



**rijksuniversiteit
groningen**

Meerdere banen combineren: Het belang van intrinsieke en extrinsieke waarden

Bachelorwerkstuk Sociologie 2022

Rieneke Dalmolen

S3494128

Eerste referent: Wike Been

Tweede referent : Jacob Dijkstra

Abstract

Deze studie onderzoekt hoe baanonzekerheid ervaren en een laag inkomen hebben (precair werk) invloed heeft op het combineren van meerdere banen. Daarnaast wordt er ook gekeken of er een verschil is in de relatie tussen precair werk en meerdere banen combineren als er rekening gehouden wordt met de intrinsieke waarden van een baan. Er is al onderzoek gedaan naar de relatie tussen precair werk en het combineren van meerdere banen. Dit onderzoek onderscheidt zich door te kijken hoe deze relatie verschilt voor mensen met goede en slechte intrinsieke waarden in hun baan. De aansluitende onderzoeksvraag luidt: *In hoeverre is de relatie tussen precair werk en het hebben van meerdere banen afhankelijk van de intrinsieke waarden van de eerste baan?* Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de European Working Condition Survey (Eurofound, 2016). Er is een logistische regressieanalyse uitgevoerd. In tegenstelling tot de verwachtingen, blijkt uit de analyse dat er in deze dataset geen ondersteuning is gevonden. Respondenten met precair werk combineren zijn niet meer geneigd om meerdere banen te combineren dan mensen zonder precaire arbeidsomstandigheden. Baanonzekerheid leek echter wel te resulteren in het combineren van meerdere banen. Er is geen bewijs gevonden dat het hebben van goede intrinsieke waarden in de primaire baan niet tot het combineren van meerdere banen leidt. Ook de relatie tussen precair werk en het combineren van meerdere banen verschilt niet voor respondenten met goede en slechte intrinsieke waarden.

Inhoudsopgave

Abstract.....	1
Inleiding.....	3
Theoretisch Kader.....	7
Methoden.....	12
Onderzoekspopulatie en steekproef.....	12
Onderzoeksdesign.....	12
Operationalisatie.....	13
Missende waarden.....	16
Analyseplan.....	17
Resultaten.....	18
Beschrijvende statistieken.....	18
Modevaluatie.....	20
Modelassumpties.....	21
Uitbijters en invloedrijke punten.....	21
Hypothesetoetsing.....	22
Conclusie.....	27
Discussie.....	29
Literatuurlijst.....	31
Bijlage 1.....	37
Bijlage 2.....	68
Bijlage 3.....	78

Inleiding

De afgelopen jaren is er een trend zichtbaar, waaruit blijkt dat mensen steeds vaker meerdere banen hebben. In Nederland was in 2015 te zien dat acht procent van de werkende bevolking meerdere banen tegelijk heeft (Eurostat, 2015). Tevens is tussen 2015 en 2019 ieder jaar het aantal banen en aantal werkuren per persoon toegenomen (CBS, 2021). Deze trend hangt samen met de flexibilisering van de arbeidsmarkt, waar het aandeel flexibele contracten toeneemt (Ignjatovic, 2012). De traditionele arbeidsrelaties kenmerken zich onder andere door veel baanzekerheid, mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling en loopbaanontwikkeling binnen de organisatie. Hedendaags ontbreken deze kenmerken deels in arbeidsrelaties (Koster, 2020). Steeds meer werkgevers kiezen ervoor om meer flexibele arbeidsrelaties aan te bieden (Benach en Muntaner, 2007), zodat zij hiermee concurrerend kunnen blijven op de arbeidsmarkt (Rau en Hyland, 2002). Een werknemer met een tijdelijk contract of een contractvorm die afwijkt van het vaste contract heeft een flexibele arbeidsrelatie met zijn werkgever (Freese et al., 2017). Tevens is er ook sprake van flexibele arbeidsrelaties als het gaat om zelfstandigen. Als er van wordt gesproken, dan gaat dit om mensen die een eigen bedrijf hebben en voor zichzelf werken, mensen die in het bedrijf of in de praktijk van een partner of ouder werken of freelancers (Bosch en van Vuuren, 2010). Doordat een organisatie meer mensen een baan aan kan bieden, hebben zij een sterkere positie als organisatie. Daarbij resulteert het aanbieden van een baan aan meerdere mensen in het kunnen voldoen aan de vraag op de arbeidsmarkt. Verder is in recentere jaren te zien dat onder invloed van digitalisering en globalisering, de arbeidsmarkt ook flexibeler is geworden (De Beer, 2018). Digitalisering en globalisering leiden tot digitaliseren en het uitbesteden of verplaatsen naar andere landen van processen binnen organisaties, waardoor minder werknemers nodig zijn om dit werk op te vangen. Om toch nog veel mensen een baan aan te kunnen bieden, is het nodig dat voltijd banen worden opgedeeld in deeltijd banen. Dit resulteert in het aanbieden van meer flexibele arbeidsrelaties.

Zoals eerder werd genoemd zijn de traditionele kenmerken van arbeidsrelaties langzamerhand bij minder banen aanwezig. Werknemers met tijdelijke contracten of een contractvorm die afwijkt van het vaste contract kunnen meer onzekerheid ervaren doordat zij minder goed weten hoe het verloop van de toekomst van hun baan zal zijn. Ook kunnen zelfstandigen net als werknemers van een organisatie ook baanonzekerheid ervaren (Vosko en Zukewich, 2006). Dit omdat zij afhankelijk zijn van bijvoorbeeld opdrachtgevers. Door bovenstaande redenen is er steeds meer plaats voor arbeidsrelaties met veel baanonzekerheid. De ervaren baanonzekerheid wordt als kenmerk gezien van precair werk (Doellgast et al., 2018). Daarnaast is een laag inkomen kenmerkend voor precair werk, wat geldt voor zowel werknemers binnen organisaties als zelfstandigen (Hewison, 2016; Vosko en Zukewich, 2006). De baanonzekerheid en

het lage inkomen vallen onder slechte extrinsieke waarden van een baan, aangezien de extrinsieke waarden van een baan zich kenmerken door de hoogte van het inkomen en baanzekerheid (Hulsebosch en Wielers, 2018; Hirschi, 2010). Precair werk omvat dus een grote mate van onzekerheid onder invloed van niet-standaard arbeidscontracten en een laag inkomen.

Een werknemer of zelfstandige kan zich gedwongen voelen om meerdere banen te nemen door de baanonzekerheid die hij ervaart. Als er wordt gesproken van baanonzekerheid gaat het dus om het gevoel van onzekerheid dat een werknemer of zelfstandige ervaart, omdat deze in de toekomst wellicht geen baan meer heeft. Uit onderzoek van Böheim en Taylor (2004) blijkt dat het hebben van veel baanzekerheid kan leiden tot een verminderde neiging om meerdere banen te hebben. Dit betekent dat een baan met baanzekerheid ervoor zorgt dat een werknemer of zelfstandige niet meerdere banen tegelijk wil hebben. Andersom kan het hebben van een baan met veel baanonzekerheid leiden tot het hebben van meerdere banen tegelijk (Menger, 1990).

Baanonzekerheid resulteert daarnaast in financiële onzekerheid bij werknemers en zelfstandigen. Flexibele contracten bieden niet of nauwelijks een toekomstperspectief als het gaat om financiële stabiliteit (Bozzon et al, 2017). Ook zelfstandigen hebben niet altijd garantie op het hebben een inkomen in de toekomst doordat zij afhankelijk zijn van bijvoorbeeld opdrachtgevers (Campbell en Daly, 1992). Het financiële toekomstperspectief is onzeker, omdat een baan met een tijdelijk contract of zelfs geen contract geen zekerheid biedt op het hebben van een inkomstenbron in de toekomst. Om meer zekerheid te krijgen kan een werknemer of zelfstandige ervoor kiezen om meerdere banen tegelijk te nemen. Een extra baan betekent namelijk extra inkomen, waardoor financiële zekerheid gecreëerd kan worden. Meer financiële zekerheid is dan ook de voornaamste reden voor een werknemer of zelfstandige om meerdere banen te nemen (Wu et al., 2009).

Naast baanonzekerheid is ook een laag inkomen een component van precair werk. Een werknemer of zelfstandige met een laag inkomen kan hierdoor ook financiële onzekerheid ervaren. Deze financiële onzekerheid ontstaat doordat een laag inkomen mogelijk niet genoeg is om van rond te kunnen komen. Om de financiële onzekerheid weg te nemen kan een werknemer of zelfstandige genoodzaakt zijn om een extra baan erbij te nemen. Ook hier is financiële zekerheid de voornaamste reden dat een werknemer of zelfstandige meerdere banen combineert (Wu et al., 2009).

Tevens kunnen de intrinsieke waarden van een baan aanleiding geven om meerdere banen tegelijk te nemen. Onder intrinsieke waarden van een baan wordt de hoeveelheid voldoening die een baan oplevert verstaan (Hulsebosch en Wielers, 2018). Banen met goede intrinsieke waarden geven een werknemer of zelfstandige veel voldoening en maken dat een werknemer creatief kan zijn in zijn baan en hier ook uitdaging uithaalt. Het halen van veel voldoening uit een baan kan ook

gedefinieerd worden als hoe nuttig een baan wordt ervaren. Wanneer een werknemer of zelfstandige van mening is dat zijn baan nut heeft, zal deze ook voldoening uit deze baan halen (Graeber, 2013). Een werknemer of zelfstandige kan creativiteit kwijt in zijn baan als er ruimte is om eigen ideeën in te brengen (Wright en Davis, 2003). Als de intrinsieke waarden slecht zijn, nemen werknemers of zelfstandigen juist sneller een tweede baan, omdat de huidige baan niet genoeg voldoening, creativiteit en uitdaging biedt (Heineck & Schwarze, 2004). In dat geval kan ervoor gekozen worden om een tweede baan te nemen om alsnog in deze voldoening, creativiteit en uitdaging te kunnen voorzien.

Tegelijkertijd zouden intrinsieke waarden ook invloed kunnen hebben op de relatie tussen precair werk en het hebben van meerdere banen. De intrinsieke waarden kunnen namelijk compenseren voor de extrinsieke waarden (precair werk), wat ervoor zorgt dat werknemers en zelfstandigen niet meerdere banen zullen combineren. De intrinsieke waarden kunnen als belangrijker of waardevoller gezien worden dan de extrinsieke waarden van een baan. Een werknemer of zelfstandige kan het bijvoorbeeld belangrijker vinden dat zij creatief kunnen zijn in hun baan dan of zij baan zekerheid ervaren. Een primaire baan met goede intrinsieke waarden en slechte extrinsieke waarden kan dan alsnog voldoende zijn om niet te kiezen voor meerdere banen tegelijk (Kim et al., 2017). Hier zijn de intrinsieke waarden belemmerend voor de positieve relatie tussen precair werk en het hebben van meerdere banen. Echter, wanneer ook de intrinsieke waarden van de primaire baan slecht zijn, kan dit toch de aanleiding zijn om meerdere banen te nemen (Kottwitz et al., 2017). In dat geval stimuleren de intrinsieke waarden de negatieve relatie tussen precair werk en het hebben van meerdere banen.

Doordat het aantal mensen die meerdere banen tegelijk heeft een stijgend aantal is in Nederland (Eurostat, 2015), is het interessant om te zoeken waardoor dit ontstaat. Er is al onderzoek gedaan naar de relatie tussen de verschillende aspecten van precair werk en het hebben van meerdere banen (Pouliakas, 2017; Zangelidis, 2014; Bamberry, 2012). Uit deze onderzoeken is gebleken dat het hebben van precair werk leidt tot het nemen van meerdere banen. Eveneens geeft eerder onderzoek naar intrinsieke waarden van een baan en het hebben van meerdere banen tegelijk aan dat goede intrinsieke waarden in de primaire baan ervoor zorgen dat een werknemer niet snel een tweede baan erbij zal nemen (Panos et al, 2014; Menger, 2006; Kawakami, 2019). Het huidige onderzoek onderscheidt zich van de al bestaande wetenschappelijke literatuur door te kijken naar hoe de intrinsieke waarden van een baan de relatie tussen precair werk en het hebben van meerdere banen kan beïnvloeden. Dit omdat de intrinsieke waarden zowel belemmerend als stimulerend kunnen zijn voor de relatie tussen precair werk en het hebben van meerdere banen. De onderzoeksvraag die naar voren komt uit het bovenstaande is dan ook: *In hoeverre is de relatie*

tussen precair werk en het hebben van meerdere banen afhankelijk van de intrinsieke waarden van de eerste baan?

