdautonomie, werkmethodeautonomie en werkcriteria-autonomie. Autonomie op het gebied van tijd houdt de ervaren controle in van werknemers als het gaat om de planning van het werk. Dit kunnen bijvoorbeeld roosters zijn (Breaugh, 1985). Vaak wordt in onderzoek uitgegaan van dit type autonomie. Tijdautonomie leidt in deze literatuur tot minder tijdsgebaseerd conflict (e.g. Kelly, Moen & Tranby, 2011). Het tijdsgebaseerd conflict houdt in dat er door een gebrek aan tijd een conflict optreedt. Hierbij kan gedacht worden aan iemand die veel uren op het werk aanwezig is en daardoor de verwachtingen in het gezin niet kan waarmaken (Hargis, Kotrba, Zhdanova, Baltes, 2011). In de literatuur wordt veelal gekeken naar de hoeveelheid uren en de flexibele indeling van deze uren en wat de invloed daarvan is op het werk/privé conflict. Vaak blijkt dat tijdautonomie een negatieve invloed heeft op het tijdsgebaseerd conflict (e.g. Lyness, Gornick, Stone en Grotto, 2012). Het 'role strain perspective' zou een mogelijke verklaring kunnen bieden voor deze relatie. Een werknemer heeft een gelimiteerde hoeveelheid tijd die hij kan besteden. Deze tijd moet hij zo inzetten dat hij zo min mogelijk spanning ervaart (Schabracq, Winnubst & Cooper, 2003). Flexibele arrangementen op het werk zouden er toe kunnen leiden dat werknemers minder last hebben van deze spanning omdat zij hun gelimiteerde tijd op deze manier beter kunnen verdelen.

Hypothese 1a: Het tijdsgebaseerd conflict is lager naarmate de tijdautonomie groter is.

De tweede vorm van autonomie is werkmethodeautonomie. Dit houdt in dat werknemers (in bepaalde mate) vrij zijn om hun eigen methoden van werken te bepalen. Een werknemer kan zijn eigen manier van werken bepalen, zonder dat vaste protocollen hem/haar belemmeren (Breaugh, 1985). De laatste jaren zijn de methoden van werken snel veranderd. Dit door de

veranderende economie, zoals in de inleiding is aangegeven, en het type werk dat werknemers uitvoeren. Deze snel veranderende methoden nemen tijd in beslag van een werknemer. Werknemers moeten zich blijven na – en bijscholen om de juiste methode toe te passen bij het werk dat zij verrichten (Guest, 2002). Dit kan leiden tot meer tijdsinvestering in het werk. Hierdoor kan er een tijdsgebaseerd conflict ontstaan. Dit verband kan ook verklaard worden aan de hand van het ‘role strain perspective’. Er ontstaat spanning bij de verdeling van de tijd tussen het werk en privé omdat het bijscholen tijd inneemt van een werknemer en een werknemer heeft maar een gelimiteerde hoeveelheid tijd die hij kan besteden.

Hypothese 1b: Het tijdsgebaseerd conflict is hoger naarmate de werkmethodeautonomie groter is.

De laatste vorm van autonomie, volgens Breugh (1985), is werkcriteria-autonomie. Deze vorm van autonomie houdt de ervaren mogelijkheid van werknemers in om hun eigen criteria op te stellen (Breugh, 1999). Deze criteria kunnen zij opstellen als zij inspraak hebben in de organisatie. Werknemers kunnen op deze manier hun persoonlijke waarden en doelen integreren in het werk. Dit is daarentegen niet voor iedere werknemer weggelegd. Veel werknemers krijgen doelen opgelegd van hoger af (Brey, 1999). Als een werknemer wel de mogelijkheid heeft om inspraak te hebben, dan moet daar tijd in worden geïnvesteerd. Dit kan bijvoorbeeld door verschillende vergaderingen en bijeenkomsten bij te wonen. Er moet dus meer tijd geïnvesteerd worden in het werk, wat kan leiden tot meer tijdsgebaseerd conflict. Ook deze relatie kan verklaard worden aan de hand van het ‘role strain perspective’. Een werknemer ervaart spanning bij het verdelen van zijn tijd omdat het werk meer tijd gaat vragen van een werknemer.

Hypothese 1c: Het tijdsgebaseerd conflict is hoger naarmate de werkcriteria-autonomie groter is.

3.2 Spanningsgebaseerd conflict

De tweede vorm van het werk-privé conflict is het spanningsgebaseerd conflict. Bij het spanningsgebaseerd conflict is er sprake van spanning in het werkdomein en deze spanning heeft invloed op het privé domein. Werknemers kunnen door deze spanning niet meer voldoen aan de eisen die worden gesteld in het privé domein. In figuur 1 valt te zien dat er ook invloeden zijn vanuit het familiedomein die deze spanning kunnen versterken: familieconflict en weinig steun van de familie of partner (Greenhaus & Beutell, 1985). Ook

het balanceren van de vrije tijd kan een stressfactor worden omdat er veel druk op de vrije tijd komt te staan (Daly, 2001) Deze spanning kan zich uiten in verschillende psychische klachten op individueel niveau zoals onder andere een burn-out (Greenhaus & Beutell, 1985; Jackson & Maslach, 1982). Dit roept de vraag op of autonomie dit spanningsgebaseerd conflict kan verminderen.

3.2.1 De verschillende vormen van autonomie en het spanningsgebaseerd conflict

De drie vormen van autonomie, die al eerder zijn aangegeven in dit onderzoek, zullen in deze paragraaf gerelateerd worden aan het spanningsgebaseerd conflict. Bij tijdautonomie heeft de werknemer controle over de tijden op het werk en de indeling van die tijden (Breugh, 1985). Uit eerder onderzoek van Ala-Mursale, Vahtera, Linna, Pentti en Kivimäki (2005) is gebleken dat het hebben van stress en spanning, kan leiden tot meer ziekteverzuim. Werknemers, en vooral vrouwelijke werknemers, met de mogelijkheid tot het controleren van de eigen werktijden hebben minder spanning en ziekteverzuim. Er zal door het indelen van de eigen werktijd minder spanning en stress zijn. Dit kan verklaard worden aan de hand van het ‘role strain perspective’. Een werknemer moet zijn tijd zo indelen dat hij zo min mogelijk spanning ervaart. In dit geval leidt tijdautonomie tot minder spanning en stress omdat een werknemer zijn eigen tijd kan indelen.

Hypothese 2a: Het spanningsgebaseerd conflict is lager naarmate de tijdautonomie groter is.

Met werkmethodeautonomie wordt bedoeld dat werknemers zelf kunnen bepalen welke methoden zij tijdens het werk gebruiken. Werknemers kunnen dus in bepaalde mate zelf bepalen hoe zij werken (Breugh, 1985). Dit zou kunnen leiden tot meer spanningsgebaseerd conflict. Met het spanningsgebaseerd conflict wordt bedoeld dat werknemers een bepaalde spanning ervaren op het werk. Deze spanning kan invloed hebben op het familiedomein (Hargis, Kotrba, Zhdanova, Baltes, 2011, p. 388). In Michel (2011) wordt aangegeven dat ‘role stressors’ (o.a. vage doelen, ambiguïteit en een grote hoeveelheid aan taken) kunnen leiden tot een positief effect op het spanningsgebaseerd conflict. ‘Role stressors’ kunnen leiden tot onder andere psychische en lichamelijke klachten zoals een burn-out (Kim & Stoner, 2008). Dit heeft ook zijn effecten op het familiedomein. Bij werkmethodeautonomie kan gesproken worden over ‘role stressors’ en dan met name over ambiguïteit. Ambiguïteit is: “The lack of necessary information (specificity and predictability) about duties, objectives, and responsibilities needed for a particular work–role or the lack of work–role clarity”

(Michel et al., 2011, p. 693). Deze stress kan er toe leiden dat werknemers minder goed functioneren in het familiedomein omdat ze deze stress en spanning meenemen. Werkmethodenautonomie zou kunnen leiden tot deze stress en dit spanningsgebaseerd conflict. Dit kan verklaard worden aan de hand van de spillover theorie. Er valt te zien dat de spanningen in het ene domein mee worden genomen naar het andere domein.

Hypothese 2b: Het spanningsgebaseerd conflict is hoger naarmate de werkmethoedenautonomie groter is.

Ook werkcriteria-autonomie kan een effect hebben op het spanningsgebaseerd conflict. Bij werkcriteria-autonomie krijgen de werknemers de mogelijkheid om hun eigen criteria op te stellen. Werknemers krijgen hierdoor meer vrijheid. Daarentegen worden werknemers in de huidige technologische samenleving nog steeds gemonitord. Dit gebeurt steeds vaker door middel van elektronische monitoring. Werknemers voelen zich bekeken en zullen gaan handelen naar de criteria en de doelen die de werkgever eist en niet naar de eigen criteria die ze hebben opgesteld (Brey, 1999). Dit komt doordat zij een bepaalde druk en spanning voelen door de elektronische monitoring. Het levert een, op Foucault geïnspireerde, 'elektronisch panopticum' op. Het niet kunnen naleven van de eigen criteria en doelen kan op zijn beurt leiden tot meer spanning en stress (Bartolome & Evans, 1980). Dit neemt een werknemer mee naar huis na zijn werk. Ook deze relatie valt te verklaren aan de hand van de spillover theorie. Er valt in dit geval te zien dat het gedrag uit het werkdomein wordt meegenomen naar het familiedomein.

Hypothese 2c: Het spanningsgebaseerd conflict is hoger naarmate de werkcriteria-autonomie groter is.

3.3 Gedragsgebaseerd conflict

De laatste vorm van het werk/privé conflict is het gedragsgebaseerd conflict. Gedragsgebaseerd conflict houdt in dat werknemers gedrag vertonen op het werk dat overslaat op het gedrag in de privésfeer. Een vader die koud en kil is op het werk, is dit ook binnen zijn gezin. Van de vader wordt verwacht dat hij juist warm en genegen is (Greenhaus & Beutell, 1985). In figuur 1 staat dit ook weergegeven. Er wordt verwacht dat een werknemer zijn rol continu aanpast aan de omgeving waarin hij zich begeeft. Als dit niet gebeurt dan is er sprake van een gedragsgebaseerd conflict (Greenhaus & Beutell, 1985). Dit

type conflict is veel minder onderzocht dan de andere vormen van het werk/privé conflict (Dierdorff & Kemp Ellington, 2008; Greenhaus & Beutell, 1985)

3.3.1 De verschillende vormen van autonomie en het gedragsgebaseerd conflict

De verschillende vormen van autonomie hebben ook hier ieder hun eigen invloed. In deze paragraaf worden de verschillende vormen van autonomie gerelateerd aan het gedragsgebaseerd conflict. Uit onderzoek is gebleken dat de hoeveelheid werknemers die meer dan 48 uur werken per week, is toegenomen. Ook heeft het werk een steeds grotere plaats in het leven van mensen ingenomen omdat het werk veel vraagt van mensen (Guest, 2002). Het werk begint het leven van werknemers over te nemen en de werknemer zal in het privé domein ook steeds meer gedrag gaan vertonen dat hoort bij het werkdomein. Er is hier sprake van een spillover effect. Als een werknemer de mogelijkheid krijgt om zijn eigen tijd in te delen, dan zal de transitie van werkkrol naar privérol makkelijker verlopen.

Hypothese 3a: Het gedragsgebaseerd conflict is lager naarmate de tijdautonomie groter is.