Theoretisch Kader

Het theoretisch kader dat uitlegt hoe het combineren van meerdere banen, precair werk en de intrinsieke waarden zich tot elkaar verhouden, bestaat uit twee theorieën. De eerste theorie omvat de omgangstheorie (Pearlin en Schooler, 1978). Hiermee wordt toegelicht om welke reden het hebben van precair werk leidt tot het nemen van meerdere banen. Tevens wordt hiermee ook uitgelegd hoe inkomen en baanonzekerheid losstaand van elkaar invloed hebben om het combineren van meerdere banen. De omgangstheorie stelt dat het welzijn van een individu stijgt als problemen actief en effectief worden opgelost (Ross en Mirowsky, 2013). Het gevoel van persoonlijke controle over een probleem leidt tot lagere niveaus van stress. Zoals eerder genoemd, definieert precair werk zich als werk met een lager inkomen en veel baanonzekerheid waardoor een onzeker toekomstperspectief ontstaat op zowel financieel vlak als de toekomst van het hebben van in ieder geval één baan (Doellgast et al., 2018; Zangelidis, 2014).

Een werknemer of zelfstandige met een lager inkomen zal zich sneller gedwongen voelen om meerdere banen te combineren. Een lager inkomen kan leiden tot stress, omdat er bijvoorbeeld niet genoeg inkomsten zijn om van rond te komen. Uit onderzoek van Guerra et al. (2015) blijkt ook dat langdurige financiële instabiliteit voor een verhoogde mate van stress zorgt. De stress die wordt ervaren zou volgens de omgangstheorie van Pearlin en Schooler (1978) leiden tot het ondernemen van actie. De werknemer of zelfstandige heeft een persoonlijk verantwoordelijkheidsgevoel om de stress weg te nemen. Dit resulteert in het ondernemen van actie ondernemen om dit stress te verminderen. Er kan dan gekozen worden om meerdere banen erbij te nemen (Pouliakas, 2017). Het hebben van meerdere banen zorgt vervolgens voor het hebben van een hoger inkomen. Hiermee kan financiële stabiliteit gecreëerd worden. De stress die een werknemer of zelfstandige ervaart wordt hiermee ook weggenomen (Ross en Mirowsky, 2013). Om deze reden zal een werknemer of zelfstandige met een lager inkomen, meerdere banen combineren. Uit deze argumentatie komt de volgende hypothese voort:

H1: Werknemers en zelfstandigen met een lager inkomen zullen vaker meerdere banen combineren dan werknemers en zelfstandigen met een hoger inkomen.

Naast een lager inkomen resulteert ook het ervaren van baanonzekerheid in het sneller combineren van meerdere banen. Uit onderzoek van Witte (1999) blijkt dat wanneer het toekomstbeeld van een individu onzeker is, dit leidt tot veel stress als deze onzekerheid aanhoudt. Ook in dit argument wordt gebruik gemaakt van de omgangstheorie (Pearlin en Schooler, 1978). Wanneer een baan dus niet genoeg zekerheid biedt en veel stress oplevert, wil een werknemer of zelfstandige actie ondernemen om dit te verbeteren. Een oplossing is om een baan of meerdere banen erbij te nemen (Pouliakas, 2017). Een werknemer of zelfstandige die baanonzekerheid ervaart

kiest sneller om een baan erbij te nemen, dan een andere baan te zoeken ter vervanging van de huidige baan (Stinson, 1990; Boheim en Taylor, 2003). Het hebben van meerdere banen kan leiden tot een verbeterde baanzekerheid. Mocht de primaire baan dan wegvallen, dan heeft de werknemer of zelfstandige alsnog de tweede baan. Hierdoor wordt het toekomstperspectief zekerder en vermindert de stress die een werknemer of zelfstandige ervaart (Ross en Mirowsky, 2013). Baanonzekerheid kan om deze reden resulteren in het combineren van meerdere banen. Uit bovenstaande argumentatie komt de volgende hypothese naar voren:

H2: Werknemers en zelfstandigen die baanonzekerheid ervaren combineren vaker meerdere banen dan werknemers en zelfstandigen zonder baanonzekerheid.

Een werknemer of zelfstandige met zowel een lager inkomen als baanonzekerheid zal ook vaker meerdere banen combineren dan een werknemer of zelfstandige met een hoger inkomen en baanzekerheid. Wanneer er sprake is van zowel een lager inkomen als het ervaren van baanonzekerheid heeft een werknemer of zelfstandige precair werk. Ook hier kan de omgangstheorie van Pearlin en Schooler (1978) toegepast worden om te verklaren hoe het hebben van meer precair werk leidt tot het sneller combineren van meerdere banen. Zowel een lager inkomen als baanonzekerheid leveren namelijk stress op voor een werknemer of zelfstandige. Zoals eerder genoemd zal er actie ondernomen worden om stress weg te nemen en kan ervoor gekozen worden om meerdere banen te combineren (Pouliakas, 2017). Werknemers en zelfstandigen met een hoger inkomen en baanzekerheid zullen minder snel geneigd zijn om die meerdere banen te nemen. Daarom zal een werknemer of zelfstandige met precair werk sneller meerdere banen combineren. Uit deze argumentatie komt de volgende hypothese voort:

H3: Werknemers en zelfstandigen met meer precair werk in de primaire baan combineren vaker meerdere banen dan werknemers en zelfstandigen met minder precare werk in de primaire baan.

Verder zorgen goede intrinsieke waarden van de primaire baan ervoor dat werknemers en zelfstandigen minder snel meerdere banen nemen. De negatieve relatie tussen de intrinsieke waarden van de primaire baan en het nemen van meerdere banen wordt verklaard aan de hand van de werkbetrokkenheidstheorie. Deze theorie beschrijft hoe een hoge mate van toewijding, focus, energie en affectie aan het werk gegeven worden (Schaufeli en Bakker, 2010). Een werknemer of zelfstandige houdt zich intensief bezig met zijn werk en kan hier veel energie en toewijding aan geven. De hierboven genoemde vier elementen samen leiden tot hogere niveaus van creativiteit, taakprestaties, goed gedrag binnen de organisatie en tevredenheid (Bakker et al, 2014). Er wordt vanuit gegaan dat een werknemer of zelfstandige een hoge mate van toewijding, focus, energie en affectie aan zijn werk geeft als dit werk goede intrinsieke waarden biedt (Schaufeli en Salanova,

2007). Het werk levert in die zin een gevoel van voldoening op en het gevoel dat het werk bij kan dragen aan een groter geheel (Fagan et al., 2008). Dit resulteert volgens de werkbetrokkenheidstheorie weer in meer baantevredenheid (Bakker et al., 2010). Als de primaire baan van een werknemer of zelfstandige al genoeg voldoening geeft, is het onnodig er één of meerdere banen bij worden genomen. Uit de toewijding die de werknemer of zelfstandige geeft, komt een verbintenis voort aan de specifieke baan (Kim et al., 2017). Deze verbintenis leidt ertoe dat er minder neiging is om meerdere banen te nemen. De primaire baan biedt namelijk al genoeg voldoening waardoor dit niet elders gezocht hoeft te worden. Om deze reden zal het hebben van een primaire baan met goede intrinsieke waarden geen aanleiding zijn om meerdere banen te combineren. Tevens betekent dit ook dat het hebben van een primaire baan met minder goede intrinsieke waarden zorgen dat er minder toewijding aan het werk gegeven zal worden (Schaufeli en Salanova, 2007). Daardoor kan een baan minder voldoening geven en zal een werknemer of zelfstandige sneller meerdere banen combineren. In het huidige onderzoek wordt uitgegaan van de verklaring dat goede intrinsieke waarden in de primaire baan resulteren in het minder combineren van meerdere banen. De hypothese die hieruit voortvloeit is:

H4: Werknemers en zelfstandigen met meer goede intrinsieke waarden in de primaire baan combineren minder vaak meerdere banen dan werknemers en zelfstandigen met minder goede intrinsieke waarden in de primaire baan.

Als laatste wordt verklaard hoe goede intrinsieke waarden van de primaire baan de relatie tussen baanonzekerheid en het hebben van meerdere banen verzwakt. Ook wordt hier verklaard hoe goede intrinsieke waarden van de primaire baan de relatie tussen het inkomen en het combineren van meerdere banen verzwakt. De intrinsieke waarden van een baan kunnen namelijk de extrinsieke waarden compenseren (Graeber, 2013). Na de post-industrialistische periode is er een verschuiving ontstaan, waarbij de intrinsieke waarden van een baan als belangrijker worden geacht dan extrinsieke waarden (Westwood en Lok (2003); Parboteeah et al., 2013). Werknemers en zelfstandigen vinden het meer van belang dat hun baan hen tegemoet komt in creativiteit en voldoening dan of een baan genoeg zekerheid biedt als het gaat om de arbeidsvoorwaarden en het inkomen. Dit blijkt ook uit onderzoek van Been en Keune (2020), verricht in de creatieve sector. Hieruit bleek dat voor een baan die goede intrinsieke waarden biedt, het minder uitmaakt of dit een baan is die veel onzekerheid en financiële instabiliteit met zich mee brengt. Ook bleek uit onderzoek van Cinar et al., (2011) dat de intrinsieke waarden van een baan een werknemer of zelfstandige meer motiveert dan de extrinsieke waarden van een baan.

Eerder werd uitgelegd dat het hebben van en slechte intrinsieke waarden leidt tot het combineren van meerdere banen. Doordat de intrinsieke waarden van een baan in deze post-

industrialistische samenleving belangrijker zijn voor werknemers en zelfstandigen dan de extrinsieke waarden van een baan, ontstaat er een verschil tussen werknemers en zelfstandigen met meer precair werk en goede intrinsieke waarden in de primaire baan en werknemers en zelfstandigen met meer precair werk en slechte intrinsieke waarden in de primaire baan. Werknemers en zelfstandigen met een precairder werk en goede intrinsieke waarden in de primaire baan zijn alsnog verzadigd met hun baan waardoor zij minder snel geneigd zijn om een tweede baan erbij te nemen (Vansteenkiste et al., 2007). Daarentegen zijn werknemers en zelfstandigen met precairder werk en slechte intrinsieke waarden in de primaire baan sneller geneigd om meerdere banen tegelijk te nemen (Kottwitz et al., 2017). Dit omdat de intrinsieke waarden dan niet compenseren voor de extrinsieke waarden. Daardoor is de baanonzekerheid en baanontevredenheid voor deze groep mensen hoog en zal een werknemer of zelfstandige met precairder werk en slechte intrinsieke waarden in de primaire baan sneller meerdere banen tegelijk nemen om in de intrinsieke en/of extrinsieke waarden te kunnen voldoen. In dit onderzoek wordt uitgegaan van de verklaring dat goede intrinsieke waarden compenseren voor slechte extrinsieke waarden, wat leidt het minder vaak combineren van meerdere banen . Uit bovenstaande argumentatie komt de volgende hypothese voort:

H5: Werknemers en zelfstandigen met meer precair werk en goede intrinsieke waarden in de primaire baan combineren minder vaak meerdere banen dan werknemers en zelfstandigen met meer precair werk en slechte intrinsieke waarden in de primaire baan.

Naast de intrinsieke waarden van een baan en precair werk zijn er ook andere verklaringen voor het nemen van meerdere banen. Onderzoek laat zien dat geslacht uit kan maken voor het hebben van meerdere banen (Betts, 2004, Preston en Wright, 2020). Er is een verschil tussen mannen en vrouwen als het gaat om het hebben van meerdere banen. Vrouwen nemen sneller meerdere banen, terwijl mannen dit minder snel doen. Een duidelijke reden is uit deze onderzoeken nog niet naar voren gekomen. Wel lijkt het verschil tussen mannen en vrouwen deels te verklaren te zijn doordat vrouwen vaker parttime werken. Hierdoor kunnen zij makkelijker een tweede baan erbij nemen. Dit maakt het een relevant concept om rekening mee te houden in dit onderzoek.