Werkmethodenautonomie heeft ook een relatie met het gedragsgebaseerd conflict. In deze relatie draait het ook om de ‘role stressors’ (Michel, 2011). Deze ‘role stressors’ zijn vage doelen, ambiguïteit en een grote hoeveelheid aan taken. Hierdoor kan, zoals hierboven al is aangegeven, stress en spanning ontstaan bij een werknemer. Deze stress en spanning nemen veel energie van een werknemer in beslag en deze energie is niet eindeloos. Dit leidt ertoe dat een werknemer minder makkelijk de transitie kan maken tussen verschillende rollen. De werknemer zal tussen de rollen moeten kiezen en zal één rol dominant maken en de werknemer zal dit gedrag in het werk – en privé domein vertonen (Dierdorff & Kemp Ellington, 2008). Door deze spanning vindt er dus een spillover plaats van gedrag van het werkdomein naar het privé domein.

Hypothese 3b: Het gedragsgebaseerd conflict is hoger naarmate de werkmethoedenautonomie groter is.

Werkcriteria-autonomie houdt in dat werknemers (in bepaalde mate) zelf kunnen beslissen aan de hand van welke criteria zij beoordeeld worden in hun werk (Breugh, 1985). Deze vrijheid zal hoger zijn indien het werk moeilijk valt te controleren want dan is het voor de werkgever lastiger om standaarden op te leggen. Vrijheid in de keuze van de eigen criteria kan ertoe leiden dat werknemers de lat zelf hoger gaan leggen om zo de vrijheid te

compenseren (Peters et al., 2008). Hierdoor kan het zijn dat mensen geen energie meer hebben om een warm en genegen persoon te zijn binnen het gezin. Gedrag dat wel wordt verwacht binnen het gezin. Er zal een spillover effect van gedrag plaatsvinden. Een voorbeeld hiervan is een vader die hoge criteria stelt in zijn werk en in zijn privéleven (en daar bijbehorend gedrag bij vertoond).

Hypothese 3c: Het gedragsgebaseerd conflict is hoger naarmate de werkcriteria-autonomie groter is.

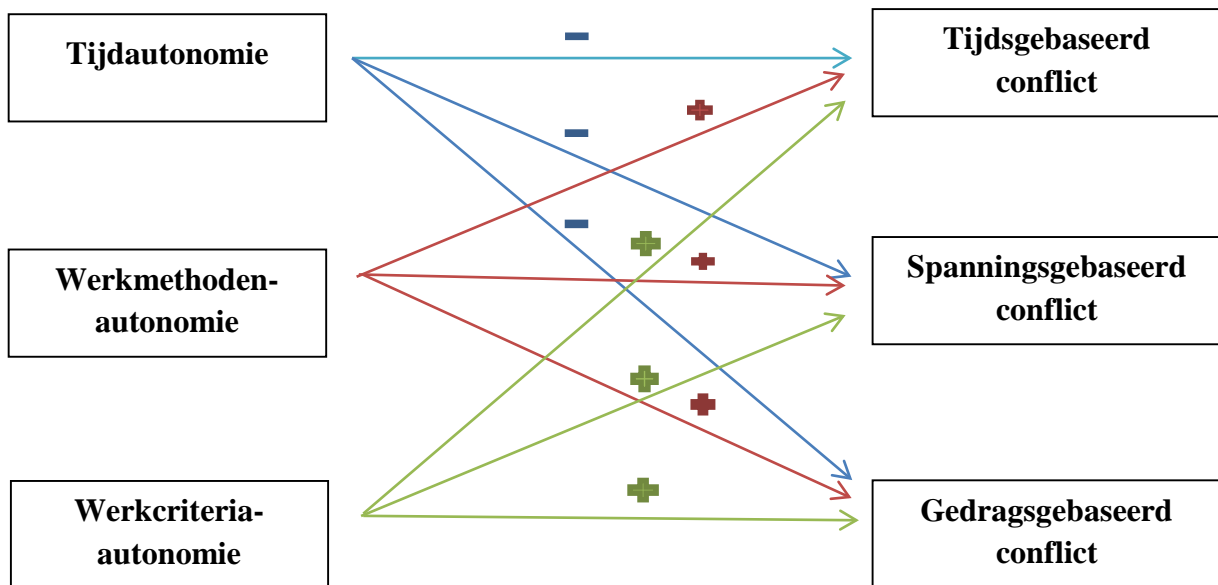
3.4 Autonomie en productieregimes

Dit onderzoek is een landen vergelijkend onderzoek. Dit betekent dat er op een hoger niveau, het landniveau, gekeken zal worden naar het verband tussen autonomie en het werk/privé conflict. In de bovenstaande theorie is er voornamelijk gekeken naar verbanden op individueel niveau. Hierbij draait het om werknemer x die werkzaam is binnen een bedrijf en deze werknemer krijgt een bepaalde hoeveelheid autonomie. Op individueel niveau zijn er verschillen tussen de hoeveelheid autonomie die werknemers krijgen. Daarentegen wordt deze hoeveelheid autonomie ook beïnvloedt door de omgeving waarin een werknemer werkt. Niet in elk land is er dezelfde hoeveelheid autonomie en niet in elk land is autonomie een normaal gegeven. Dit verschil in hoeveelheid autonomie kan verklaard worden door de verschillen in productieregime (Gallie, 2007). Er kan gesproken worden over een gecoördineerde markt economie en een liberale markt economie. In een gecoördineerde markteconomie wordt er gebruik gemaakt van gespecialiseerde arbeid en kennis omdat er ook gespecialiseerde producten worden gemaakt. In dit regime worden werknemers vaak bijgeschoold om zo de kennis up-to-date te houden. Werknemers krijgen in dit regime ook vaker de kans om autonoom te werken. Dit past ook bij het type werk en het type economie. Voorbeelden van landen zijn de Scandinavische landen en Duitsland. De liberale markteconomie kan gezien worden als een spiegelbeeld van de gecoördineerde markteconomie. Er is vooral sprake van laagopgeleide werknemers en internationaal competitieve bedrijven. Autonomie is in deze landen niet iets alledaags (Gallie, 2007). Engeland en Ierland worden als voorbeelden gegeven (Gallie, 2007) maar ook de Oost-Europese landen kunnen onder dit regime vallen. Er zijn dus verschillen tussen landen als het gaat om de hoeveelheid autonomie in een land, maar zou er ook een verband zijn tussen autonomie op nationaal niveau en het werk/privé conflict op individueel niveau? Eerder onderzoek suggereert dat er meer werkdruk is in een liberale

markteconomie (Gallie & Russel, 2009). Werkdruk zou leiden tot meer stress en spanning en dit kan leiden tot meer werk/privé conflict. De omstandigheden op landniveau zouden dus eventueel van invloed kunnen zijn op het werk/privé conflict op individueel niveau.

3.5 Conceptueel model

Aan de hand van de bovenstaande gegevens en theorieën is het onderstaande conceptueel model opgesteld.



Figuur 2: Conceptueel model.

4. Methodologie

In deze paragraaf worden de methoden die in dit onderzoek zijn gebruikt uiteengezet. Er wordt ingegaan op de gebruikte datasets, de verzameling van de data, de operationalisatie van de begrippen en het conceptuele model. Als laatste zal de analysemethode worden toegelicht.

4.1 Datasets

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van twee verschillende datasets. Dit is gedaan omdat de begrippen die in dit onderzoek centraal staan niet in één dataset worden gemeten. De eerste dataset die gebruikt is, is de European Social Survey (verder: ESS). De ESS meet verschillende ‘sociale’ onderwerpen in verschillende rondes. Onderwerpen die aan de orde komen bij de ESS zijn onder meer media, politiek, immigratie en welzijn. In dit onderzoek is de dataset gebruikt die als onderwerp heeft: ‘Family, work and well-being’. Dit onderwerp is gemeten in de tweede ronde (2004) en in de vijfde ronde (2010). In dit onderzoek zal gebruik gemaakt worden van de vijfde ronde van het ESS omdat dit de meest recente data is omtrent dit onderwerp. In totaal hebben 52.458 respondenten de vragenlijst ingevuld. Deze respondenten komen uit verschillende landen in Europa². Deze dataset is gebruikt om de afhankelijke variabele, het werk/privé conflict, te meten.

De tweede dataset die gebruikt is tijdens dit onderzoek, is de European Working Conditions Survey (verder: EWCS). Zoals de naam van de dataset al suggereert, wordt in deze dataset de werkomstandigheden van werknemers gemeten. Deze data wordt verzameld sinds 1990. In 2010 heeft de dataverzameling in 34 landen plaatsgevonden en 44.000 respondenten hebben meegewerkt. Er zijn enquêtes uitgezet maar er zijn ook interviews afgenomen³. Deze dataset is gebruikt om autonomie te meten. De gegevens uit deze dataset zijn geïmporteerd in de ESS dataset. Na filtering bleven er 14.373 respondenten over.

4.2 Operationalisatie van de begrippen

4.2.1 Afhankelijke variabelen

In dit onderzoek staan twee hoofdbegrippen centraal: het werk/privé conflict en autonomie. Deze zijn ieder onderverdeeld in drie deelbegrippen. Het werk/privé conflict bestaat uit

² <http://www.europeansocialsurvey.org/data/themes.html?t=family>

³ <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>

tijdsgebaseerd conflict, spanningsgebaseerd conflict en gedragsgebaseerd conflict. Deze drie variabelen zijn gemeten met de vijfde ronde van de ESS. Het tijdsgebaseerd conflict wordt met de volgende vraag uit de ESS gemeten: “...merkt u dat u vanwege werk niet zoveel tijd aan uw partner of gezin kunt besteden als u zou willen.”. Deze vraag wordt gemeten met een schaal die loopt van 1 nooit tot 5 altijd. De zesde antwoordcategorie (ik heb geen gezin) is voor dit onderzoek buiten beschouwing gelaten. Het spanningsgebaseerd conflict wordt gemeten met: “... blijft u piekeren over problemen op het werk wanneer u niet aan het werk bent.” Deze schaal loopt ook van 1 nooit tot 5 altijd. Gedragsgebaseerd conflict wordt gemeten met het volgende item uit de dataset: “...voelt u zich na het werk te moe om van de dingen te genieten die u thuis zou willen doen.”. Dit item wordt met dezelfde antwoordcategorieën gemeten als de vorige vragen, waarbij 1 nooit is en 5 altijd.

4.2.2 Onafhankelijke variabelen

Autonomie bestaat, zoals eerder is aangegeven in het theoretisch kader, uit tijdautonomie, werkmethodeautonomie en werkcriteria-autonomie. Deze variabelen zijn met verschillende vragen uit de EWCS dataset geoperationaliseerd. In het onderzoek van Lopes, Calapez en Lagoa (jaartal onbekend) zijn de verschillende vormen van autonomie ook gemeten met de EWCS dataset. In dit onderzoek zullen dezelfde operationalisaties worden gebruikt. Tijdautonomie is met de volgende vraag gemeten: “*Would you say that for you arranging to take an hour or two off during working hours to take care of personal or family matters is ... ?*” De schaal van deze vraag loopt van 1 “*not difficult at all*” tot 4 “*very difficult*”. In de ESS is deze gemeten met de vraag: “*I can decide the time I start and finish work.*”. Deze schaal loopt van 1 not at all true tot 4 very true.

Werkmethodeautonomie is een variabele die is samengesteld uit meerdere vragen uit de EWCS dataset. Deze vragen zijn: “*Are you able to choose or change your order of tasks?*”, “*Are you able to change your methods of work?*” en “*Are you able to choose or change your speed or rate of work?*”. Deze vragen zijn gemeten met een schaal die loopt van 1 “*yes*” tot 2 “*no*”. Voor dit onderzoek zijn deze vragen gehercodeerd waarbij 0 betekent dat er geen werkmethodeautonomie is en de waarde 1 staat voor veel werkmethodeautonomie. De vragen hebben tezamen een Cronbach’s alpha van 0.793. Bij deze Cronbach’s alpha moet een kanttekening geplaatst worden. Voor dummy variabelen is het niet gebruikelijk om de betrouwbaarheid te meten met een Cronbach’s alpha. De KR20 is een meer betrouwbare methode om de betrouwbaarheid van dummy variabelen te bepalen. De Cronbach’s alpha is een afgeleide van onder andere de KR20 (Sijtsma, 2009). In SPSS wordt aangegeven dat bij het

berekenen van de betrouwbaarheid van variabelen er ook gebruik gemaakt kan worden van dichotome variabelen. Om deze reden wordt de Cronbach's alpha toch berekend om een indicatie te geven van de betrouwbaarheid. In de ESS dataset is werkmethodeautonomie gemeten aan de hand van de volgende vragen: “[...] please say how much the management at your work allows/allowed you to decide how your own daily work is/was organized?” en “please say how much the management at your work allows/allowed you to choose or change your pace of work?”. De vragen zijn gemeten met een schaal die loopt van 0 “I have/had no influence” tot 10 “I have/had total control”. Deze vragen zijn samengevoegd tot één variabele die werkmethodeautonomie meet.

Werkcriteria-autonomie is ook gemeten met meerdere variabelen uit de dataset en deze zijn samengevoegd tot een nieuwe variabele. Dit zijn: “*Generally, does your main paid job involve assessing yourself the quality of your own work?*”, “*Generally, does your main paid job involve solving unforeseen problems on your own?*” en “*Generally, does your main paid job involve learning new things?*”. De antwoordcategorieën van deze vragen lopen van 1 (“yes”) tot 2 (“no”). Voor de analyse zijn de vragen gehercodeerd zodat een hoge score op deze vragen betekent dat een respondent veel werkcriteria-autonomie heeft. De Cronbach's alpha van deze schaal is 0.565. Bij deze Cronbach's alpha kan dezelfde kanttekening worden geplaatst als de Cronbach's alfa hierboven omdat het in dit geval ook gaat om variabelen met twee antwoordcategorieën.

4.3 Controlevariabelen

Naast de bovenstaande variabelen zijn er ook controlevariabelen meegenomen in de analyse. Dit is gedaan om uit te sluiten dat andere factoren van invloed zijn op de verwachte relaties in dit onderzoek. Als eerste zal gecontroleerd worden voor variabelen op individueel niveau die, volgens eerder onderzoek, van invloed kunnen zijn. Dit zijn geslacht, leeftijd, het aantal uur werken en de beroepsstatus (o.a. Cromton & Lyonette, 2006; Dierdorff & Kemp Ellington, 2008; Breugh, 1999). Beroepsstatus is ingedeeld op basis van de International Standard Classification of Occupations (ISCO)⁴. Er is ook een controlevariabele op nationaal niveau meegenomen, het Gross Domestic Product (GDP). Dit is gedaan omdat er op landniveau gekeken wordt naar autonomie.

⁴ <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>

4.4 De data-analyse

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van een multi-level analyse. Bij een multi-level analyse wordt er een analyse verricht met een variabele op een hoger niveau waarbinnen de ‘cases’ vallen. Deze ‘cases’ delen bepaalde kenmerken met elkaar omdat ze binnen dezelfde ‘hogere’ variabele vallen. Hier houdt de multi-level analyse rekening mee (Bickel, 2007). In dit onderzoek is autonomie gemeten op landniveau en gedeeltelijk op individueel niveau. Het landniveau is de ‘hogere’ variabele. De reden voor een multi-level analyse is dat de centrale begrippen autonomie en de werk/privé balans niet in één openbaar beschikbare dataset waren gemeten. Om de data te kunnen samenvoegen in één dataset was het nodig om de variabelen die autonomie meten in de EWCS, om te zetten naar gemiddelden op landniveau. Deze gemiddelden zijn in de ESS dataset geïmporteerd.

5 Resultaten

In deze paragraaf zullen de resultaten van dit onderzoek worden besproken. Als eerste worden twee beschrijvende tabellen weergegeven met informatie over de verschillende variabelen. Tijdens de analyses is er gebruik gemaakt van een vast aantal respondenten. Dit zijn in totaal 14.373 respondenten. In tabel 1 staat de beschrijvende statistiek van de belangrijkste variabelen in dit onderzoek. Het minimum, maximum, gemiddelde en de standaarddeviatie staan in deze tabel. Variabelen één tot en met zes zijn de hoofdvariabelen, zeven en acht zijn de autonomie variabelen op individueel niveau en negen tot en met dertien zijn de controlevariabelen in dit onderzoek.

Tabel 1. Beschrijvende statistiek van de variabelen in dit onderzoek

	Min	Max	Gem	SD
1. Tijdautonomie	2,27	3,44	2,88	0,33
2. Werkmethodenautonomie	0,54	0,86	0,69	0,08
3. Werkcriteria-autonomie	0,58	0,91	0,75	0,09
4. Tijdsgebaseerd conflict	1	5	2,63	1,05
5. Spanningsgebaseerd conflict	1	5	2,72	1,07
6. Gedragsgebaseerd conflict	1	5	2,92	0,95
7. Tijdautonomie (ESS)	1	4	1,77	1,03
8. Werkmethodenautonomie (ESS)	0	6,67	3,98	2,03
9. Geslacht (0=man)	0	1	0,52	0,50
10. Leeftijd	15	86	42,28	11,45
11. Beroepsgroep	0	10	4,66	2,31
12. Contracturen	0	80	36,50	8,19
13. GDP	4800	65.000	25.676,39	14.417,76

N= 14.373

5.1 Beschrijvende statistiek per land

In tabel 1 staat de beschrijvende statistiek weergegeven van de belangrijkste variabelen in dit onderzoek. In tabel 2 staan de gemiddelden van de variabelen (exclusief controlevariabelen) weergegeven per land. Zoals in de tabel te zien valt, zijn er in totaal 23 landen geselecteerd. Dit zijn de landen die voorkomen in de ESS dataset én in de EWCS dataset. Zweden heeft de meeste tijdautonomie op het werk ($\mu=3,44$) en Tsjechië het minste ($\mu=2,27$). De Denen hebben de hoogste waarde voor werkmethodeautonomie ($\mu=0,86$) en Bulgarije heeft de minste werkmethodeautonomie ($\mu=0,54$). Werkcriteria-autonomie is het hoogst in Denemarken en Noorwegen ($\mu=0,91$) en het laagst in Bulgarije ($\mu=0,59$). De lagere waarden voor autonomie zijn te vinden in de Oost-Europese landen en de hogere waarden in Scandinavische landen. Dit is in lijn met de theorie over de productieregimes van Gallie (2007). In de gecoördineerde markteconomieën is er meer autonomie dan in de liberale markteconomieën (Scandinavische landen versus Oostbloklanden).

Als gekeken wordt naar het werk/privé conflict dan kan gezien worden dat de Finnen en de Tsjechen ($\mu=2,87$) het meeste tijdsgebaseerd conflict hebben en Ierland het minste ($\mu=2,23$). De Fransen hebben het meeste spanningsgebaseerd conflict ($\mu=3,10$) en de Ieren hebben het minste spanningsgebaseerd conflict ($\mu=2,16$). Griekenland het meeste gedragsgebaseerd conflict ($\mu=3,23$) en Ierland het minste ($\mu=2,56$). Ierland heeft relatief gezien weinig werk/privé conflict.

Tabel 2: Tabel met de gemiddelden van de variabelen in dit onderzoek per land.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem
1. België (N=645)	2,84	0,71	0,75	2,70	2,79	2,84	1,91	4,23
2. Bulgarije (N=596)	2,88	0,54	0,59	2,67	2,76	3,18	1,45	3,45
3. Cyprus (N=312)	3,08	0,63	0,67	2,47	2,71	2,87	1,45	3,21
4. Tsjechië (N=760)	2,27	0,69	0,72	2,87	2,73	3,11	1,67	2,86
5. Duitsland (N=1.217)	2,39	0,64	0,74	2,86	2,87	3,00	1,95	4,66
6. Denemarken (N=663)	3,41	0,86	0,91	2,50	2,60	2,84	2,01	5,16
7. Estland (N=642)	2,73	0,77	0,84	2,71	2,96	3,10	1,85	4,26
8. Spanje (N=609)	2,88	0,63	0,71	2,48	2,76	2,89	1,55	4,01
9. Finland (N=624)	3,10	0,81	0,81	2,87	2,86	2,86	2,07	5,00
10. Frankrijk (N=660)	2,65	0,65	0,68	2,66	3,10	3,02	1,99	4,15
11. Engeland (N= 871)	3,04	0,67	0,78	2,57	2,68	3,03	1,81	4,19
12. Griekenland (N=472)	2,77	0,66	0,66	2,86	2,82	3,23	1,39	2,79
13. Kroatië (N=400)	2,52	0,58	0,76	2,71	2,78	3,09	1,56	2,80
14. Hongarije (N=520)	2,92	0,68	0,61	2,60	2,62	2,82	1,45	3,26
15. Ierland (N=686)	3,11	0,62	0,77	2,23	2,16	2,56	1,51	3,19
16. Litouwen (N=406)	2,65	0,69	0,65	2,65	2,96	3,17	1,71	3,56
17. Nederland (N=676)	3,38	0,77	0,86	2,51	2,55	2,73	1,91	4,62
18. Noorwegen(N=824)	3,25	0,83	0,91	2,47	2,60	2,76	2,03	4,92
19. Polen (N=536)	2,83	0,67	0,73	2,73	2,87	2,88	1,77	3,65
20. Portugal (N=594)	3,03	0,68	0,68	2,33	2,38	2,57	1,34	3,25
21. Zweden (N=654)	3,44	0,77	0,90	2,67	2,67	3,00	2,11	4,89
22. Slovenië (N=455)	2,68	0,66	0,76	2,43	2,70	2,75	1,70	3,66
23. Slowakije (N=551)	2,53	0,62	0,66	2,76	2,87	3,05	1,70	3,20

N=14.373

5.2 Correlaties tussen de variabelen

In tabel 3 staan de correlaties tussen de verschillende (gecentreerde) variabelen weergegeven. Een positieve significante waarde betekent dat er een positief verband bestaat tussen de variabelen. Des te hoger het getal, des te sterker het verband tussen de variabelen. Een negatieve significante waarde in deze tabel betekent dat er een negatief verband bestaat tussen de variabelen. Ook hier geldt dat des te hoger de waarde, des te sterker het verband.

Er kan in de tabel gezien worden dat er geen verband is tussen de beroepsgroep van een werknemer en het spanningsgebaseerd conflict. Tussen de beroepsgroep en het aantal contracturen bestaat ook geen significant verband. Er bestaan wel significant negatieve verbanden tussen tijdautonomie op landniveau en de verschillende vormen van het werk/privé conflict ($R = -0,59$, $p < 0,01$, $R = -0,54$, $p < 0,01$, $R = -0,52$, $p < 0,01$). Werknemers in landen met meer tijdautonomie zullen minder werk/privé conflict hebben. Als er op individueel niveau gekeken wordt naar het verband tussen tijdautonomie en het werk/privé conflict dan blijkt er juist een significant positief verband te bestaan ($R = 0,28$, $p < 0,01$, $b = 0,33$, $p < 0,01$, $R = 0,03$, $p < 0,01$). Dit zou betekenen dat meer tijdautonomie leidt tot meer werk/privé conflict. Er bestaat een negatief significant verband tussen werkmethodeautonomie op landniveau en de verschillende vormen van het werk/privé conflict ($R = -0,06$, $p < 0,01$, $R = -0,09$, $p < 0,01$, $R = -0,26$, $p < 0,01$). Dit betekent dat werknemers in landen met meer werkmethodeautonomie minder werk/privé conflict hebben. De verbanden zijn echter niet sterk. Op individueel niveau heeft werkmethodeautonomie een significant positief verband met het tijdsgebaseerd conflict en het spanningsgebaseerd conflict ($R = 0,03$, $p < 0,01$, $R = 0,13$, $p < 0,01$). Individuen met meer werkmethodeautonomie zullen meer tijds- en spanningsgebaseerd conflict ervaren. Werkmethodeautonomie heeft, op individueel niveau, een negatief significant verband met het gedragsgebaseerd conflict ($R = -0,17$, $p < 0,01$). Deze verbanden zijn echter niet sterk. Werkcriteria-autonomie is alleen op nationaal niveau gemeten. Deze vorm van autonomie heeft negatieve verbanden met de verschillende vormen van het werk/privé conflict ($R = -0,20$, $p < 0,01$, $R = -0,24$, $p < 0,01$, $R = -0,31$, $p < 0,01$).