Een ander concept dat ook relevant is om mee te nemen in dit onderzoek is de leeftijd van een werknemer. Oudere werknemers hebben minder vaak meerdere banen tegelijk blijkt uit onderzoek van Bailey en Spletzer (2021). Ook combineren oudere werknemers minder vaak meerdere banen tegelijk omdat dit mentaal en/of fysiek niet meer haalbaar is (Bouwhuis et al., 2017).

Tenslotte wordt er ook gekeken naar het aantal uren dat een werknemer wekelijks werkt. Een hoog aantal werkuren kan effect hebben op de gezondheid van een werknemer en wanneer

deze werknemer ook meerdere banen heeft kan een hoog aantal werkuren leiden tot nog meer baanontevredenheid (Rodriguez-Loureiro et al., 2019). Om deze reden is het belangrijk om het aantal werkuren mee te nemen in dit onderzoek.

Methoden

Onderzoekspopulatie en steekproef

Om te onderzoeken hoe het hebben van meerdere banen, preciaire arbeidsomstandigheden en de intrinsieke waarden van een baan zich tot elkaar verhouden, wordt de European Working Conditions Survey (ECWS) gebruikt (Eurofound, 2016). Om de meest recente stand van zaken kunnen achterhalen wordt het jaar 2015 gebruikt. Dit is het meest recente beschikbare jaar. In deze enquête is onderzoek gedaan naar de arbeidsomstandigheden in 36 Europese landen. Er werd gestreefd om uit ieder land minimaal 1000 respondenten te werven. De populatie waar de ECWS-enquête zich op richtte waren individuen van 15 jaar of ouder, die in particuliere huishoudens wonen en een betaalde baan hebben. Met woonachtig in een particulier huishouden worden individuen bedoeld van wie de reguliere verblijfplaats zich bevindt in het land waar de enquête is afgenomen. Met werkende personen worden personen bedoeld die ten minste één uur per week voor winst of loon hebben gewerkt. De steekproef voor de ECWS-data is verkregen door middel van een meervasenprocedure met als doel een geclusterde steekproef te verkrijgen. In fase 1 werden primaire steekprofeenheden willekeurig geselecteerd met een waarschijnlijkheid die evenredig was met de omvang. De primaire steekprofeenheden zijn eenheden van bijvoorbeeld adressen waaruit de steekproef zal worden getrokken. In fase 2 werden adressen van huishoudens of personen geselecteerd uit registers van postcodes in Nederland, die beschikbaar werden gesteld door de verzendmaatschappij PostNL. In de laatste fase werden huishoudens of personen uit de registers geselecteerd. De onderzoekspopulatie waar mijn onderzoek zich op richt zijn individuen die in Nederland wonen, 15 jaar of ouder zijn, in een particulier huishouden wonen. De steekproefomvang voor Nederland bedraagt dan 1003 respondenten. Door de variabelen die gebruikt worden is het uiteindelijke aantal respondenten in de analyse 626. Onder het kopje 'Missende waarden' wordt hier meer toelichting over gegeven.

Onderzoeksdesign

De ECWS-data werd verzameld aan de hand van een enquête. Per huishouden werd een individu geselecteerd om de vragenlijst bij af te nemen. Wanneer er meer dan één huishouden op hetzelfde adres woonden, werd een van deze huishoudens willekeurig gekozen. Indien er meer dan één geschikt persoon in het huishouden was om de enquête bij af te nemen, werd de persoon gekozen wiens verjaardag het kortst geleden had plaatsgevonden. De enquêtes werden veelal afgenomen met behulp van de CAPI-methode (Computer Assisted Personal Interview). Daarbij wordt de enquête fysiek afgenomen, maar vult de respondent de antwoorden in op een computer of ander elektronisch apparaat. 5% van de enquêtes werd op papier afgenomen in plaats van een elektronisch apparaat of computer. De enquêtes die afgenomen zijn in Nederland werden ook in het

Nederlands afgenomen. Het invullen en afnemen van de enquêtes duurde gemiddeld 48.20 minuten.

Operationalisatie

Meerdere banen hebben

De afhankelijke variabele in dit onderzoek is het hebben van meerdere banen. Om dit concept te meten wordt de variabele Q27 gebruikt. Dit is een nominale categorische variabele met een vierpuntschaal. Hierbij wordt de volgende vraag gesteld: Hebt u naast uw belangrijkste betaalde baan nog een of meer andere betaalde banen? (Zo ja, hoe vaak doe je deze baan?). De antwoordmogelijkheden zijn nee (1), ja, regelmatig (2), ja, af en toe (3), anders (4), weet niet/geen mening (8), geen antwoord (9). Er is gekozen om deze variabele te gebruiken omdat deze precies meet of een werknemer of zelfstandige naast hun huidige baan ook nog een andere baan hebben. De variabele wordt gehercodeerd omdat het onderzoek zich richt op het al dan niet combineren van banen. Hierbij hoeft er geen rekening gehouden te worden met of er af en toe meerdere banen gecombineerd worden of dat dit regelmatig is. De variabele wordt als volgt gehercodeerd: niet meerdere banen (0), wel meerdere banen (1). De antwoordcategorieën weet niet/geen mening (8) en geen antwoord (9) worden als missende waarden gezien en zullen niet in de analyse meegenomen worden. Verdere informatie over de specifieke hercodering kan gevonden worden in Bijlage 1.

Precaire arbeidsvoorwaarden

Om precair werk te meten wordt er naar twee variabelen gekeken. Ten eerste wordt gekeken naar de vraag die meet of een werknemer of zelfstandige bang is om zijn of haar baan te verliezen in de komende zes maanden. Hier is voor gekozen omdat één van de componenten van precair werk het ervaren van baanonzekerheid is. De variabele heeft een vijfpuntschaal en is een ordinale variabele. Hierbij wordt aan de respondenten gevraagd in hoeverre zij het eens zijn met de stelling: Ik kan mijn baan verliezen in de komende zes maanden. De antwoordmogelijkheden zijn sterk mee eens (1), mee eens (2), neutraal (3), mee oneens (4), sterk mee oneens (5), niet toepasbaar (7), weet niet/geen mening (8) of geen antwoord (9). Om de interpretatie van de variabele te versimpelen wordt variabele ook gehercodeerd als volgt: baanonzekerheid (1), geen baanonzekerheid (0). De antwoordcategorieën 1, 2 en 3 zijn samengevoegd onder baanonzekerheid en de categorieën 4 en 5 onder geen baanonzekerheid. De antwoordcategorieën niet toepasbaar (7), weet niet/geen mening (8) en geen antwoord (9) worden als missende waarden gezien en zullen niet in de analyse meegenomen worden. Verdere informatie over de specifieke hercodering kan gevonden worden in Bijlage 1.

Naast variabele Q89g wordt ook Q104_euro gebruikt om precair werk te meten. Dit is een continue variabele die meet hoe hoog het inkomen van een werknemer of zelfstandige maandelijks is. Om te zorgen dat de richting van de variabele gelijk is met baanonzekerheid wordt het inkomen gespiegeld. Een hogere waarde bij de variabele betekent nu dat er sprake is van een lager inkomen. Dit is een tegen-intuïtieve hercodering. Er is echter wel gekozen om dit te doen, omdat de theorie gebaseerd is op hoe er omgegaan wordt met de stress van baanonzekerheid en niet van baanzekerheid. Om te zorgen dat baanonzekerheid in dezelfde richting gecodeerd kan blijven, is het nodig dat inkomen ook in deze richting gecodeerd wordt. Ook wordt de variabele voor het inkomen gedeeld door 1000. Dit omdat de scores op de variabele erg hoog zijn in verhouding tot die bij de andere variabelen in het model. Dat zou ervoor kunnen zorgen dat in het uiteindelijke model, de variabele inkomen een coëfficiënt heeft die extreem klein of gelijk aan nul is. Om de scores kleiner te maken wordt de variabele daarom gedeeld door 1000. Daarnaast wordt de variabele gecentreerd om deze op te kunnen nemen in een interactieterm en om hiervoor een gemiddelde score te creëren. Het gemiddelde wordt hierbij van de variabele afgetrokken. De gecentreerde variabele wordt ook los in het model opgenomen. Verdere informatie over de specifieke hercodering kan gevonden worden in Bijlage 1. Ten slotte wordt er een interactieterm gemaakt tussen baanonzekerheid en inkomen om het concept precair werk als geheel te kunnen meten in de analyse. De twee variabelen worden met elkaar vermenigvuldigd om de interactieterm te creëren.

Intrinsieke waarden eerste baan

Het derde en laatste centrale concept dat in dit onderzoek gebruikt wordt zijn de intrinsieke waarden van een baan. Er moet dus gemeten worden of een baan genoeg voldoening biedt. Dat betekent dat er gekeken moet worden naar de mening van een werknemer of zelfstandige over het nut van zijn baan, maar ook of hier creativiteit in geuit kan worden. In de inleiding en het theoretisch kader wordt uitdaging ook genoemd als aspect van de intrinsieke waarden. Deze data biedt geen variabele die meet of een werknemer zich uitgedaagd voelt door zijn of haar werk. Daarom wordt dit niet meegenomen in de analyse. Dit wordt verder besproken in de discussie.

Om de intrinsieke waarden te meten worden de variabelen Q61j en Q61i gebruikt. Dit zijn categorische ordinale variabelen met een vijfpuntschaal. De vraag die bij Q61j gesteld wordt is: Je hebt het gevoel dat je nuttig werk doet. De antwoordmogelijkheden zijn hier Altijd (1), Meestal (2), Soms (3), Zelden (4), Nooit (5), Weet niet (8) en Geen antwoord (9). Om de interpretatie van de variabele te versimpelen wordt de variabele gespiegeld. Hogere waarden betekenen nu dat het werk nuttig aanvoelt. De antwoordcategorieën weet niet/geen mening (8) en geen antwoord (9) worden als missende waarden gezien en zullen niet in de analyse meegenomen worden. Verdere informatie over de specifieke hercodering kan gevonden worden in Bijlage 1. Bij de variabele Q61i wordt de

volgende vraag gesteld: Je bent in staat je eigen ideeën in je werk toe te passen. De antwoordcategorieën zijn hetzelfde als bij Q61j. Er zijn 8 missende waarden bij deze variabele. Dit is weinig wat de variabele goed bruikbaar maakt voor de analyse. Om de interpretatie van de variabele te versimpelen wordt de variabele gespiegeld. Hogere waarden betekenen nu dat het werk nuttig aanvoelt. De antwoordcategorieën weet niet/geen mening (8) en geen antwoord (9) worden als missende waarden gezien en zullen niet in de analyse meegenomen worden. Verdere informatie over de specifieke hercodering kan gevonden worden in Bijlage 1.

Ten slotte zijn bovenstaande variabelen samengevoegd om een schaalvariabele te maken. Hierbij zijn de variabelen bij elkaar opgeteld en gedeeld door twee. De nieuwe variabele is nu het gemiddelde van de scores van de twee variabelen. Gezien de variabele hierdoor meer categorieën krijgt, wordt deze verder als continue variabele behandeld. Tevens wordt deze variabele nog gecentreerd zodat deze in de interactieterm opgenomen kan worden. Het centreren gebeurt door het gemiddelde van de variabele af te trekken. De gecentreerde variabele wordt ook los in de analyse gebruikt.

Geslacht

De eerste controlevariabele die wordt gebruikt is geslacht. Dit is een nominale variabele met twee antwoordcategorieën. Bij deze variabele wordt de vraag gesteld wat het geslacht van de respondent is. De antwoordcategorieën zijn man (1), vrouw (2) en weet niet (9). Deze variabele wordt als volgt gehercodeerd: man (0), vrouw (1). De antwoordcategorie weet niet (9) wordt als missende waarde gezien en zal niet meegenomen worden in de verdere analyse.

Leeftijd

De tweede controlevariabele is leeftijd. Dit is een continue variabele waarbij om de leeftijd van de respondent wordt gevraagd. Deze variabele heeft geen op voorhand vastgestelde antwoordcategorieën. Leeftijd zal gecentreerd worden om zo een gemiddelde score te creëren. Hierdoor wordt in de regressieanalyse een gemiddelde score voor leeftijd gehanteerd zodat deze variabele constant blijft. Er vindt geen verdere hercodering plaats voor deze variabele omdat hier geen aanleiding voor is.

Aantal werkuren per week

De laatste controlevariabele is de variabele die meet hoeveel uren de werknemers per week werken in hun primaire baan. Dit is een continue variabele waarbij gevraagd wordt naar het aantal werkuren per week. Ook deze heeft geen op voorhand vastgestelde antwoordcategorieën. Het aantal werkuren per week zal gecentreerd worden om zo een gemiddelde score te creëren. Hierdoor wordt in de regressieanalyse een gemiddelde score voor de variabele gehanteerd zodat deze variabele constant blijft. Ook hier vindt geen verdere hercodering plaats omdat er geen aanleiding voor is.

Missende waarden

Door de verschillende variabelen die zijn opgenomen in de analyses, ontstaat er een grote reductie in de steekproefomvang die uiteindelijk gebruikt wordt voor de analyse. De totale steekproefomvang voor Nederland bedroeg 1003. Op basis van de data is te zien dat er veel missende waarden zijn. De meeste komen van de variabele Q89g en de variabele Q104_euro. Variabele Q89g vraagt of respondenten bang zijn hun baan te verliezen in de komende zes maanden. Er zijn 142 missende waarden bij deze variabele. Naar verwachting is dit aantal missende waarden ontstaan door de gevoeligheid van de vraag of omdat de respondenten niet weten of zij de in de komende zes maanden hun baan zullen verliezen. Variabele Q104_euro vraagt naar het maandelijkse inkomen in euro's van de respondenten. De variabele heeft veel missende waarden (274). Dit komt naar verwachting door de gevoeligheid van de vraag. Er is een mogelijkheid dat veel respondenten hun inkomen liever niet zomaar aan iemand vertellen. Ook bij de overige variabelen is er wel sprake van missende waarden. Echter, bij deze variabelen gaat om weinig missende waarden. Zo zijn er bij de variabelen die de intrinsieke waarden meten in totaal tien missende waarden, wat relatief weinig is. Voor de variabele die meet of een respondent meerdere banen heeft is er slechts één missende waarde. Dit is erg weinig. Door de missende waarden bedraagt de uiteindelijke steekproef 626 respondenten. Dit is een erg grote reductie in het aantal respondenten. Dit heeft als gevolg dat er belangrijke informatie verloren is gegaan. Hierdoor zijn de resultaten mogelijk vertekend en kan het invloed hebben op de uiteindelijk te trekken conclusies. Gezien een steekproef van 626 respondenten alsnog groot genoeg is om de analyse mee te doen, zal deze groep wel gebruikt worden. Voor een verdere omschrijving van de missende waarden kan gekeken worden naar Bijlage 1.

Analyseplan

In de hoofdanalyse wordt een logistische regressieanalyse gedaan. Het hiërarchische model dat uiteindelijk geschat wordt, is op basis van de enter procedure. Bij deze procedure worden variabelen handmatig toegevoegd. Er is voor deze methode gekozen omdat het model zo systematisch geschat kan worden. In deze regressieanalyse zijn 4 stappen gedaan. In alle modellen is de afhankelijke variabele het hebben van meerdere banen. In de eerste stap zijn de controle variabelen leeftijd, geslacht en aantal uren dat per week gewerkt wordt toegevoegd. In stap twee zijn de variabelen voor precair werk en intrinsieke waarden toegevoegd aan het model. In dit model worden hypothese 1, 2 en 3 getest. In stap 4 wordt ook de interactieterm tussen baanonzekerheid en inkomen toegevoegd. Hiermee wordt hypothese 4 getoetst. Tot slot worden in de laatste stap de interactietermen van de moderator opgenomen. Om te kunnen toetsen hoe de relatie tussen precair werk en het combineren van meerdere banen verandert door intrinsieke waarden, worden drie interactietermen opgenomen. Ten eerste wordt er een interactieterm tussen baanonzekerheid en intrinsieke waarden opgenomen. Daarnaast wordt een interactieterm tussen inkomen en intrinsieke waarden opgenomen. Deze interactietermen moeten opgenomen worden zodat er ook een drieweginteractieterm opgenomen kan worden. Daarna wordt de drieweginteractie gemaakt waarbij de interactie tussen inkomen en baanonzekerheid vermenigvuldigd wordt met de intrinsieke waarden. Hoe deze interactietermen gemaakt zijn is terug te vinden in bijlage 2. Met de vierde stap wordt de laatste hypothese getest. Het type regressieanalyse dat hier gedaan gaat worden is een binaire logistische regressie. Hier is voor gekozen doordat de onafhankelijke variabele niet voldoet aan de assumpties voor een lineaire regressieanalyse. Hierdoor is het beter om een binaire logistische regressie uit te voeren.

Resultaten

Beschrijvende statistieken

In deze paragraaf worden de beschrijvende statistieken van de gebruikte variabelen weergegeven.

Voor de univariate statistieken wordt naar tabel 1 gekeken. Ten eerste wordt er naar de afhankelijke variabele gekeken. 92.50% van de respondenten geeft hier aan niet meerdere banen te hebben.

7.50% van de respondenten geeft aan wel meerdere banen te hebben. De variabele die meet of een respondent baanonzekerheid ervaart is ook scheef verdeeld. 11.70% van de respondenten heeft aan dat zij baanonzekerheid ervaren. Het percentage respondenten die geen baanonzekerheid ervaart is dan erg hoog (88.30%). Voor de gecentreerde variabele inkomen geldt dat deze een gemiddelde van 0.00 heeft met een standaarddeviatie van 1.57. De mediaan is 0.40 wat betekent dat 50% van de respondenten een inkomen heeft dat boven het gemiddelde inkomen ligt. Het inkomen heeft ook een relatief grote standaarddeviatie wat betekent dat er veel spreiding is. Daarnaast heeft de gecentreerde variabele die de intrinsieke waarden meet een gemiddelde van 0.00 met een standaarddeviatie van 0.86. Opvallend is dat het minimum -3.08 bedraagt en dat de waarden van kwartiel 1 relatief ver hiervan aflight. Tussen het minimum en het eerste kwartiel zitten 25% van de respondenten. Dat betekent dat 25% van de respondenten intrinsieke waarden tussen -3.08 en -0.58 hebben. Dit is een relatief groot verschil. Voor het geslacht zijn de respondenten redelijk gelijk verdeeld. 49.90% van de respondenten is man, wat maakt dat 50.60% vrouw is. Door deze gelijke verdeling ontstaat er een representatief beeld voor beide geslachten. Het gemiddelde van de gecentreerde variabele leeftijd is 0.00 met een standaarddeviatie van 9.98. Dit is een hoge standaarddeviatie, maar gezien de leeftijd ook erg kan verschillen tussen respondenten is dit niet zorgelijk. Ten slotte is het gemiddelde van de gecentreerde variabele voor het aantal werkuren per week 0.00 met een standaarddeviatie van 10.22. Wederom is dit ook een grote standaarddeviatie, maar hierbij geldt hetzelfde als voor de leeftijd. Het aantal werkuren per week kunnen namelijk erg verschillen tussen respondenten.

Tabel 1 Univariate statistieken

Variabele	Gem. (SD)/Freq. (%)	Minimum	Maximum	Kwartiel 1	Mediaan	Kwartiel 3	N totaal
Meerdere banen	0. Nee: 579 (92.50%) 1. Ja: 47 (7.50%)	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00	626
Baanonzekerheid	0: Nee: 553 (88.30%) 1: Ja: 73 (11.70%)	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00	626
Inkomen	0.00 (1.57)	-9.40	2.61	-0.69	0.40	1.08	626
Intrinsieke waarden	0.00 (0.86)	-3.08	0.92	-0.58	-0.079	0.92	626
Geslacht	0: Man = 309 (49.40%) 1: Vrouw = 317 (50.60%)	0.00	1.00	0.00	1.00	1.00	626
Leeftijd	0.00 (9.98)	-23.75	29.25	- 7.75	0.25	7..25	626
Aantal uren werk per week	0.00 (10.22)	-32.96	42.04	-1.96	2.04	2.04	626

In tabel 2 zijn de correlaties tussen de variabelen weergegeven. Er wordt naar de correlaties gekeken om te kijken of er samenhang is tussen de onafhankelijke en de afhankelijke variabele. Tevens wordt dit ook gebruikt om te kijken of er niet te grote samenhang is tussen de onafhankelijke variabelen onderling. In tabel 2 zijn verschillende correlatiematen te zien. De reden hiervoor is dat de variabelen verschillende meetniveaus hebben. De Pearson correlatie geeft de associatie tussen variabelen aan. Hoe dichter bij 1 of -1, hoe sterker het verband. De in tabel 2 vermelde Pearson-correlaties zijn echter bijna allemaal klein en niet significant. De correlatie tussen het geslacht en het aantal werkuren per week is als enige wel significant ($r = -0.34, p < 0.05$). Dit is een zwak negatief verband tussen het aantal werkuren per week en geslacht. Ten opzichte van de overige correlaties in de tabel is het echter een relatief sterke correlatie. Naast de Pearson's correlatie wordt ook de Cramer's V weergegeven in de tabel. De Cramer's V kan een waarde tussen 0 en 1 hebben. Waarden dichter bij 1 duiden op een sterke correlatie. Dit betekent logischerwijs dat waarden dichter bij 0 wijzen op een zwakke correlatie. De Cramer's V correlaties in tabel 2 zijn klein en niet significant. Tenslotte worden de correlaties op basis van ANOVA berekend weergegeven. Deze correlaties zijn allemaal niet significant. De overige correlaties zijn niet significant bij een α van 0.05, maar zijn mogelijk wel significant bij een lagere p-waarde. Het feit dat er geen hoge correlaties tussen de onafhankelijke variabelen zijn indiceert dat er naar verwachting geen sprake is van multicollineariteit. Er is daardoor niet een te grote samenhang tussen de variabelen. De analyse zal hierdoor minder snel een vertekend beeld geven. Daarnaast zijn de correlaties tussen de onafhankelijke variabelen en het hebben van meerdere banen niet erg sterk en daarmee ook niet significant. Dit betekent dat er op basis van de correlaties geen samenhang lijkt te zijn tussen de

onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele. In de regressieanalyse moet deze samenhang verder bekeken worden.