Tabel 3. Correlaties tussen de verschillende variabelen (op landniveau)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10	11	12
1. Tijdautonomie												
2. Werkmethoden-autonomie	0,58**											
3. Werkcriteria-autonomie	0,58**	0,81**										
4. Tijdsgebaseerd conflict	-0,59**	-0,06*	-0,20**									
5. Spanningsgebaseerd conflict	-0,54**	-0,09**	-0,24**	0,75**								
6. Gedragsgebaseerd conflict	-0,52**	-0,26**	-0,31**	0,75**	0,75**							
7. Tijdautonomie (ESS)	0,23**	0,66**	0,71**	0,28**	0,33**	0,03**						
8. Werkmethoden-autonomie (ESS)	0,48**	0,68**	0,72**	0,03**	0,13**	-0,17**	0,87**					
7. Geslacht (0=man)	0,01**	-0,27**	-0,34**	-0,24**	-0,03**	0,16**	-0,39**	-0,39**				
8. Leeftijd	0,13**	0,35**	0,25**	0,17**	0,29**	0,29**	0,47**	0,50**	0,06**			
9. Beroepsgroep	0,50**	-0,47**	0,66**	0,05**	-0,01	0,10**	-0,69**	-0,66**	0,11**	-0,14**		
10. Contracturen	-0,46**	-0,26**	-0,43**	0,38**	0,33**	0,45**	-0,40**	-0,53**	0,02	0,06**	0,62**	
11. GDP	0,55**	0,62**	0,74**	-0,28**	-0,28**	-0,44**	0,64**	0,71**	-0,45**	-0,19**	-0,58**	-0,65**

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

5.3 Multi-level analyses van het werk/privé conflict

In deze paragraaf worden de verschillende multi-level analyses weergegeven. Voor elke vorm van het werk/privé conflict is een aparte analyse uitgevoerd. Hieronder staan de tabellen met de uitkomsten vermeld. Autonomie is op nationaal niveau meegenomen in de analyse. Tijdautonomie en werkmethodeautonomie is ook op individueel niveau meegenomen in de analyses. Het werk/privé conflict is op individueel niveau gemeten.

5.3.1 Multi-level analyse van het tijdsgebaseerd conflict

Tabel 4: Multi-level analyse van het tijdsgebaseerd conflict.

Variabelen	1		2		3		4		5		6	
	b	(s.e)	b	(s.e)	b	(s.e)	b	(s.e)	b	(s.e)	b	(s.e)
Controle variabelen												
Geslacht (0=man)	0,013	(0,018)	0,013	(0,018)	0,013	(0,018)	0,013	(0,018)	0,005	(0,018)	0,010	(0,018)
Leeftijd	-0,003***	(0,001)	-0,003***	(0,001)	-0,003***	(0,001)	-0,003***	(0,001)	-0,003***	(0,001)	-0,003***	(0,001)
Beroepsgroep	-0,008**	(0,004)	-0,008**	(0,004)	-0,008**	(0,004)	-0,008**	(0,004)	-0,011***	(0,003)	-0,012***	(0,004)
Contracturen	0,017***	(0,001)	0,017***	(0,001)	0,017***	(0,001)	0,017***	(0,001)	0,018***	(0,001)	0,017***	(0,001)
GDP	-0,000	(0,000)	-0,000	(0,000)	-0,000	(0,000)	-0,000	(0,000)	-0,000	(0,000)	-0,000	(0,000)
Autonomie												
Tijdautonomie			-0,290**	(0,125)								
Werkmethodenautonomie			0,516	(0,574)			0,059	(0,576)				
Werkcriteria-autonomie												
Tijdautonomie (ind.)									-0,032***	(0,009)		
Werkmethodenautonomie (ind.)											-0,015***	(0,005)
Intercept												
	-0,016	(0,035)	-0,008	(0,032)	-0,017	(0,035)	-0,016	(0,036)	-0,017	(0,036)	-0,017	(0,036)
Model fit												
-2 Log Likelihood	41.530,063		41.527,443		41.528,531		41.529,341		41.524,662		41.528,741	
Intraklasse correlatie	0,024		0,020		0,025		0,026		0,025		0,025	
Deviantie	207,242***		2,620		1,532		0,722		5,401**		1,322	
*** p < 0,01 ** p < 0,05 *p < 0,1												
N = 14.373												
Leeg model: -2 Log Likelihood = 41.737,305; Intercept = -0,008; Intraklasse correlatie = 0,027												

In tabel 4 staan de resultaten van de multi-level analyse weergegeven. Onderaan de tabel staan de resultaten weergegeven van het lege model. In dit model gaat het om het tijdsgebaseerd conflict. In *model 1* zijn de controle-variabelen toegevoegd. Op deze manier wordt gemeten of de controlevariabelen een significante invloed hebben op de afhankelijke variabele oftewel het tijdsgebaseerd conflict. Er is een significante invloed van de controlevariabelen op het tijdsgebaseerd conflict (*deviantie* = 207,242, $p < 0,01$). De intraklasse correlatie van dit model is 0,027. Dit betekent dat 2,7% van de totale variantie van het tijdsgebaseerd conflict zich op het landniveau bevindt.

In *model 2* is tijdautonomie toegevoegd aan het model met de controlevariabelen. Er valt te zien dat het toevoegen van tijdautonomie aan het model niet leidt tot een significante verbetering ten opzichte van het controlemodel (*deviantie* = 2,620, $p > 0,1$). Tijdautonomie is in deze tabel wel significant maar daar kunnen geen uitspraken over gedaan worden. Als tijdautonomie op individueel niveau wordt toegevoegd dan is er wel een significante verbetering ten opzichte van het controlemodel (*deviantie* = 5,401, $p < 0,05$). Dit valt te zien in *model 5*. Tijdautonomie heeft in deze tabel een significant negatief effect op het tijdsgebaseerd conflict ($b = -0,032$, $p < 0,01$). De verklaarde variantie is in totaal 2,5% en dit is een verbetering van 0,1% ten opzichte van het model met alleen de controlevariabelen.

In *model 3* is werkmethodeautonomie (op landniveau) toegevoegd aan het model met de controlevariabelen. Dit model is niet significant (*deviantie* = 1,532, $p > 0,1$). Ook de variabele werkmethodeautonomie is niet significant in dit model. Dit model levert dus geen verbetering ten opzichte van het model met alleen de controlevariabelen. In *model 6* is werkmethodeautonomie op individueel niveau toegevoegd aan het model met de controlevariabelen. Dit levert ook geen significant model op (*deviantie* = 1,322, $p > 0,1$).

Het toevoegen van werkcriteria-autonomie in *model 4* levert geen significante verbetering op (*deviantie* = 0,772, $p > 0,1$). De variabele werkcriteria-autonomie is ook niet significant in dit model. Dit model levert geen verbetering op.

In het theoretische kader zijn de volgende hypothesen geformuleerd:

Hypothese 1a: Het tijdsgebaseerd conflict is lager naarmate de tijdautonomie groter is.

Hypothese 1b: Het tijdsgebaseerd conflict is hoger naarmate de werkmethodeautonomie groter is.

Hypothese 1c: Het tijdsgebaseerd conflict is hoger naarmate de werkcriteria-autonomie groter is.

Aan de hand van de bovenstaande resultaten kan hypothese 1a worden aangenomen. Hierbij moet in ogenschouw genomen worden dat dit alleen geldt als tijdautonomie op individueel niveau wordt meegenomen in de analyse. Hypothesen 1b en 1c kunnen verworpen worden op basis van de resultaten. De modellen die deze hypothesen testen waren niet significant.

5.3.2 Multi-level analyse van het spanningsgebaseerd conflict

Tabel 5: Multi-level analyse van het spanningsgebaseerd conflict.

	1		2		3		4		5		6	
Variabelen	b	(s.e)	b	(s.e)	b	(s.e)	b	(s.e)	b	(s.e)	b	(s.e)
Controle variabelen												
Geslacht (0=man)	-0,006	(0,018)	-0,006	(0,018)	-0,006	(0,018)	-0,006	(0,018)	0,016	(0,018)	0,007	(0,018)
Leeftijd	0,003***	(0,001)	0,004***	(0,001)	0,003***	(0,001)	0,003***	(0,001)	0,003***	(0,001)	0,003***	(0,001)
Beroepsgroep	-0,116***	(0,004)	-0,116***	(0,004)	-0,116***	(0,004)	-0,116***	(0,004)	-0,107***	(0,004)	-0,099***	(0,004)
Contracturen	0,006***	(0,001)	0,006***	(0,001)	0,006***	(0,001)	0,006***	(0,001)	0,006***	(0,001)	0,006***	(0,001)
GDP	-0,000*	(0,000)	-0,000	(0,000)	-0,000	(0,000)	-0,000	(0,000)	-0,000**	(0,000)	-0,000***	(0,000)
Autonomie												
Tijdautonomie			-0,365**	(0,130)								
Werkmetho denautonomie					0,293	(0,632)						
Werkcriteria-autonomie							-0,394	(0,620)				
Tijdautonomie (ind.)									0,083***	(0,009)		
Werkmetho denautonomie (ind.)											0,066***	(0,005)
Intercept	-0,002	(0,038)	0,008	(0,033)	-0,002	(0,039)	-0,002	(0,039)	-0,001	(0,036)	0,001	(0,036)
Model fit												
-2 Log Likelihood	41.291,148		41.286,469		41.290,028		41.289,870		41.206,967		41.101,672	
Intraklasse correlatie	0,029		0,022		0,031		0,030		0,027		0,027	
Deviantie	927,693***		4,679**		1,120		1,278		84,181***		189,476***	
***p<0,01 ** p <0,05 *<0,1												
N = 14.373												
Leeg model: -2 Log Likelihood = 42.218,841; Intercept=0,006; Intraklasse correlatie = 0,033												

In deze paragraaf staat de multi-level analyse van het spanningsgebaseerd conflict centraal. In het lege model, dat onder aan de tabel staat weergegeven, is alleen het spanningsgebaseerd conflict opgenomen. In *model 1* zijn de controlevariabelen toegevoegd. Dit levert een significante verbetering op (*deviantie* = 927,693, $p < 0,01$). Daarentegen heeft dit model wel een lagere intraklasse correlatie (0,029) dan het lege model (0,033). Dit betekent dat het lege model een hogere verklarende variantie heeft.

In *model 2* is tijdautonomie op nationaal niveau toegevoegd aan het model met de controlevariabelen. Dit model is significant (*deviantie* = 4,679, $p < 0,05$). De intraklasse correlatie van *model 2* (2,2%) is kleiner dan de intraklasse correlatie van het lege en controle model. Dit betekent dat 2,2% van de variantie in het spanningsgebaseerd conflict zich bevindt op het landniveau. Er kan gezien worden dat tijdautonomie op landniveau een significant negatief effect heeft op het spanningsgebaseerd conflict ($b = -0,365$, $p < 0,01$). In *model 5* is tijdautonomie op individueel niveau toegevoegd. Dit model is significant (*deviantie* = 84,181, $p < 0,01$). Tijdautonomie op individueel niveau heeft een positieve relatie met het spanningsgebaseerd conflict ($b = 0,083$, $p < 0,01$). Dit model heeft een verklarende variantie van 2,7%. Dit betekent dat 2,7% van de variantie zich op het individuele niveau bevindt.