Tabel 2 Bivariate statistieken

Variabele	Meerdere banen	Baanonzekerheid	Inkomen	Intrinsieke waarden	Geslacht	Leeftijd	Aantal uren werk per week
Meerdere banen	-						
Baanonzekerheid	^b 0.12	-					
Inkomen	^c 0.04	^c 0.17	-				
Intrinsieke waarden	^c 0.03	^c 0.17	^a -0.07	-			
Geslacht	^b 0.01	^b 0.04	^a 0.27	^a -0.07	-		
Leeftijd	^c 0.04	^c 0.15	^a -0.23	^a 0.08	^a -0.08	-	
Aantal uren werk per week	^c 0.09	^c 0.04	^a -0.28	^a -0.04	^a -0.34**	^a -0.08	-

^a Pearson correlatie; ^b Cramer's V; ^c correlatie op basis van ANOVA; **correlaties groter dan 0.33 zijn significant bij $\alpha=0.05$

Modevaluatie

Voordat de resultaten inhoudelijk besproken worden, moet er eerst gekeken worden naar de evaluaties van de modellen. In tabel 3 zijn de vier modellen weergegeven. De modellen worden geëvalueerd met behulp van een aantal toetsen. Ten eerste de deviance. De deviance meet hoe slecht de fit van het model is. Daarnaast wordt gekeken of deze slechtheid van fit afneemt naarmate er meer variabelen aan de modellen worden toegevoegd. Er wordt daarnaast voor model 4 ook gekeken naar de Hosmer-Lemeshow-test. De Hosmer-Lemeshow test meet aan of de voorspelde waarden in de data overeenkomen met de werkelijk waargenomen waarden in de dataset. Een niet-significant resultaat geeft hier aan dat de verschillen tussen de voorspelde waarden en de geobserveerde waarden klein is. Dat betekent dat het model goed is in het voorspellen van de geobserveerde waarden. Voor elke teststatistiek is het significantieniveau $\alpha = 0.05$. Wanneer de p-waarde onder dit significantieniveau ligt, is een toets-waarde significant. Model 1 heeft een deviance-waarde van 327,35, ($\chi^2(3)=6.41$; $p = 0.09$). Hiermee wordt getoetst of het model met de variabelen een beter model is dan model 0 (lege model). Gezien de deviance niet significant is, is in deze data geen bewijs gevonden dat model 1 een betere voorspeller is voor de kans op het hebben van meerdere banen dan model 0. Het tweede model waar inkomen, baanonzekerheid en intrinsieke waarden zijn toegevoegd, is een beter model, dan model 1 ($\chi^2\text{-change}(3) = 7.975$; $p = 0.05$). Aangezien model 2 een kleinere deviance waarde heeft dan model 1 en de toetsingsgrootheid voor deze verandering significant is, duidt dit aan dat model 2 significant beter is in het voorspellen

van de kans op het hebben van meerdere banen. In model 3 wordt de interactieterm tussen baanonzekerheid en het inkomen toegevoegd aan het model. De deviance neemt tussen model 2 en model drie amper af (X -change (1) = 0.73; p = 0.39). De afname in deviance is tevens niet significant. Dit betekent dat er geen ondersteuning is gevonden dat model 3 een beter model dan model 2 is. Als laatste worden in model 4 de moderator variabelen toegevoegd. Model 4 heeft een iets betere fit dan model 3 (X^2 -change (2) = 6.52; p = 0.09). De waarde van de toets is niet significant wat betekent dat model 4 niet beter in staat is om te voorspellen of een respondent meerdere banen heeft dan model 1, 2 en 3. De Hosmer-Lemeshow toets toont aan dat model 4 goed is in het voorspellen van de observeerde waarden in de data (X^2 (8) = 7.49; p = 0.49). De p-waarde is groter dan het aangegeven significantieniveau, dus er is bewijs gevonden in deze data dat model 4 goede voorspellingen kan doen voor het hebben van meerdere banen.

Modelassumpties

Bij een logistische regressie wordt enkel gekeken naar de assumptie: Zijn de waarnemingen onafhankelijk? Oftewel, is de steekproef aselekt. Gebaseerd op de manier waarop de data verkregen is, laat zien dat per huishouden een respondent willekeurig geselecteerd is. Hierbij werd er niet enkel geselecteerd voor de leeftijd van de respondent. Verdere kenmerken of eigenschappen werden niet op geselecteerd.

Uitbijters en invloedrijke punten

Om te controleren of er uitbijters en invloedrijke punten in de dataset zitten, wordt er gekeken naar verschillende waarden. Er wordt gekeken naar de leverage en de $DF\beta$'s. Voor de leverage geldt dat de maximale leverage waarde niet groter mag zijn dan drie maal de gemiddelde waarde. In dit geval is dat: $3 * 11/626 = 0.053$. Er zijn 31 cases in de dataset die een leverage-waarde hebben die hoger is dan 0.053. Dit zijn erg weinig cases. Daarbij liggen de leverage waarden van deze cases niet extreem veel hoger dan 0.53. Daarom wordt er vanuit gegaan dat deze cases niet problematisch zijn voor de analyse en geen vertekende resultaten geven. Daarnaast is er gekeken naar de $DF\beta$ scores. Deze meten hoe groot de verandering in de waarde van een regressiecoëfficiënt is als een bepaald punt wordt weggelaten uit de dataset. Een case is invloedrijk als de $DF\beta$ groter is dan 1. Er is voor een waarde van 1 gekozen omdat het aantal respondenten in de analyse relatief klein is. Er zijn in de dataset geen waarden die groter zijn dan 1. Er lijkt daardoor geen sprake te zijn van invloedrijke punten. Ten slotte is er ook gekeken naar de VIF-waarden. Hieruit kwam naar voren dat er geen VIF-waarden zijn met een te hoge score ($VIF > 4$). Er is in dat geval geen problematiek met multicollineariteit.

Hypothesetoetsing

In deze paragraaf wordt per hypothese gekeken of hiervoor bewijs is gevonden in de uitgevoerde analyse. Hiervoor wordt naar de regressiecoëfficiënten uit de analyse gekeken. Het significantieniveau waarmee getoetst wordt is $\alpha = 0.05$. Per coëfficiënt wordt er gekeken naar welke verandering in log-odds de coëfficiënt heeft, maar wordt er ook naar de odds-ratio gekeken. Voor de overige relevante coëfficiënten wordt ook nog de kans berekend. Dit zal alleen voor significante hoofdeffecten gebeuren. De odds-ratio meet hoeveel keer groter de kans wordt op het hebben van meerdere banen bij een stijging van 1 eenheid in de variabelen. Voor de interactievariabelen worden geen odds-ratio's besproken. Ten slotte wordt bij het interpreteren van alle regressiecoëfficiënten rekening gehouden met de voorwaarde dat de overige variabelen in het model een waarden van nul hebben of constant zijn.

Om het effect van de constante te interpreteren wordt er naar model 0 gekeken. De regressiecoëfficiënt van de constante heeft een waarde van -2.59 ; $p < 0.0001$. De constante geeft de log-odds van het hebben van meerdere banen weer wanneer de scores op de andere variabelen nul of constant zijn. De constante is significant, maar heeft weinig betekenis in model 0 gezien hier nog geen variabelen zijn toegevoegd. Daarom wordt deze hier niet verder geïnterpreteerd.

In model 1 worden de controlevariabelen toegevoegd. De variabelen voor het aantal werkuren per week is als enige significant ($b = -0.04$; $p = 0.011$). Wanneer het aantal werkuren met één stijgt, dalen de log-odds van het combineren van meerdere banen met 0.04. De odds-ratio heeft een waarde van 0.96 wat betekent dat de kans op het combineren van meerdere banen kleiner wordt op het moment dat het aantal werkuren per week stijgt. De controlevariabelen voor leeftijd ($b = -0.004$; $p = 0.80$) en geslacht $b = -0.39$; $p = 0.24$) zijn beide niet significant. Dat betekent dat deze niet significant verschillen van nul en dat er dus geen bewijs is dat er een effect is van geslacht en leeftijd op het combineren van meerdere banen.

Per hypothese zal nu gekeken worden naar de bijbehorende regressiecoëfficiënten om te onderzoeken of er in dit onderzoek bewijs is gevonden voor de opgestelde hypothese. De eerste hypothese is: *H1: Werknemers en zelfstandigen met een lager inkomen zullen vaker meerdere banen combineren dan werknemers en zelfstandigen met een hoger inkomen.* Om deze hypothese te testen wordt model 2 gebruikt. Het is van belang om hier te benoemen dat de variabele die het inkomen meet een gespiegelde variabele is. Dat betekent dat wanneer het inkomen stijgt, er wordt gesproken van een lager inkomen. De coëfficiënt die het inkomen meet is niet significant ($b = 0.005$; $p = 0.96$). Een stijging in de variabele inkomen met één eenheid leidt tot een stijging in de log-odds van het combineren van meerdere banen van 0.005. De odds-ratio heeft een waarde van 0.96. Dit betekent dat wanneer het inkomen lager wordt, de kans op het combineren van meerdere banen 0.96 keer zo groot wordt. Gezien de waarde van de odds-ratio kleiner dan 1 is, betekent dit dat de kans op het

combineren van meerdere banen kleiner wordt als het inkomen lager wordt. De regressiecoëfficiënt is niet significant, wat maakt dat er in deze data geen ondersteuning is gevonden voor de eerste hypothese.

De tweede hypothese is: *H2: Werknemers en zelfstandigen die baanonzekerheid ervaren combineren vaker meerdere banen dan werknemers en zelfstandigen zonder baanonzekerheid.* Ook voor deze hypothese wordt naar model 2 gekeken. De regressiecoëfficiënt voor baanonzekerheid is significant ($b= 1.11$; $p=0.004$). De regressiecoëfficiënt verschilt dus significant van nul. Er is te zien dat wanneer er baanonzekerheid wordt ervaren, de log-odds op het combineren van meerdere banen met 1.11 stijgen. De odds-ratio heeft een waarde van 3.03. Dat betekent dat de kans op het combineren van meerdere banen 3.03 keer zo groot wordt als er baanonzekerheid wordt ervaren. Dit is een forse verhoging van de kans. De kans dat een respondenten meerdere banen combineert als ook baanonzekerheid wordt ervaren is dan $3.03/1+3.03= 0.75$. Dit is een grote kans. Tevens is de regressiecoëfficiënt significant wat betekent dat er in deze data bewijs is gevonden dat het ervaren van baanonzekerheid leidt tot het vaker combineren van meerdere banen.

De derde hypothese is: *H3: Werknemers en zelfstandigen met meer precair werk in de primaire baan combineren vaker meerdere banen dan werknemers en zelfstandigen met minder precair werk in de primaire baan.* Voor deze hypothese wordt naar model 3 gekeken. Precair werk is gemeten aan de hand van een interactieterm tussen inkomen en baanonzekerheid. Zoals eerder werd benoemd is er bij een stijging in de variabele die het inkomen meet sprake van een lager inkomen. Wanneer het inkomen lager is en er baanonzekerheid wordt ervaren is er sprake van precair werk. De regressiecoëfficiënt voor precair werk is niet significant ($b= 0.25$; $p=0.43$). De regressiecoëfficiënt verschilt dus niet significant van nul. Een stijging van één eenheid bij zowel het inkomen als baanonzekerheid betekent dat de waarde van de helling tussen inkomen en het combineren van meerdere banen met 0.25 stijgt. Ook kan gelden dat de waarde van de helling tussen baanonzekerheid en het combineren van meerdere banen met 0.25 stijgt. Gezien de regressiecoëfficiënt niet significant is, is er in deze data geen ondersteuning gevonden voor de derde hypothese.

De vierde hypothese was: *H4: Werknemers en zelfstandigen met meer goede intrinsieke waarden in de primaire baan combineren minder vaak meerdere banen dan werknemers en zelfstandigen met minder goede intrinsieke waarden in de primaire baan.* Om deze hypothese te testen wordt er naar model 2 gekeken. De coëfficiënt horend bij de intrinsieke waarden heeft een waarde van $b= -0.03$; $p = 0.86$. Deze geeft de daling in de log-odds van het combineren van meerdere banen weer als de intrinsieke waarden met één eenheid stijgen. Het gaat hier om een daling van 0.03 in de log-odds, wat een erg kleine daling is. De coëfficiënt is niet significant wat betekent dat de

waarde van de helling van intrinsieke waarden niet significant verschilt van nul. De bijbehorende odds-ratio is 0.97. De kans dat een respondent meerdere banen heeft wordt dan 0.97 keer zo groot wanneer de intrinsieke waarden in de primaire baan stijgen. De waarde van de odds-ratio is kleiner dan 1 wat betekent dat de kans op het combineren van meerdere banen kleiner wordt wanneer de intrinsieke waarden beter worden. De coëfficiënt is niet significant. Tevens is het effect ook erg klein. Dit betekent dat er in deze steekproef geen bewijs is dat het hebben van goede intrinsieke waarden in de primaire baan leidt tot het minder vaak combineren hebben van meerdere banen. Deze hypothese mag dan ook niet worden aangenomen.

De laatste opgestelde hypothese was: *H5: Werknemers en zelfstandigen met meer precair werk en goede intrinsieke waarden in de primaire baan combineren minder vaak meerdere banen dan werknemers en zelfstandigen met meer precair werk en slechte intrinsieke waarden in de primaire baan.* Voor het moderatie wordt gekeken naar de interactietermen tussen baanonzekerheid en intrinsieke waarden, inkomen en intrinsieke waarden en de drieweginteractie tussen baanonzekerheid, inkomen en intrinsieke waarden. In bijlage 2 wordt een uitwerking gegeven van de interpretatie van de drieweginteractie. De interactietermen tussen baanonzekerheid en intrinsieke waarden worden hier wel behandeld, maar zijn op zichzelf staand niet relevant voor de hypothese. De interactieterm tussen baanonzekerheid en intrinsieke waarden is niet significant ($b = -0.70$; $p = 0.19$). Gezien de waarde van de coëfficiënt -0.70 is, is dit de daling in de waarde van de helling tussen baanonzekerheid en het combineren van meerdere banen of de daling in de waarde van de helling tussen intrinsieke waarden en het combineren van meerdere banen. De coëfficiënt is echter niet significant waardoor er in deze data geen bewijs is gevonden dat het hebben van zowel goede intrinsieke waarden als baanonzekerheid resulteren in het combineren van meerdere banen.