In *model 3* is werkmethodeautonomie toegevoegd aan het model met de controlevariabelen. Er is een deviantie van 1,120 en dit betekent dat er geen significante verbetering is. In *model 6* is werkmethodeautonomie op individueel niveau toegevoegd. Dit model is significant (*deviantie* = 189,476, $p < 0,01$) en heeft een intraklasse correlatie van 2,7%. Werkmethodeautonomie heeft in dit model een positieve relatie ($b = 0,066$, $p < 0,01$) met deze vorm van het werk/privé conflict. Dit betekent dat als een individu meer werkmethodeautonomie heeft, hij of zij meer spanningsgebaseerd conflict zal ervaren. In het laatste model, *model 4*, is werkcriteria-autonomie toegevoegd. Dit model levert geen verbetering op (*deviantie* = 0,885, $p > 0,1$).

In dit onderzoek waren de volgende hypothesen geformuleerd met betrekking tot het spanningsgebaseerd conflict:

Hypothese 2a: Het spanningsgebaseerd conflict is lager naarmate de tijdautonomie groter is.

Hypothese 2b: Het spanningsgebaseerd conflict is hoger naarmate de werkmethode autonomie groter is.

Hypothese 2c: Het spanningsgebaseerd conflict is hoger naarmate de werkcriteria-autonomie groter is.

Uit de resultaten blijkt hypothesen 2a en 2c verworpen moeten worden. Bij hypothese 2a is er een afweging geweest omdat in *model 2* er een significante negatieve relatie is en in *model 5* een significante positieve relatie. *Model 5* heeft een hogere verklarende waarde en om deze reden is hypothese 2a verworpen. Hypothese 2b kan worden aangenomen als werkmethode op individueel niveau wordt meegenomen in de analyses. Uit de resultaten is gebleken dat meer werkmethode-autonomie leidt tot meer spanningsgebaseerd conflict.

5.3.3 Multi-level analyse van het gedragsgebaseerd conflict

Tabel 6: Multi-level analyse van het gedragsgebaseerd conflict.

Variabelen	1		2		3		4		5		6	
	b	(s.e)	b	(s.e)	b	(s.e)	b	(s.e)	b	(s.e)	b	(s.e)
Controle variabelen												
Geslacht (0=man)	0,182***	(0,016)	0,182***	(0,016)	0,182***	(0,016)	0,182***	(0,016)	0,172***	(0,016)	0,179***	(0,016)
Leeftijd	0,002***	(0,001)	0,002***	(0,001)	0,002***	(0,001)	0,002***	(0,001)	0,002***	(0,001)	0,002***	(0,001)
Beroepsgroep	0,004	(0,003)	-0,004	(0,003)	-0,004	(0,003)	-0,004	(0,003)	-0,000	(0,004)	0,001	(0,004)
Contracturen	0,013***	(0,001)	0,013***	(0,001)	0,013***	(0,001)	0,013***	(0,001)	0,013***	(0,001)	0,0128***	(0,001)
GDP	-0,000	(0,000)	-0,000	(0,000)	-0,000	(0,000)	-0,000	(0,000)	-0,000	(0,000)	-0,000	(0,000)
Autonomie												
Tijdautonomie			-0,218	(0,131)								
Werkmetho denautonomie					0,028	(0,578)						
Werkcriteria-autonomie							-0,002	(0,570)				
Tijdautonomie (ind.)									-0,040***	(0,008)		
Werkmetho denautonomie (ind.)											-0,013***	(0,004)
Intercept	-0,005	(0,035)	0,001	(0,033)	-0,005	(0,035)	-0,005	(0,036)	-0,006	(0,035)	-0,006	(0,035)
Model fit												
-2 Log Likelihood	38.636,152		38.635,673		38.635,433		38.635,465		38.618,199		38.636,032	
Intraklasse correlatie	0,029		0,027		0,031		0,031		0,030		0,030	
Deviantie	166,223***		0,479		0,719		0,687		17,953***		0,120	
*** p < 0,01 ** p < 0,05 * < 0,1												
N= 14.373												
Leeg model: -2 Log Likelihood = 38.802,375; Intercept=0,007; Intraklasse correlatie = 0,036												

In tabel 6 staat de multi-level analyse van het gedragsgebaseerd conflict. Onderaan de tabel staat het lege model weergegeven. In dit lege model is alleen het gedragsgebaseerd conflict ingevoegd. Dit model heeft een intraklasse correlatie van 0,036 ofwel 3,6%. In *model 1* zijn, net zoals in de vorige twee tabellen, de controlevariabelen toegevoegd. Ook bij de analyse van dit werk/privé conflict levert het toevoegen van de controlevariabelen een significant model op (*deviantie* = 166,223, $p < 0,01$). Dit model heeft daarentegen een intraklasse correlatie van 2,9% en dit betekent dat dit model een lagere verklaarde variantie heeft. Het is een daling van 0,7 procentpunt.

In *model 2* is tijdautonomie opgenomen. Dit levert geen significant verbeterd model op (*deviantie* = 0,479, $p > 0,1$). Het toevoegen van tijdautonomie op individueel niveau leidt tot een significant verbeterd model (*deviantie* = 17,953 $p < 0,01$). *Model 5* heeft een verklarende variantie van 3,2% en deze is hoger dan in het controle model. De relatie tussen tijdautonomie en het gedragsgebaseerd conflict is significant negatief ($b = -0,040$; $p < 0,01$).

In *model 3* is werkmethodenautonomie toegevoegd aan het controle model. Dit levert geen significant verbeterd model (*deviantie* = 0,719, $p > 0,1$). In *model 6* is werkmethodenautonomie op individueel niveau toegevoegd. Dit model levert ook geen significante verbetering (*deviantie* = 0,120, $p < 0,01$). In *model 4* is werkcriteria-autonomie toegevoegd. Ook dit model is geen significante verbetering ten opzichte van het controlemodel (*deviantie* = 0,687, $p > 0,1$).

In het theoretisch kader zijn de volgende hypothesen opgesteld met betrekking tot het gedragsgebaseerde conflict:

Hypothese 3a: Het gedragsgebaseerd conflict is lager naarmate de tijdautonomie groter is.

Hypothese 3b: Het gedragsgebaseerd conflict is hoger naarmate de werkmethodenautonomie groter is.

Hypothese 3c: Het gedragsgebaseerd conflict is hoger naarmate de werkcriteria-autonomie groter is.

Uit de bovenstaande resultaten blijkt dat hypothese 3a aangenomen kan worden. Er blijkt een negatieve relatie te zijn tussen tijdautonomie en het gedragsgebaseerd conflict als tijdautonomie op individueel niveau wordt meegenomen in de analyse. Hypothesen 3b en 3c moeten verworpen worden op basis van de resultaten.

6. Conclusie en discussie

In dit onderzoek stond de relatie centraal tussen de verschillende vormen van autonomie en het werk/privé conflict. Er is gekeken of en hoe de verschillende vormen van autonomie van invloed zijn op het werk/privé conflict. In de literatuur is weinig eenduidigheid in de resultaten omdat de begrippen autonomie en werk/privé conflict vaak op verschillende manieren wordt gedefinieerd. Om deze reden wordt autonomie uitgesplitst in drie van elkaar te onderscheiden vormen. Dit zijn tijdautonomie, werkmethodeautonomie en werkcriteria-autonomie (Breugh, 1985). In dit onderzoek is het werk/privé conflict, naar voorbeeld van Greenhaus en Beutell (1985), onderverdeeld in tijdsgebaseerd conflict, spanningsgebaseerd conflict en gedragsgebaseerd conflict. In dit onderzoek stond de volgende onderzoeksvraag centraal:

“In hoeverre leiden de verschillende vormen van autonomie tot meer of minder tijds-, spannings- of gedragsgebaseerd conflict en op welk wijze zijn zij aan elkaar gerelateerd? En kan dit verklaard worden aan de hand van de spillover theorie en het ‘role strain perspective’?”

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden is gebruik gemaakt van de data van de ESS en de EWCS. Om deze data te kunnen koppelen is autonomie op landniveau gemeten in de EWCS en in de ESS dataset geïmporteerd. Tijd- en werkmethodeautonomie is ook op individueel meegenomen in het onderzoek om te testen of dit ook eventueel een effect heeft. Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van een multi-level analyse om er rekening mee te houden dat de respondenten bepaalde kenmerken met elkaar delen. In dit geval komen de respondenten uit hetzelfde land en daardoor delen zij bepaalde kenmerken met elkaar. In totaal zijn negen hypothesen opgesteld. De relaties tussen de verschillende variabelen werden geduid aan de hand van de spillover theorie en het ‘role strain perspective’.

Uit de resultaten is gebleken dat er een onderscheid tussen landen bestaat als het gaat om de hoeveelheid autonomie. De Oost-Europese landen, die een liberale markteconomie hebben, bleken zoals verwacht uit de theorie minder autonomie te hebben. De Scandinavische landen bleken, ook zoals verwacht, relatief gezien veel autonomie te hebben. Uit de analyses is gebleken dat er vaak geen significant relatie te vinden is tussen de hoeveelheid autonomie in een land en het werk/privé conflict op individueel niveau. De enige relatie die op landniveau significant is, is het negatieve verband tussen tijdautonomie en het spanningsgebaseerd

conflict. Dit betekent dat in landen met meer tijdautonomie er ook minder spanningsgebaseerd conflict is op individueel niveau. Tussen de andere variabelen is geen verband te vinden.

Tijd- en werkmethodeautonomie zijn ook op individueel niveau meegenomen in de analyses. Op dit niveau zijn meer verbanden significant. Tijdautonomie op individueel niveau blijkt in alle gevallen een significant verband te hebben met de verschillende vormen van het werk/privé conflict. Daarentegen is dit niet in alle gevallen een negatieve relatie. Op individueel niveau blijkt tijdautonomie te zorgen voor meer spanningsgebaseerd conflict. Dit is tegen de verwachtingen in. Werkmethodeautonomie zorgt ook voor meer spanningsgebaseerd conflict. De spanning en stress op het werk worden overgedragen naar het familiedomein. Vaak wordt in de literatuur gesuggereerd dat autonomie leidt tot minder werk/privé conflict. Uit dit onderzoek blijkt dat niet elke vorm van autonomie leidt tot minder werk/privé conflict. Het is dus van belang om deze vormen te onderscheiden. Ook is uit dit onderzoek gebleken dat de hoeveelheid werk/privé conflict voornamelijk veroorzaakt wordt door individuele omstandigheden en minder door verschillen op nationaal niveau. De directe werkomgeving heeft de meeste invloed op het werk/privé conflict en niet zozeer het type land waarin een persoon woont.

In dit onderzoek zijn er twee theoretische perspectieven die de relaties tussen de verschillende vormen van autonomie en het werk/privé conflict kunnen verklaren. Dit zijn de spillover theorie en het 'role strain perspective'. Beiden kunnen bepaalde verbanden verklaren. Echter wordt een verband dat verklaard wordt door het 'role strain perspective' niet bevestigd. Tijdautonomie blijkt te zorgen voor meer spanningsgebaseerd conflict. Volgens het 'role strain perspective' zou het zelf kunnen indelen van je tijd moeten zorgen voor minder spanning.

In de inleiding is aangegeven dat HNW een populaire methode van werken is. Bij deze methode van werken heeft autonomie een centrale plaats en heeft een positieve uitwerking op de werknemer (Bijl, 2009). Uit dit onderzoek blijkt dat tijdautonomie en werkmethodeautonomie, als deze gemeten zijn op individueel niveau, juist kunnen leiden tot meer spanningsgebaseerd conflict. Dit betekent dat een werknemer in zijn privéleven meer stress ervaart door de ervaringen die hij opdoet in de werksfeer. Er kunnen op basis van deze resultaten vraagtekens worden gezet bij de effectiviteit van HNW.

Ten slotte zijn er suggesties voor vervolgonderzoek. In dit onderzoek is gebruik gemaakt van twee verschillende datasets. Dit is gedaan omdat werkcriteria-autonomie maar in één dataset te meten was. Het is voor vervolgonderzoek interessant om te kijken naar de effecten van

werkcriteria-autonomie als deze gemeten wordt op individueel niveau. Hiervoor moet de data in één dataset beschikbaar zijn. Ook is het interessant om te kijken naar het verband tussen autonomie en het spanningsgebaseerd conflict. Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat er een positief verband is, maar wat zou daar eventueel achter kunnen zitten?

7. Literatuurlijst:

- Ala-Mursula, L., Vahtera, J., Linna, A., Pentti, J. & Kivimäki, M. (2005). Employee worktime control moderates the effects of job strain and effort-reward imbalance on sickness absence: the 10-town study. *J Epidemiol Community Health*, 59, 851-857.
- Barling, J., Kelloway, E. K. & Frone, M. R. (2005). *Handbook of work stress*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bartolome, F. & Evans, P. A. L. (1980). Must success cost so much? *Harvard Business Review*, 58(2), 137-148.
- Bickel, R. (2007). *Multilevel Analysis for Applied Research. It's Just Regression!* New York, NY: The Guilford Press.
- Breaugh, J. A. (1985). The measurement of work autonomy. *Human Relations*, 38(6), 551-570.
- Breaugh, J. A. (1999). Further investigation of the work autonomy scales: two studies. *Journal of business and psychology*, 13(3), 357-373.
- Brey, P. (1999). Worker autonomy and the drama of digital networks in organizations. *Journal of Business Ethics*, 22, 15-25.
- Clegg, S. R., Kornberger, M., & Pitsis, T. (2008). *Managing and Organizations: An Introduction to Theory and Practice (2nd Edition)*. London: Sage.
- Cromton, R. & Lyonette, C. (2006). Work-Life 'Balance' in Europe. *Acta Sociologica*, 49(4), 379-393.
- Daly, K. J. (2001). Deconstructing family time: From ideology to lived experience. *Journal of Marriage and Family*, 63, 283-294.
- Dierdorff, E. C. & Kemp Ellington, J. (2008). It's the nature of the work: Examining Behavior-Based Sources of Work-Family Conflict Across Occupations. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 883-892.
- Gallie, D. (2007). Production Regimes and the Quality of Employment in Europe. *Annual Review of Sociology*, 33, 58-104.
- Gallie, D. & Russell, H. (2009). Work-Family Conflict and Working Conditions in Western Europe. *Social Indicators Research*, 93(3), 445-467.
- Goode, W. J. (1960). A Theory of Role Strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483-496.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.

- Grey, C. (2013). *A Very Short, Fairly Interesting and Reasonably Cheap Book about Studying Organizations (3rd Edition)*. London: Sage.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information, 41*, 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.
- Hargis, M. B., Kotrba, L. M., Zhdanova, L. & Baltes, B. B. (2011). What's really important? Examining the relative importance of antecedents to work-family conflict. *Journal of managerial issues, 13*(4), 386-408.
- Heesbeen, P. (2012). *Minder Hard Werken door Autonomie: Keuze of Kenmerk?* (Master's thesis, Erasmus Universiteit, Nederland). Verkregen van <http://socweb.eur.nl/index.php?idPage=13780&default=true>
- Jackson, S. E. & Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: Families as victims. *Journal of organizational behavior, 3*(1), 63-77.
- Kelly, E. L., Moen, P. & Tranby, E. (2011). Changing workplaces to reduce work-family conflict. Schedule control in a white-collar organization. *American Sociological Review, 76*(2), 265-290.
- Kim, H. & Stoner, M. (2008). Burnout and Turnover Intention Among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy and Social Support. *Administration in Social Work, 32*(3), 5-25.
- Lopes, H., Calapez, T., & Lagoa, S. (jaartal onbekend). *Exploring the connection between work life and life in society: Is work autonomy related to civic behavior?* Verkregen op 1 juni, 2014, van <http://www.happinessconomics.net/ocs/index.php/heirs/markethappiness/paper/view/317/152>
- Lyness, K. S., Gornick, J. C., Stone, P. & Grotto, A. R. (2012). It's all about control: Worker Control over schedule and hours in Cross-National Context. *American Sociological Review, 77*, 1023-1049.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. & Baltes, B. B. (2010). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior, 32*, 689-725.
- 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.

- Rantanen, J., Kinnunen, U., Feldt, T. & Pulkkinen, L. (2008). Work-family conflict and psychological well-being: stability and cross-lagged relations with one- and six-year follow-ups. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 3-51.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M. & Cooper, C. L. (2003). *The handbook of Work & Health Psychology Second Edition*. Chichester, Engeland: John Wiley & Sons Ltd.
- Sijtsma, K. (2009). On the use, the misuse, and the very limited usefulness of cronbach's alpha. *Psychometrika*, 74(1), 107-120.

Bijlage 1: Vragen uit codeboeken datasets

Gebruikte vragen uit de ESS dataset (ronde 5, 2010) om het werk/privé conflict te meten en autonomie op individueel niveau.

Werk/privé conflict

Question G46

Ask if main activity = paid work (code 1 at G12)

CARD 85 Using this card, how often do you keep worrying about work problems when you are not working?

- 1 Never
- 2 Hardly ever
- 3 Sometimes
- 4 Often
- 5 Always
- 8 Don't know

Question G47

Ask if main activity = paid work (code 1 at G12)

CARD 85 Using this card, how often do you feel too tired after work to enjoy the things you would like to do at home?

- 1 Never
- 2 Hardly ever
- 3 Sometimes
- 4 Often
- 5 Always
- 8 Don't know

Question G48

Ask if main activity = paid work (code 1 at G12)

CARD 85 Using this card, how often do you feel too tired after work to enjoy the things you would like to do at home?

- 1 Never
- 2 Hardly ever
- 3 Sometimes
- 4 Often
- 5 Always
- 6 Don't have partner/ family
- 8 Don't know

Autonomie op individueel niveau

Question G31

CARD 79 Using this card, please tell me how true each of the following statements is about your current job.

I can decide the time I start and finish work.

- 1 Not at all true
- 2 A little true
- 3 Quite true
- 4 Very true
- 5 Don't know

Question F27

ASK ALL WORKING/PREVIOUSLY WORKED

CARD 51 I am going to read out a list of things about your working life. Using this card, please say how much the management at your work allows/allowed you...

...to decide how your own daily work is/was organized?

- 00 I have/had no influence
- 01
- 02
- 03
- 04
- 05
- 06
- 07
- 08
- 09
- 10 I have/had complete control
- 88 Don't know

Question F28a (88)

ASK ALL WORKING/PREVIOUSLY WORKED

CARD 51 I am going to read out a list of things about your working life. Using this card, please say how much the management at your work allows/allowed you...

...to choose or change your pace of work?

- 00 I have/had no influence
- 01
- 02
- 03

04

05

06

07

08

09

10 I have/had complete control

88 Don't know

Vragen uit de EWCS dataset (2010) om autonomie te meten.

Question 43

Would you say that for you arranging to take an hour or two off during working hours to take care of personal or family matters is ...?

1 Not difficult at all

2 Not too difficult

3 Somewhat difficult

4 Very difficult

8 DK/no opinion (spontaneous)

9 Refusal (spontaneous)

Question 50A

Are you able to choose or change your order of tasks?

1 yes

2 no

8 DK

9 Refusal

Question 50B

Are you able to choose or change your methods of work?

1 yes

2 no

8 DK

9 Refusal

Question 50C

Are you able to choose or change your speed or rate of work?

1 Yes

2 No

8 DK

9 Refusal

Question 49B

Generally, does your main paid job involve assessing yourself the quality of your own work?

1 Yes

2 No

8 DK

9 Refusal

Question 49C

Generally, does your main paid job involve solving unforeseen problems on your own?

1 Yes

2 No

8 DK

9 Refusal

Question 49F

Generally, does your main paid job involve learning new things?

1 Yes

2 No

8 DK

9 Refusal

Bijlage 2: Syntax

De EWCS dataset (autonomie):

FACTOR

```
/VARIABLES q39 q41 q43 q50a q50b q50c q49b q49c q49f  
/MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS q39 q41 q43 q50a q50b q50c q49b q49c q49f  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION.
```

FACTOR

```
/VARIABLES q39 q41 q43 q50a q50b q50c q46e q49b q49c q49f  
/MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS q39 q41 q43 q50a q50b q50c q46e q49b q49c q49f  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION.
```

RECODE q39 (1=4) (2=3) (3=2) (4=1) (8=8) (9=9) INTO TimeArrangementNieuw.

EXECUTE.

FACTOR

```
/VARIABLES TimeArrangementNieuw q41 q43 q50a q50b q50c q46e q49b q49c q49f  
/MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS TimeArrangementNieuw q41 q43 q50a q50b q50c q46e q49b q49c q49f  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
```

/EXTRACTION PC

/ROTATION NOROTATE

/METHOD=CORRELATION.

FACTOR

/VARIABLES TimeArrangementNieuw q41 q43 q50a q50b q50c q46e q49b q49c q49f

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS TimeArrangementNieuw q41 q43 q50a q50b q50c q46e q49b q49c q49f

/PRINT INITIAL EXTRACTION ROTATION

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/CRITERIA ITERATE(25)

/ROTATION VARIMAX

/METHOD=CORRELATION.

RELIABILITY

/VARIABLES=TimeArrangementNieuw q41 q43

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

RELIABILITY

/VARIABLES=q41 q43

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

RELIABILITY

/VARIABLES=q50a q50b q50c

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

RELIABILITY

/VARIABLES=q49b q49c q49f

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

RECODE q37d (1=1) (2=0) (ELSE=SYSMIS) INTO FixedStartingFinishingTime.

EXECUTE.

RECODE q43 (1=4) (2=3) (3=2) (4=1) (ELSE=SYSMIS) INTO ArrangingHoursOff.

EXECUTE.

FREQUENCIES VARIABLES=FixedStartingFinishingTime q39 ArrangingHoursOff

/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

RELIABILITY

/VARIABLES=q43 ArrangingHoursOff

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

RELIABILITY

/VARIABLES=FixedStartingFinishingTime ArrangingHoursOff

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

RELIABILITY

/VARIABLES=ArrangingHoursOff q37d

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

SORT CASES BY countid.

SPLIT FILE LAYERED BY countid.

FREQUENCIES VARIABLES=FixedStartingFinishingTime q39 ArrangingHoursOff

/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

SPLIT FILE OFF.

RECODE q50a q50b q50c (1=1) (2=0) (ELSE=SYSMIS) INTO VolgordevanWerkVeranderen

MethodevanwerkVeranderen SnelheidvanWerkVeranderen.

EXECUTE.

RECODE q50a (1=1) (2=0) (ELSE=SYSMIS) INTO VolgordevanWerkVeranderen.

EXECUTE.

RECODE q50b (1=1) (2=0) (ELSE=SYSMIS) INTO MethodevanWerkenVeranderen.

EXECUTE.

RECODE q50c (1=1) (2=0) (ELSE=SYSMIS) INTO SnelheidvanWerkVeranderen.

EXECUTE.

FREQUENCIES VARIABLES=VolgordevanWerkVeranderen MethodevanWerkenVeranderen
SnelheidvanWerkVeranderen

/FORMAT=NOTABLE

/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

RELIABILITY

/VARIABLES=VolgordevanWerkVeranderen MethodevanWerkenVeranderen SnelheidvanWerkVeranderen

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

COMPUTE WerkmethodenAutonomie=(VolgordevanWerkVeranderen +

MethodevanWerkenVeranderen+SnelheidvanWerkVeranderen) / 3.

EXECUTE.

FREQUENCIES VARIABLES=WerkmethodenAutonomie

/FORMAT=NOTABLE

/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

FACTOR

/VARIABLES q49a q49b q49c q49f

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS q49a q49b q49c q49f

/PRINT INITIAL EXTRACTION ROTATION

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/CRITERIA ITERATE(25)

/ROTATION VARIMAX

/METHOD=CORRELATION.