De interactieterm tussen inkomen en intrinsieke waarden is ook niet significant ($b = -0.26$; $p = 0.15$). De regressiecoëfficiënt van -0.26 betekent de daling in de waarde van de helling van inkomen op het combineren van meerdere banen of de daling in de waarde van de helling van intrinsieke waarden op het combineren van meerdere banen. De coëfficiënt is niet significant wat betekent dat er in deze data geen bewijs is gevonden dat het hebben van zowel goede intrinsieke waarden als een lager inkomen resulteert in het combineren van meerdere banen.

Om daadwerkelijk vast te kunnen stellen of de relatie tussen precair werk en het combineren van meerdere banen verandert door de invloed van de intrinsieke waarden wordt naar de drieweginteractie gekeken. Deze is niet significant ($b = 0.15$; $p = 0.67$). De waarde van 0.15 betekent dat wanneer de intrinsieke waarden met één eenheid stijgen, de interactie tussen baanonzekerheid en inkomen met 0.15 stijgt. Uit de uitwerking in bijlage 2 blijkt dat de kans op het combineren van meerdere banen 0.10 is als er sprake is van meer precair werk (een lager inkomen

en baanonzekerheid) en goede intrinsieke waarden in de primaire baan. De kans op het combineren van meerdere banen is 0.62 als er sprake is van meer precair werk en slechte intrinsieke waarden in de primaire baan. Dat betekent dat de kans op het combineren van meerdere banen kleiner wordt zodra een respondent meer precair werk ervaart en goede intrinsieke waarden in de primaire baan heeft. Dit komt overeen met de opgestelde hypothese. De coëfficiënt is echter niet significant wat betekent dat er in deze data geen ondersteuning is gevonden voor de verwachting dat mensen die meer precair werk hebben en goede intrinsieke waarden in de primaire baan, minder vaak meerdere banen combineren.

Tabel 3 Modevaluaties van de regressieanalyse voor het voorspellen van het hebben van meerdere banen

	Model 0 β (se)	P	Model 1 β (se)	Odds ratio	P	Model 2 β (se)	Odds ratio	P	Model 3 β (se)	Odds ratio	P	Model 4 β (se)	Odds ratio	P
<i>Constante</i>	-2.59 (0.13)	<0.001	-2.38 (0.22)	-	<0.001	-2.55 (0.24)	-	<0.001	-2.56 (0.24)	-	<0.001	-2.64 (0.25)	-	<0.001
<i>Inkomen</i>	-	-	-	-	-	0.005 (0.12)	1.005	0.96	-0.03 (0.12)	0.97	0.78	0.03 (0.14)	1.03	0.81
<i>Baan-onzekerheid</i>	-	-	-	-	-	1.11 (0.38)	3.03	0.004	0.94 (0.47)	2.55	0.05	0.83 (0.47)	2.28	0.10
<i>Intrinsieke waarden</i>	-	-	-	-	-	-0.03 (0.18)	0.97	0.86	-0.02 (0.18)	0.98	0.93	0.36 (0.25)	1.43	0.16
<i>Geslacht</i>	-	-	-0.39 (0.33)	0.68	0.24	-0.42 (0.34)	0.66	0.22	-0.42 (0.34)	0.66	0.22	-0.43 (0.35)	0.65	0.22
<i>Aantal werkuren per week</i>	-	-	-0.04 (0.02)	0.96	0.01	-0.040 (0.02)	0.96	0.02	-0.04 (0.02)	0.96	0.01	-0.04 (0.02)	0.96	0.01
<i>Leeftijd</i>	-	-	-0.004 (0.02)	0.996	0.80	0.004 (0.02)	1.004	0.82	0.003 (0.02)	1.003	0.84	0.005 (0.02)	1.005	0.76
<i>Precair werk (Interactie inkomen en baan-onzekerheid)</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	0.25 (0.32)	1.28	0.43	0.13 (0.32)	1.14	0.69
<i>Interactie intrinsieke waarden en baan-onzekerheid</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.70 (0.54)	0.50	0.18
<i>Interactie intrinsieke waarden en inkomen</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.26 (0.18)	0.77	0.15
<i>Drieweg-interactie precair werk en intrinsieke waarden</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.15 (0.36)	1.17	0.67
<i>Deviance</i>			327.35			319.38			318.65			312.13		
<i>X²-change</i>						7.975			0.05			0.73		
<i>X²</i>			6.41			0.09			14.39			0.03		
<i>Hosmer-Lemeshow test</i>												7.49		
<i>N</i>	626		626			626			626			626		

Conclusie

Dit onderzoek had als doel om de relatie te onderzoeken tussen het hebben van precair werk en het combineren van meerdere banen. Daarbij werd ook onderzocht of het hebben van goede intrinsieke waarden in de primaire baan de relatie tussen precair werk en het combineren van meerdere banen verzwakt. De aansluitende onderzoeksvraag was: *In hoeverre is de relatie tussen precair werk en het hebben van meerdere banen afhankelijk van de intrinsieke waarden van de eerste baan?*

Op voorhand zijn vijf hypothesen opgesteld om deze onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden. In de eerste hypothese werd de verwachting opgesteld dat het hebben van een lager inkomen leidt tot het sneller combineren van meerdere banen. Er is in dit onderzoek geen ondersteuning gevonden voor deze hypothese. De relatie tussen het hebben van een lager inkomen en het vaker combineren van meerdere banen is niet gevonden. Echter, in eerdere onderzoeken is wel een relatie gevonden tussen het hebben van een lager inkomen en het vaker combineren van meerdere banen (Klinger en Weber, 2020; Böheim en Taylor, 2004). Uit deze onderzoeken bleek wel dat het combineren van meerdere banen noodzakelijk is om tegemoet te kunnen komen in de financiële behoeftes van mensen. Een mogelijke verklaring waar in de hiervoor genoemde onderzoeken rekening mee gehouden is, is de samenstelling van het huishouden. Des te groter een huishouden, des te meer inkomen er nodig is om van rond te komen. In het huidige onderzoek is hier geen rekening mee gehouden. Voor vervolgonderzoek kan het interessant zijn om dit te onderzoeken.

De tweede hypothese mocht wel worden aangenomen. Deze hypothese had de verwachting dat het ervaren van baanonzekerheid resulteert in het vaker combineren van meerdere banen. Voor deze hypothese is wel ondersteuning gevonden in het huidige onderzoek. Er bleek dat baanonzekerheid een positieve relatie heeft met het combineren van meerdere banen, wat betekent dat mensen die baanonzekerheid ervaren, sneller geneigd zijn om meerdere banen te nemen. Dit verband is ook eerder gevonden in het onderzoek van Zangledis (2014). Hieruit kwam naar voren dat wanneer mensen bang zijn om hun baan te verliezen, zij sneller een tweede baan erbij zullen nemen om te zorgen dat ze alsnog een baan hebben, mocht hun primaire baan wegvallen.

De derde hypothese had als verwachting dat het ervaren van meer precair werk ervoor zou zorgen dat er vaker meerdere banen gecombineerd worden. Er is in deze data geen bewijs gevonden voor deze hypothese waardoor deze niet aangenomen mag worden. Er is al eerder onderzoek gedaan naar de relatie tussen het combineren van meerdere banen en precair werk. Hieruit is gebleken dat het hebben van precair werk een aanleiding is om meerdere banen te combineren (Panos et al., 2014). Precair werk is in dit onderzoek gedefinieerd als het hebben van een laag

inkomen gecombineerd met baanonzekerheid. Hoewel er geen bewijs is gevonden dat deze aspecten samen gecombineerd leiden tot het combineren van banen, gaat dit wel op voor enkel baanonzekerheid.

Voor de vierde hypothese is ook geen ondersteuning gevonden in het huidige onderzoek. Deze had de verwachting dat het hebben van goede intrinsieke waarden in de primaire baan zou leiden tot het minder snel combineren van meerdere banen. Uit het onderzoek kwam naar voren dat het hebben van goede intrinsieke waarden in de primaire baan niet leidt tot het minder snel combineren van meerdere banen. Ook uit het onderzoek van Kottwitz (2017) bleek dat het hebben van goede intrinsieke waarden niet hoeft uit te maken als het gaat om het combineren van meerdere banen. Mogelijk is het hebben van goede intrinsieke waarden minder belangrijk dan van te voren verwacht. Een andere verklaring kan zijn dat het per opleidingsniveau verschilt of mensen de intrinsieke waarden van hun baan belangrijk vinden. Mensen met een hoger opleidingsniveau kunnen mogelijk intrinsieke waarden belangrijker vinden, omdat zij zich graag willen blijven ontwikkelen in hun baan. Een andere mogelijke verklaring kunnen de doorgroeimogelijkheden binnen een baan zijn. Als een baan veel doorgroeimogelijkheden biedt, kunnen de intrinsieke waarden van een baan belangrijker gevonden worden dan wanneer er amper doorgroeimogelijkheden zijn.

Ten slotte is er ook voor de vijfde hypothese geen ondersteuning gevonden. In deze hypothese is de verwachting opgesteld dat mensen met zowel precair werk als goede intrinsieke waarden in de primaire baan, minder snel meerdere banen combineren dan mensen met precair werk en slechte intrinsieke waarden in de primaire baan. Deze hypothese bleek niet ondersteund te worden in dit onderzoek. In dit onderzoek is hiervoor de verklaring gebruikt dat slechte extrinsieke waarden zoals precair werk gecompenseerd worden door goede intrinsieke waarden. Doordat de intrinsieke waarden belangrijker gevonden zouden worden, zouden slechte extrinsieke waarden minder uitmaken en zouden er daardoor minder snel meerdere banen gecombineerd worden. Gezien er geen bewijs hiervoor gevonden is, is het mogelijk dat de goede intrinsieke waarden wellicht niet compenseren voor de slechte extrinsieke waarden. Het is mogelijk dat een hoger inkomen en baanonzekerheid toch belangrijker zijn voor mensen dan of een baan genoeg voldoening geeft. Voor vervolgonderzoek zou er daarom gekeken kunnen worden naar de verhouding tussen deze intrinsieke en extrinsieke waarden. Hierin zou ook naar de diverse aspecten van intrinsieke waarden en precair werk gekeken kunnen worden om zo een volledig beeld te krijgen van wat beide concepten inhouden en wat deze voor mensen betekenen. Hiermee kan het belang voor werknemers van beide aspecten beter in beeld gebracht worden.

In conclusie betekent dit dat er geen bewijs is gevonden dat de relatie tussen het combineren van meerdere banen en precair werk afhankelijk is van goede intrinsieke waarden in de primaire baan. Wel is gevonden dat het hebben van baanonzekerheid ervoor zorgt dat een individu sneller meerdere banen gaat of moet combineren. Hoewel enkel baanonzekerheid niet het volledige concept precair werk zoals in dit onderzoek gedefinieerd omvat, neemt dit niet weg dat er wel degelijk een verband tussen een van de aspecten van precair werk is gevonden. Mensen in Nederland die baanonzekerheid ervaren zijn dus sneller geneigd of zijn sneller genoodzaakt om meerdere banen te nemen.

Het onderzoek draagt bij aan de maatschappelijke kwestie dat traditionele arbeidsrelaties steeds vaker omgezet worden in flexibele arbeidsrelaties en dat hierdoor meer mensen meerdere banen combineren. De bijdrage is dat het onderzoek laat zien dat een aanleiding voor het combineren van meerdere banen lijkt te liggen bij het ervaren van baanonzekerheid. Het is interessant om te onderzoeken hoe deze baanonzekerheid exact ontstaat. Hierdoor kan vastgesteld worden wat de oorzaak is van de bestaande baanonzekerheid en kan op basis hiervan beleid gevormd worden.