RELIABILITY

/VARIABLES=q49b q49c q49f

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

RECODE q49b (1=1) (2=0) (ELSE=SYSMIS) INTO EigenKwaliteitBeoordelen.

EXECUTE.

RECODE q49c (1=1) (2=0) (ELSE=SYSMIS) INTO EigenProblemenOplossen.

EXECUTE.

RECODE q49f (1=1) (2=0) (ELSE=SYSMIS) INTO NieuweDingenLeren.

EXECUTE.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=EigenKwaliteitBeoordelen EigenProblemenOplossen NieuweDingenLeren
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA.
```

```
COMPUTE WerkcriteriaAutonomie= (EigenKwaliteitBeoordelen + EigenProblemenOplossen +  
  NieuweDingenLeren) / 3.
```

```
EXECUTE.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=WerkcriteriaAutonomie
```

```
/FORMAT=NOTABLE
```

```
/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=EigenKwaliteitBeoordelen EigenProblemenOplossen NieuweDingenLeren
```

```
/FORMAT=NOTABLE
```

```
/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=WerkcriteriaAutonomie
```

```
/FORMAT=NOTABLE
```

```
/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

Analyses in de ESS dataset (werk/privé conflict)

```
FACTOR
```

```
/VARIABLES jbpptfp wrywprb trdawrk
```

```
/MISSING LISTWISE
```

```
/ANALYSIS jbpptfp wrywprb trdawrk
```

```
/PRINT INITIAL EXTRACTION
```

```
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
```

```
/EXTRACTION PC
```

```
/ROTATION NOROTATE
```

/METHOD=CORRELATION.

RELIABILITY

/VARIABLES=jbprtfp wrywprb trdawrk

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

SORT CASES BY centry.

SPLIT FILE LAYERED BY centry.

RECODE jbprtfp (1=1) (2=2) (3=3) (4=4) (5=5) (ELSE=SYSMIS) INTO Jobautonomie.

EXECUTE.

FREQUENCIES VARIABLES=Jobautonomie

/STATISTICS=MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

FACTOR

/VARIABLES Jobautonomie wrywprb trdawrk

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS Jobautonomie wrywprb trdawrk

/PRINT INITIAL EXTRACTION

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/ROTATION NOROTATE

/METHOD=CORRELATION.

RELIABILITY

/VARIABLES=Jobautonomie wrywprb trdawrk

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

FREQUENCIES VARIABLES=Jobautonomie

/STATISTICS=MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

AGGREGATE

/OUTFILE=* MODE=ADDVARIABLES

/PRESORTED

/BREAK=cntry

/Jobautonomie_mean=MEAN(Jobautonomie).

AGGREGATE

/OUTFILE=* MODE=ADDVARIABLES

/PRESORTED

/BREAK=cntry

/wrywprb_mean=MEAN(wrywprb)

/trdawrk_mean=MEAN(trdawrk).

CORRELATIONS

/VARIABLES=Jobautonomie_mean_1_countryrecode wrywprb_mean_1_countryrecode

trdawrk_mean_1_coutryrecode ArrangingHoursOff_mean

WerkmethodenAutonomie_mean WerkcriteriaAutonomie_mean

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT FixedStartingFinishingTime_mean

/METHOD=ENTER ArrangingHoursOff_mean WerkmethodenAutonomie_mean
WerkcriteriaAutonomie_mean.

DFFIT Berekend

FILTER OFF

SPLIT FILE OFF

AUTORECODE VARIABLES=iscoco

/INTO beroepsstatus

/PRINT.

RECODE beroepsstatus (1=10) (2 thru 40=1) (41 thru 112=3) (113 thru 199=3) (200 thru 230=4) (231 thru 258=5) (259 thru 273=6) (274 thru 355=7) (356 thru 435=8) (436 thru 466=9) (ELSE=SYSMIS) INTO Beroepstatusgroepen.

EXECUTE.

RECODE wkhct (81 thru 1000=SYSMIS) (ELSE=Copy) INTO UrenContract.

EXECUTE.

WERKMETHODEN AUTONOMIE ESS

RELIABILITY

/VARIABLES=wkdcorga wkdcpcce

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

COMPUTE WerkmethodenAutonomieESS=(wkdcorga + wkdcpcce) / 3.

EXECUTE.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Jobautonomie

/METHOD=ENTER trdawrk wrywprb agea GDP ArrangingHoursOff_mean WerkmethodenAutonomie_mean

WerkcriteriaAutonomie_mean GenderHergecodeerd UrenContract Beroepstatusgroepen

WerkmethodenAutonomieESS dcsfwrk

/SAVE DFFIT.

USE ALL.

COMPUTE filter_\$(DFF_1>= -99999999999).

VARIABLE LABELS filter_\$(DFF_1>= -99999999999 (FILTER)).

VALUE LABELS filter_\$(0 'Not Selected' 1 'Selected').

FORMATS filter_\$(f1.0).

FILTER BY filter_\$().

EXECUTE.

FREQUENCIES VARIABLES=Jobautonomie trdawrk wrywprb agea GDP ArrangingHoursOff_mean

WerkmethodenAutonomie_mean WerkcriteriaAutonomie_mean GenderHergecodeerd Beroepstatusgroepen

UrenContract dcsfwrk WerkmethodenAutonomieESS

/FORMAT=NOTABLE

/STATISTICS=MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

Variabelen Gecentreerd

COMPUTE JobAutonomieGecentreerdNIEUW=Jobautonomie - 2.6308.

EXECUTE.

COMPUTE ToTiredAfterWorkGecentreerdNIEUW=trdawrk - 2.92.

EXECUTE.

COMPUTE WorryAboutProblemsGecentreerdNIEUW=wrywprb - 2.72.

EXECUTE.

COMPUTE LeeftijdGecentreerdNIEUW=agea - 42.28.

EXECUTE.

COMPUTE GDPGecentereerdNIEUW=GDP - 25676.39.

EXECUTE.

COMPUTE ArrangingHoursOffGecentreerdNIEUW=ArrangingHoursOff_mean - 2.8830.

EXECUTE.

COMPUTE WerkmethodenAutonomieGecentreerdNIEUW=WerkmethodenAutonomie_mean - 0.6931.

EXECUTE.

COMPUTE WerkcriteriaAutonomieGecentreerdNIEUW=WerkcriteriaAutonomie_mean - 0.7548.

EXECUTE.

COMPUTE GeslachtGecentreerdNIEUW=GenderHergecodeerd - 0.5272.

EXECUTE.

COMPUTE UrenContractGecentreerdNIEUW=UrenContract - 36.4961.

EXECUTE.

COMPUTE BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW=Beroepstatusgroepen - 4.6620.

EXECUTE.

COMPUTE dcsfwrkNIEUW=dcsfwrk - 1.77.

EXECUTE.

COMPUTE WerkmethodenAutonomieESSNIEUW=WerkmethodenAutonomieESS - 3.9796.

EXECUTE.

Gecentreerde dingen met gecentreerde afhankelijke variabele

TIJDGEBASEERD CONFLICT

Leeg model

```
MIXED JobAutonomieGecentreerdNIEUW
```

```
/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1) SINGULAR(0.000000000001)  
HCONVERGE(0,
```

```
ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001, ABSOLUTE)
```

```
/FIXED=INTERCEPT
```

```
/METHOD=REML
```

```
/PRINT=SOLUTION TESTCOV
```

```
/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(CountryHergecodeerd) COVTYPE(UN).
```

Leeg model met controlevariabelen

```
MIXED JobAutonomieGecentreerdNIEUW WITH GeslachtGecentreerdNIEUW  
UrenContractGecentreerdNIEUW BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW
```

```
LeeftijdGecentreerdNIEUW GDPGecentereerdNIEUW
```

```
/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1) SINGULAR(0.000000000001)  
HCONVERGE(0,
```

```
ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001, ABSOLUTE)
```

```
/FIXED=GeslachtGecentreerdNIEUW LeeftijdGecentreerdNIEUW GDPGecentereerdNIEUW  
UrenContractGecentreerdNIEUW BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW | SSTYPE(3)
```

```
/METHOD=REML
```

```
/PRINT=SOLUTION TESTCOV
```

```
/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(CountryHergecodeerd) COVTYPE(UN).
```

Verschillende vormen autonomie

```
MIXED JobAutonomieGecentreerdNIEUW WITH ArrangingHoursOffGecentreerdNIEUW  
GeslachtGecentreerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW
```

```
LeeftijdGecentreerdNIEUW GDPGecentereerdNIEUW
```

/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1) SINGULAR(0.00000000001)
HCONVERGE(0,

ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001, ABSOLUTE)

/FIXED=GeslachtGecentreerdNIEUW LeeftijdGecentreerdNIEUW GDPGecentereerdNIEUW
UrenContractGecentreerdNIEUW BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW

ArrangingHoursOffGecentreerdNIEUW | SSTYPE(3)

/METHOD=REML

/PRINT=SOLUTION TESTCOV

/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(CountryHergecodeerd) COVTYPE(UN).

MIXED JobAutonomieGecentreerdNIEUW WITH WerkmethodenAutonomieGecentreerdNIEUW
GeslachtGecentreerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW

LeeftijdGecentreerdNIEUW GDPGecentereerdNIEUW

/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1) SINGULAR(0.00000000001)
HCONVERGE(0,

ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001, ABSOLUTE)

/FIXED=WerkmethodenAutonomieGecentreerdNIEUW GeslachtGecentreerdNIEUW
LeeftijdGecentreerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW

GDPGecentereerdNIEUW | SSTYPE(3)

/METHOD=REML

/PRINT=SOLUTION TESTCOV

/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(CountryHergecodeerd) COVTYPE(UN).

MIXED JobAutonomieGecentreerdNIEUW WITH WerkcriteriaAutonomieGecentreerdNIEUW
GeslachtGecentreerdNIEUW

LeeftijdGecentreerdNIEUW GDPGecentereerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW
BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW

/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1) SINGULAR(0.00000000001)
HCONVERGE(0,

ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001, ABSOLUTE)

/FIXED=WerkcriteriaAutonomieGecentreerdNIEUW GeslachtGecentreerdNIEUW
LeeftijdGecentreerdNIEUW

GDPGecentereerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW |
SSTYPE(3)

/METHOD=REML

/PRINT=SOLUTION TESTCOV

/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(CountryHergecodeerd) COVTYPE(UN).

MIXED JobAutonomieGecentreerdNIEUW WITH dcsfwrkNIEUW GeslachtGecentreerdNIEUW

LeeftijdGecentreerdNIEUW GDPGecentereerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW
BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW

/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1) SINGULAR(0.00000000001)
HCONVERGE(0,

ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001, ABSOLUTE)

/FIXED=dcsfwrkNIEUW GeslachtGecentreerdNIEUW LeeftijdGecentreerdNIEUW

GDPGecentereerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW |
SSTYPE(3)

/METHOD=REML

/PRINT=SOLUTION TESTCOV

/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(CountryHergecodeerd) COVTYPE(UN).

MIXED JobAutonomieGecentreerdNIEUW WITH WerkmethodenAutonomieESSNIEUW
GeslachtGecentreerdNIEUW

LeeftijdGecentreerdNIEUW GDPGecentereerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW
BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW

/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1) SINGULAR(0.00000000001)
HCONVERGE(0,

ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001, ABSOLUTE)

/FIXED=WerkmethodenAutonomieESSNIEUW GeslachtGecentreerdNIEUW LeeftijdGecentreerdNIEUW

GDPGecentereerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW |
SSTYPE(3)

/METHOD=REML

/PRINT=SOLUTION TESTCOV

/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(CountryHergecodeerd) COVTYPE(UN).