Discussie

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de EWCS data uit 2015. Daarbij is gekeken naar respondenten uit Nederland. De totale steekproef bedroeg 1003 respondenten. In de uiteindelijke analyse zijn echter maar 626 respondenten meegenomen. Dit omdat de overige respondenten op ten minste één variabele een missende waarde hadden. Veel informatie is daardoor verloren geraakt. Hierdoor is het aantal respondenten sterk gedaald en is het niet met zekerheid te zeggen of de steekproef die uiteindelijk gebruikt is representatief is voor de populatie. Er is namelijk niet bekend wat het inkomen van deze respondenten was en of zij wel of niet baanonzekerheid ervaren. Hierdoor mist een deel aan informatie over het inkomen en baanonzekerheid, wat twee van de belangrijkste drie verklaringen zijn voor het combineren van meerdere banen. Ondanks dat er niet met zekerheid te zeggen is of het onderzoek generaliseerbaar is, kan het onderzoek wel volledig gereproduceerd worden. De data is al voorhand beschikbaar is gesteld en de volledige bewerkingen en analyses die in de bijlage worden weergegeven kunnen herhaald worden. Hiermee worden dan ook dezelfde resultaten verkregen. Dit maakt het onderzoek betrouwbaar.

Naast de verklaringen in het huidige onderzoek is het ook mogelijk dat er nog andere verklaringen zijn voor het combineren van meerdere banen. Zo kan er bijvoorbeeld onderzocht worden of de grootte van het huishouden invloed heeft op of mensen meerdere banen combineren. Zoals hierboven in de conclusie genoemd kan bijvoorbeeld de samenstelling van het huishouden uitmaken voor het kunnen rondkomen van het inkomen. In plaats van naar enkel het inkomen te

kijken kunnen er mogelijk nieuwe bevindingen gedaan worden als ook de grootte van het huishouden meegenomen wordt. Ook de specifieke sector waarin een persoon werkzaam is, kan een mogelijke verklaring zijn voor waarom mensen meerdere banen combineren. Wellicht dat het type werk dat iemand doet kan uitmaken hoe een persoon kijkt naar het combineren van meerdere banen en de noodzakelijkheid daarvan.

Zoals hierboven werd genoemd zijn er mogelijk andere verklaringen voor het combineren van meerdere banen. Er kan gekeken worden naar de manier waarop de concepten in het huidige onderzoek zijn gemeten. Dit kan namelijk invloed hebben gehad op de resultaten. Zo is het concept intrinsieke waarden gemeten met de vragen of een respondent zijn eigen ideeën kon inbrengen op het werk en of een respondent zijn baan nuttig vond. Er zijn echter meer aspecten van intrinsieke waarden die niet zijn gemeten in dit onderzoek. Onder intrinsieke waarden valt onder andere ook het uitdagend zijn van het werk. Dit aspect is echter niet gemeten met de vragen die hierboven zijn genoemd. Het is dus nodig om intrinsieke waarden als een breder concept te meten. Daarnaast is het concept precair werk gemeten aan de hand van baanonzekerheid en het inkomen. Daarbij is voor het inkomen enkel de hoogte van het inkomen gevraagd en gemeten. Er is echter sprake van precair werk bij een laag inkomen. Doordat er geen grens gesteld is voor wat een laag inkomen is, wordt hier geen rekening mee gehouden in de analyse. Dat maakt dat er niet gekeken wordt of er bij de respondenten daadwerkelijk sprake is van een laag inkomen. Voor een vervolgonderzoek wordt aangeraden om wel een grenswaarde in te stellen voor het inkomen. Er kan ook gekeken worden naar de vraag of mensen rond kunnen komen van hun inkomen. Een laag inkomen hoeft namelijk niet te betekenen dat een persoon niet rond kan komen. De overige concepten lijken wel op de juiste manier gemeten waarbij ook het volledige concept in acht is genomen.

Literatuurlijst

- Bailey, K. A., & Spletzer, J. R. (2021). A new measure of multiple jobholding in the US economy. *Labour Economics*, 71, 102009.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 389-411.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Bamberry, L. (2012). Multiple job holders in Australia: motives and personal impact. *Australian bulletin of labour*, 38(4), 293-314.
- Been, W., & Keune, M. (2020). That is just part of being able to do my cool job: Understanding low earnings but high job satisfaction in the creative industries in the Netherlands. In V. Pulignano, & F. Hendrickx (Eds.), *Employment Relations in the 21st Century: Challenges for Theory and Research in a Changing World of Work* (Bulletin of Comparative Labour Relations; Vol. 107) (pp. 59-76). Wolters Kluwer.
- Benach, J., & Muntaner, C. (2007). Precarious employment and health: developing a research agenda. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 61(4), 276-277.
- Betts, S. C. (2004). Gender differences in multiple jobholding: moonlighting among teachers. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 2(8).
- Böheim, R., & Taylor, M. P. (2003). Option or obligation? The determinants of labour supply preferences in Britain. *The Manchester School*, 71(2), 113-131.
- Böheim René, & Taylor, M. P. (2004). Actual and preferred working hours. *British Journal of Industrial Relations*, 42(1), 149–166.

- Bosch, N. M., & Van Vuuren, D. (2010). De heterogeniteit van zzp'ers. *Economisch Statistische Berichten*, 95(4597), 682-684.
- Bouwhuis, S., Geuskens, G. A., Boot, C. R., Bongers, P. M., & van der Beek, A. J. (2017). Predictors of transitions from single to multiple job holding: Results of a longitudinal study among employees aged 45-64 in the Netherlands. *American journal of industrial medicine*, 60(8), 696-710.
- Bozzon, R., Murgia, A., Poggio, B., & Rapetti, E. (2017). Work–life interferences in the early stages of academic careers: The case of precarious researchers in Italy. *European Educational Research Journal*, 16(2–3), 332–351. <https://doi.org/10.1177/1474904116669364>
- Campbell, M., & Daly, M. (1992). Self-employment: into the 1990s. *Employment Gazette*, 100(6), 269-292.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2021, 24 juni). Geraadpleegd op 03-06-2022 via <https://opendata.cbs.nl/statline/?dl=67DEF#/CBS/nl/dataset/84165NED/table?ts=1654162784558>
- Çınar, O., Bektaş, Ç., & Aslan, I. (2011). A motivation study on the effectiveness of intrinsic and extrinsic factors. *Economics & Management*, 16(5), 690-695.
- De Beer, P.T. (2018). Een andere kijk op flexibilisering. In F. Pennings & J. Plantenga (Reds.), *Nieuwe vormen van arbeidsrelaties en sociale bescherming* (pp. 27-38). Uitgeverij Paris.
- Doellgast, V., Lillie, N., & Pulignano, V. (2018). From Dualization to Solidarity. In V.L. Doellgast, N. Lillie & V. Pulignano (Reds.), *Reconstructing Solidarity: Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198791843.003.0001>
- Eurofound (2016). 6th European working conditions survey. Technical Report. Retrieved from: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_survey/field_ef_documents/6th_ewca_technical_report.pdf. Accessed 22-03-2021.

- Eurostat. Population in employment having a second job. 2015; Available at: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/employment-and-social-inclusion-indicators/employment-guidelines/indicators>. Accessed 01/17, 2017.
- Fagan, M. H., Neill, S., & Wooldridge, B. R. (2008). Exploring the intention to use computers: An empirical investigation of the role of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and perceived ease of use. *Journal of Computer Information Systems*, 48(3), 31-37.
- Freese, C., Dorenbosch, L., & Schalk, R. (2017). Flexibele arbeidsrelaties: de gevolgen voor organisaties en werkenden. *Gedrag & Organisatie*, 30(4).
- Graeber (2013). On the phenomenon of bullshit jobs. <https://www.atlasofplaces.com/essays/on-the-phenomenon-of-bullshit-jobs/>
- Guerra, N. G., Huesmann, L. R., Tolan, P. H., Van Acker, R., & Eron, L. D. (1995). Stressful events and individual beliefs as correlates of economic disadvantage and aggression among urban children. *Journal of consulting and clinical psychology*, 63(4), 518.
- Heineck, G. and Schwarze, J. (2004) Fly me to the moon: the determinants of secondary jobholding in Germany and the UK, IZA Discussion Paper No. 1358.
- Hewison, K. (2016). Precarious work. *The sage handbook of the sociology of work and employment*, 1-72.
- Hirschi, A. (2010). Positive adolescent career development: The role of intrinsic and extrinsic work values. *The career development quarterly*, 58(3), 276-287.
- Hulsebosch, J., & Wielers, R. (2018). Ongelijkheid en verschillen in intrinsieke en extrinsieke arbeidsmotivatie. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 34(2). <https://doi.org/10.5117/2018.034.002.007>
- Ignjatović, M. (2012). Labour market flexibility and security in the EU. *Teorija in praksa*, 49(6), 901-921.
- Kawakami, A. (2019). Multiple job holding as a strategy for skills development. *Japan and the World Economy*, 49, 73-83.

- Kim, W., Kim, J., Woo, H., Park, J., Jo, J., Park, S. H., & Lim, S. Y. (2017). The relationship between work engagement and organizational commitment: Proposing research agendas through a review of empirical literature. *Human Resource Development Review, 16*(4), 350-376.
- Klinger, S., & Weber, E. (2020). Secondary job holding in Germany. *Applied Economics, 52*(30), 3238-3256.
- Koster, F. (2020). Arbeidsrelaties in beweging. Een overzicht van de literatuur naar de inzet van de factor arbeid.
- Kottwitz, M. U., Hünefeld, L., Frank, B. P., & Otto, K. (2017). The more, the better?! Multiple vs. single jobholders' job satisfaction as a matter of lacked information. *Frontiers in Psychology, 8*, 1274.
- Menger, P. M. (1999). Artistic labor markets and careers. *Annual review of sociology, 25*(1), 541-574.
- Menger, P. M. (2006). Artistic labor markets: Contingent work, excess supply and occupational risk management. *Handbook of the Economics of Art and Culture, 1*, 765-811.
- Panos, G. A., Pouliakas, K., & Zangelidis, A. (2014). Multiple job holding, skill diversification, and mobility. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 53*(2), 223-272.
- Parboteeah, K. P., Cullen, J. B., & Paik, Y. (2013). National differences in intrinsic and extrinsic work values: The effects of post-industrialization. *International Journal of Cross Cultural Management, 13*(2), 159-174.
- Pearlin, L. I., & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of health and social behavior, 2*-21.
- Pouliakas, K. (2017). Multiple job-holding: Career pathway or dire straits?. *IZA World of Labor*.
- Preston, A., & Wright, R. E. (2020). Exploring the gender difference in multiple job holding. *Industrial Relations Journal, 51*(4), 301-328.
- Rau, B. L., & Hyland, M. A. M. (2002). Role conflict and flexible work arrangements: The effects on applicant attraction. *Personnel psychology, 55*(1), 111-136.

- Rodríguez-Loureiro, L., Artazcoz, L., López-Ruiz, M., Assunção, A. Á., & Benavides, F. G. (2019). Joint effect of paid working hours and multiple job holding on work absence due to health problems among basic education teachers in Brazil: the Educatel Study. *Cadernos de saude publica*, 35, e00081118.
- Ross, C. E., & Mirowsky, J. (2013). Theory and modeling in the study of intimate relationships and health. *Journal of Health and Social Behavior*, 54(1), 67-71.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 12, 10-24.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, stress, and coping*, 20(2), 177-196.
- Stinson Jr, J. F. (1990). Multiple jobholding up sharply in the 1980's. *Monthly Lab. Rev.*, 113, 3.
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., De Witte, H., & Van den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of occupational and organizational psychology*, 80(2), 251-277.
- Vosko, L. F., & Zukewich, N. (2006). Precarious by choice? Gender and self-employment. *Precarious employment: Understanding labour market insecurity in Canada*, 67-89.
- Westwood, R., & Lok, P. (2003). The meaning of work in Chinese contexts: A comparative study. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3(2), 139-165.
- Witte, H. D. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of work and Organizational psychology*, 8(2), 155-177.
- Wright, B. E., & Davis, B. S. (2003). Job satisfaction in the public sector: The role of the work environment. *The American review of public administration*, 33(1), 70-90.