SPANNINGGEBASEERD CONFLICT

Kaal model

MIXED WorryAboutProblemsGecentreerdNIEUW

/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1) SINGULAR(0.00000000001)
HCONVERGE(0,

ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001, ABSOLUTE)

```
/FIXED=INTERCEPT  
/METHOD=REML  
/PRINT=SOLUTION TESTCOV  
/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(CountryHergecodeerd) COVTYPE(UN).
```

Kaal model met controlevariablen

MIXED WorryAboutProblemsGecentreerdNIEUW WITH GeslachtGecentreerdNIEUW

LeeftijdGecentreerdNIEUW GDPGecentereerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW
BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW

```
/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1) SINGULAR(0.00000000001)  
HCONVERGE(0,
```

```
ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001, ABSOLUTE)
```

```
/FIXED=GeslachtGecentreerdNIEUW LeeftijdGecentreerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW  
BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW
```

```
GDPGecentereerdNIEUW | SSTYPE(3)
```

```
/METHOD=REML
```

```
/PRINT=SOLUTION TESTCOV
```

```
/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(CountryHergecodeerd) COVTYPE(UN).
```

Verschillende autonomie

MIXED WorryAboutProblemsGecentreerdNIEUW WITH ArrangingHoursOffGecentreerdNIEUW
GeslachtGecentreerdNIEUW

LeeftijdGecentreerdNIEUW GDPGecentereerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW
BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW

```
/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1) SINGULAR(0.00000000001)  
HCONVERGE(0,
```

```
ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001, ABSOLUTE)
```

```
/FIXED=ArrangingHoursOffGecentreerdNIEUW GeslachtGecentreerdNIEUW LeeftijdGecentreerdNIEUW  
UrenContractGecentreerdNIEUW BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW
```

```
GDPGecentereerdNIEUW | SSTYPE(3)
```

```
/METHOD=REML
```

```
/PRINT=SOLUTION TESTCOV
```

```
/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(CountryHergecodeerd) COVTYPE(UN).
```

MIXED WorryAboutProblemsGecentreerdNIEUW WITH WerkmethodenAutonomieGecentreerdNIEUW
GeslachtGecentreerdNIEUW

LeeftijdGecentreerdNIEUW GDPGecentereerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW
BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW

/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1) SINGULAR(0.00000000001)
HCONVERGE(0,

ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001, ABSOLUTE)

/FIXED=WerkmethodenAutonomieGecentreerdNIEUW GeslachtGecentreerdNIEUW
LeeftijdGecentreerdNIEUW

GDPGecentereerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW |
SSTYPE(3)

/METHOD=REML

/PRINT=SOLUTION TESTCOV

/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(CountryHergecodeerd) COVTYPE(UN).

MIXED WorryAboutProblemsGecentreerdNIEUW WITH WerkcriteriaAutonomieGecentreerdNIEUW
GeslachtGecentreerdNIEUW

LeeftijdGecentreerdNIEUW GDPGecentereerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW
BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW

/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1) SINGULAR(0.00000000001)
HCONVERGE(0,

ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001, ABSOLUTE)

/FIXED=WerkcriteriaAutonomieGecentreerdNIEUW GeslachtGecentreerdNIEUW
LeeftijdGecentreerdNIEUW

GDPGecentereerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW |
SSTYPE(3)

/METHOD=REML

/PRINT=SOLUTION TESTCOV

/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(CountryHergecodeerd) COVTYPE(UN).

MIXED WorryAboutProblemsGecentreerdNIEUW WITH dcsfwrkNIEUW GeslachtGecentreerdNIEUW

LeeftijdGecentreerdNIEUW GDPGecentereerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW
BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW

/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1) SINGULAR(0.00000000001)
HCONVERGE(0,

ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001, ABSOLUTE)

/FIXED=dcsfwrkNIEUW GeslachtGecentreerdNIEUW LeeftijdGecentreerdNIEUW

GDPGecentreerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW |
SSTYPE(3)

/METHOD=REML

/PRINT=SOLUTION TESTCOV

/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(CountryHergecodeerd) COVTYPE(UN).

MIXED WorryAboutProblemsGecentreerdNIEUW WITH WerkmethodenAutonomieESSNIEUW
GeslachtGecentreerdNIEUW

LeeftijdGecentreerdNIEUW GDPGecentreerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW
BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW

/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1) SINGULAR(0.00000000001)
HCONVERGE(0,

ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001, ABSOLUTE)

/FIXED=WerkmethodenAutonomieESSNIEUW GeslachtGecentreerdNIEUW LeeftijdGecentreerdNIEUW

GDPGecentreerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW |
SSTYPE(3)

/METHOD=REML

/PRINT=SOLUTION TESTCOV

/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(CountryHergecodeerd) COVTYPE(UN).

SPANNINGGEBASEERD CONFLICT

Kaal model

MIXED ToTiredAfterWorkGecentreerdNIEUW

/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1) SINGULAR(0.00000000001)
HCONVERGE(0,

ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001, ABSOLUTE)

/FIXED=INTERCEPT | SSTYPE(3)

/METHOD=REML

/PRINT=SOLUTION TESTCOV

/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(CountryHergecodeerd) COVTYPE(UN).

Kaal model met controle

MIXED ToTiredAfterWorkGecentreerdNIEUW WITH GeslachtGecentreerdNIEUW

LeeftijdGecentreerdNIEUW GDPGecentereerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW
BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW

/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1) SINGULAR(0.00000000001)
HCONVERGE(0,

ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001, ABSOLUTE)

/FIXED=GeslachtGecentreerdNIEUW LeeftijdGecentreerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW
BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW

GDPGecentereerdNIEUW | SSTYPE(3)

/METHOD=REML

/PRINT=SOLUTION TESTCOV

/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(CountryHergecodeerd) COVTYPE(UN).

Met autonomie

MIXED ToTiredAfterWorkGecentreerdNIEUW WITH ArrangingHoursOffGecentreerdNIEUW
GeslachtGecentreerdNIEUW

LeeftijdGecentreerdNIEUW GDPGecentereerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW
BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW

/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1) SINGULAR(0.00000000001)
HCONVERGE(0,

ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001, ABSOLUTE)

/FIXED=ArrangingHoursOffGecentreerdNIEUW GeslachtGecentreerdNIEUW LeeftijdGecentreerdNIEUW

GDPGecentereerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW |
SSTYPE(3)

/METHOD=REML

/PRINT=SOLUTION TESTCOV

/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(CountryHergecodeerd) COVTYPE(UN).

MIXED ToTiredAfterWorkGecentreerdNIEUW WITH WerkmethodenAutonomieGecentreerdNIEUW
GeslachtGecentreerdNIEUW

LeeftijdGecentreerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW
GDPGecentereerdNIEUW

/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1) SINGULAR(0.00000000001)
HCONVERGE(0,

ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001, ABSOLUTE)

/FIXED=WerkmethodenAutonomieGecentreerdNIEUW GeslachtGecentreerdNIEUW
LeeftijdGecentreerdNIEUW

UrenContractGecentreerdNIEUW BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW GDPGecentereerdNIEUW |
SSTYPE(3)

/METHOD=REML

/PRINT=SOLUTION TESTCOV

/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(CountryHergecodeerd) COVTYPE(UN).

MIXED ToTiredAfterWorkGecentreerdNIEUW WITH WerkcriteriaAutonomieGecentreerdNIEUW
GeslachtGecentreerdNIEUW

LeeftijdGecentreerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW
GDPGecentereerdNIEUW

/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1) SINGULAR(0.00000000001)
HCONVERGE(0,

ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001, ABSOLUTE)

/FIXED=WerkcriteriaAutonomieGecentreerdNIEUW GeslachtGecentreerdNIEUW
LeeftijdGecentreerdNIEUW

UrenContractGecentreerdNIEUW BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW GDPGecentereerdNIEUW |
SSTYPE(3)

/METHOD=REML

/PRINT=SOLUTION TESTCOV

/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(CountryHergecodeerd) COVTYPE(UN).

MIXED ToTiredAfterWorkGecentreerdNIEUW WITH dcsfwrkNIEUW GeslachtGecentreerdNIEUW

LeeftijdGecentreerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW
GDPGecentereerdNIEUW

/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1) SINGULAR(0.00000000001)
HCONVERGE(0,

ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001, ABSOLUTE)

/FIXED=dcsfwrkNIEUW GeslachtGecentreerdNIEUW LeeftijdGecentreerdNIEUW

UrenContractGecentreerdNIEUW BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW GDPGecentereerdNIEUW |
SSTYPE(3)

/METHOD=REML

/PRINT=SOLUTION TESTCOV

/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(CountryHergecodeerd) COVTYPE(UN).

MIXED ToTiredAfterWorkGecentreerdNIEUW WITH WerkmethodenAutonomieESSNIEUW
GeslachtGecentreerdNIEUW

LeeftijdGecentreerdNIEUW UrenContractGecentreerdNIEUW BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW
GDPGecentereerdNIEUW


```
/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1) SINGULAR(0.00000000001)
HCONVERGE(0,
    ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001, ABSOLUTE)
/FIXED=WerkmethodenAutonomieESSNIEUW GeslachtGecentreerdNIEUW LeeftijdGecentreerdNIEUW
    UrenContractGecentreerdNIEUW BeroepstatusgroepenGecentreerdNIEUW GDPGecentereerdNIEUW |
SSTYPE(3)
/METHOD=REML
/PRINT=SOLUTION TESTCOV
/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(CountryHergecodeerd) COVTYPE(UN).
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=Jobautonomie trdawrk wrywprb agea eduyrs GDP ArrangingHoursOff_mean
    WerkmethodenAutonomie_mean WerkcriteriaAutonomie_mean GenderHergecodeerd Beroepstatusgroepen
    UrenContract dcsfwrk WerkmethodenAutonomieESS
/FORMAT=NOTABLE
/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
SORT CASES BY CountryHergecodeerd.
```

```
SPLIT FILE LAYERED BY CountryHergecodeerd.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=Jobautonomie trdawrk wrywprb ArrangingHoursOff_mean
    WerkmethodenAutonomie_mean WerkcriteriaAutonomie_mean dcsfwrk WerkmethodenAutonomieESS
/FORMAT=NOTABLE
/STATISTICS=MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
SPLIT FILE OFF.
```

```
CORRELATIE TABEL
```

```
SORT CASES BY CountryHergecodeerd.
```

```
AGGREGATE
```

```
/OUTFILE=* MODE=ADDVARIABLES  
  
/PRESORTED  
  
/BREAK=CountryHergecodeerd  
  
/Jobautonomie_mean_2=MEAN(Jobautonomie)  
  
/wrywprb_mean_3=MEAN(wrywprb)  
  
/trdawrk_mean_3=MEAN(trdawrk)  
  
/ArrangingHoursOff_mean_mean=MEAN(ArrangingHoursOff_mean)  
  
/WerkmethodenAutonomie_mean_mean=MEAN(WerkmethodenAutonomie_mean)  
  
/WerkcriteriaAutonomie_mean_mean=MEAN(WerkcriteriaAutonomie_mean)  
  
/dcsfwrk_mean=MEAN(dcsfwrk)  
  
/WerkmethodenAutonomieESS_mean=MEAN(WerkmethodenAutonomieESS)  
  
/agea_mean=MEAN(agea)  
  
/GDP_mean=MEAN(GDP)  
  
/GenderHergecodeerd_mean=MEAN(GenderHergecodeerd)  
  
/UrenContract_mean=MEAN(UrenContract)  
  
/Beroepstatusgroepen_mean=MEAN(Beroepstatusgroepen).
```

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=ArrangingHoursOff_mean_mean WerkmethodenAutonomie_mean_mean  
WerkcriteriaAutonomie_mean_mean Jobautonomie_mean_2 wrywprb_mean_3 trdawrk_mean_3  
dcsfwrk_mean  
WerkmethodenAutonomieESS_mean GenderHergecodeerd_mean agea_mean Beroepstatusgroepen_mean  
UrenContract_mean GDP_mean  
  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
  
/MISSING=PAIRWISE.
```