Wu, Z., Baimbridge, M., & Zhu, Y. (2009). Multiple job holding in the united kingdom: evidence from the british household panel survey. *Applied Economics*, 41(21), 2751–2766.

Zangelidis, Alexandros, Labour Market Insecurity and Second Job-Holding in Europe (July 1, 2014). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2615268> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2615268>

Bijlage 1

Missende waarden uit de data halen

Om te zorgen dat in de dataset enkel de respondenten zitten die op geen van de gebruikte variabelen een missende waarde hebben, zijn de respondenten die op ten minste één variabele een missende waarde hebben uit de dataset verwijderd. Daarnaast wordt er ook gefilterd voor Nederland. Hieronder is weergegeven hoe deze respondenten uit de data zijn gehaald. In de syntax hieronder worden alle respondenten die niet uit Nederland komen verwijderd uit de dataset. Vervolgens is handmatig per variabele gekeken of zij missende waarden hebben en zijn deze verwijderd uit de data. Dit liet een groep van 626 respondenten over.

```
FILTER OFF.  
USE ALL.  
SELECT IF (Country = 18).  
EXECUTE.
```

Beschrijvende statistieken van de onbewerkte en bewerkte variabelen

Q27: Meerdere banen

De oorspronkelijke variabele is scheef verdeeld. Er is te zien in de frequentietabel en in de staafdiagram dat de meeste respondenten aangeven geen andere baan te hebben naast hun huidige baan. Dit zijn er 578 van de 626.

```
FREQUENCIES VARIABLES=Q27  
  
/NTILES=4  
  
/STATISTICS=STDDEV  
MINIMUM MAXIMUM MEAN  
MEDIAN  
  
/BARCHART FREQ  
  
/ORDER=ANALYSIS.
```

Statistics

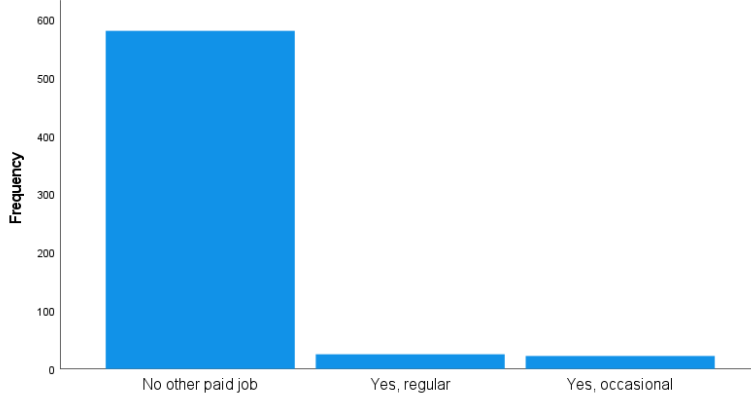
Q27 - Besides your main paid job, do y

N	Valid	626
	Missing	0
Mean		1,11
Median		1,00
Std. Deviation		,411
Minimum		1
Maximum		3
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	1,00

Q27 - Besides your main paid job, do you have any other paid job (s)? (IF YES) Is it / are they?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No other paid job	579	92,5	92,5	92,5
	Yes, regular	25	4,0	4,0	96,5
	Yes, occasional	22	3,5	3,5	100,0
	Total	626	100,0	100,0	

Q27 - Besides your main paid job, do you have any other paid job(s)? (IF YES) Is it / are they?



Q27 - Besides your main paid job, do you have any other paid job(s)? (IF YES) Is it / are they?

Transformatie Q27: Meerdere banen

De variabele is gehercodeerd als volgt. De waarde 1 gaf in de oude variabele aan dat een werknemer niet meerdere banen had. Deze waarde is veranderd naar 0. De waarde 0 betekent nu dat een werknemer niet meerdere banen heeft. De waarden 2 tot en met 4 zijn gecodeerd als waarden die nu betekenen dat een werknemer naast de huidige baan ook nog ten minste één andere baan heeft.

```
RECODE Q27 (1=0) (2 thru 4=1)
INTO Q27_new.
EXECUTE.
```

Beschrijvende statistieken Q27_new

De nieuwe variabele voor het hebben van meerdere banen heeft nog steeds een scheve verdeling. De mensen die een vorm van een tweede baan hebben, zijn nu samengevoegd in één groep. Dit maakt de groep respondenten (47) die een vorm van een tweede baan hebben wat groter en daarmee bruikbaar voor de analyse.

```
FREQUENCIES VARIABLES=Q27_new
  /NTILES=4
  /STATISTICS=STDDEV MINIMUM
  MAXIMUM MEAN MEDIAN
  /BARCHART FREQ
  /ORDER=ANALYSIS.
```

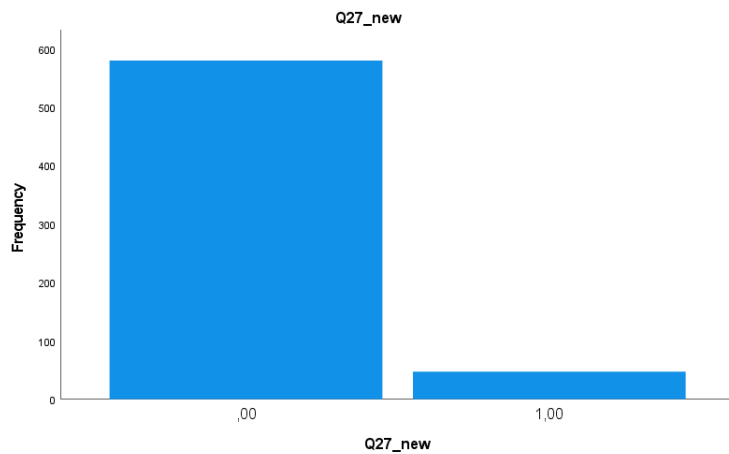
Statistics

Q27_new

N	Valid	626
	Missing	0
Mean		,0751
Median		,0000
Std. Deviation		,26373
Minimum		,00
Maximum		1,00
Percentiles	25	,0000
	50	,0000
	75	,0000

Q27_new

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	579	92,5	92,5	92,5
	1,00	47	7,5	7,5	100,0
Total		626	100,0	100,0	



Precaire arbeidsvoorwaarden

Q89g: baanonzekerheid

In de onderstaande tabellen en staafdiagram is te zien dat de variabele die meet of de werknemer baanonzekerheid ervaart, scheef verdeeld is. Het merendeel van de respondenten geeft aan het sterk oneens (433) of oneens (87) te zijn met de stelling die vraagt of de respondent bang is om zijn of haar baan te verliezen in de komende 6 maanden.

```

FREQUENCIES VARIABLES=Q89g
  /NTILES=4
  /STATISTICS=STDDEV
MINIMUM MAXIMUM MEAN
MEDIAN
  /BARCHART FREQ
  /ORDER=ANALYSIS

```

Statistics

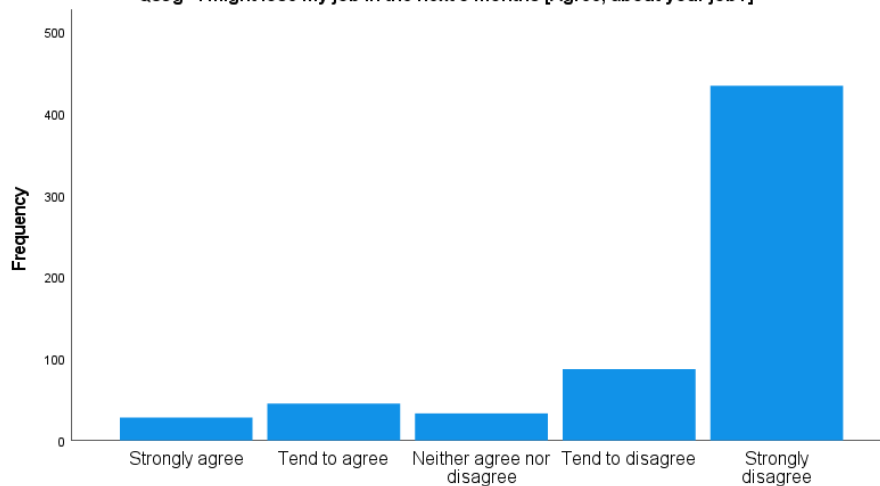
Q89g - I might lose my job in the next 6 months

N	Valid	626
	Missing	0
Mean		4,36
Median		5,00
Std. Deviation		1,143
Minimum		1
Maximum		5
Percentiles	25	4,00
	50	5,00
	75	5,00

Q89g - I might lose my job in the next 6 months [Agree, about your job?]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Strongly agree	28	4,5	4,5	4,5
	Tend to agree	45	7,2	7,2	11,7
	Neither agree nor disagree	33	5,3	5,3	16,9
	Tend to disagree	87	13,9	13,9	30,8
	Strongly disagree	433	69,2	69,2	100,0
	Total		626	100,0	100,0

Q89g - I might lose my job in the next 6 months [Agree, about your job?]



Q89g - I might lose my job in the next 6 months [Agree, about your job?]

Transformatie Q89g: baanonzekerheid

De variabele is gehercodeerd als volgt. De waarden 1 en 2 gaven in de oude variabele aan dat een werknemer het sterk eens of eens was met de stelling. Deze waarden zijn samengevoegd onder de waarde 1. De waarde 0 betekent nu dat een werknemer neutraal, oneens of sterk oneens is. De waarden 3 tot en met 5 zijn gecodeerd als waarden die nu betekenen dat een werknemer geen baanonzekerheid ervaart.

```
RECODE Q89g (1 thru 2=1) (3 thru  
5=0) INTO Q89g_new.
```

```
EXECUTE.
```

Beschrijvende statistieken Q89_new: baanonzekerheid

In de onderstaande tabellen en staafdiagram zijn de beschrijvende statistieken van de gehercodeerde variabele voor het type contract weergegeven. Er is te zien dat de verdeling nog steeds scheef is en dat het merendeel van de respondenten aangeeft geen baanonzekerheid te ervaren (553). Echter zijn de groepen met respondenten die aangaven wel baanonzekerheid te ervaren samengevoegd tot één groep, wat maakt dat er nu 73 respondenten zijn die aangeven wel baanonzekerheid te ervaren.

```
FREQUENCIES  
VARIABLES=Q89g_new  
  
/NTILES=4  
  
/STATISTICS=STDDEV MINIMUM  
MAXIMUM MEAN MEDIAN  
  
/BARCHART FREQ  
  
/ORDER=ANALYSIS.
```

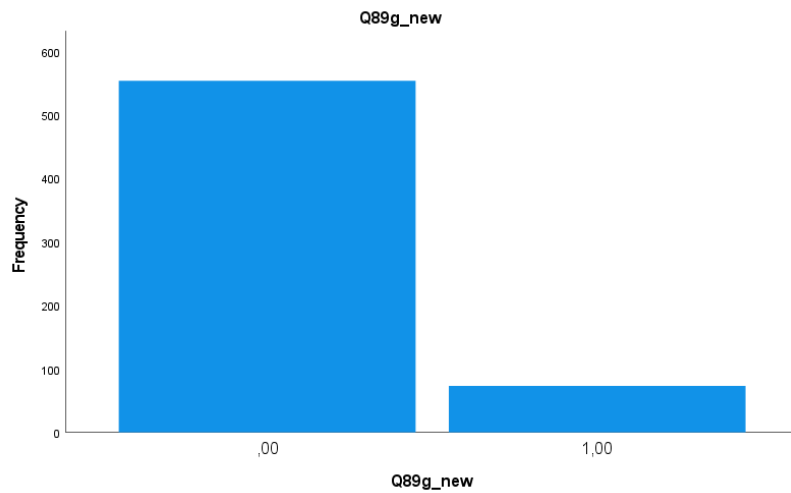
Statistics

Q89g_new

N	Valid	626
	Missing	0
Mean		,1166
Median		,0000
Std. Deviation		,32122
Minimum		,00
Maximum		1,00
Percentiles	25	,0000
	50	,0000
	75	,0000

Q89g_new

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	553	88,3	88,3	88,3
	1,00	73	11,7	11,7	100,0
Total		626	100,0	100,0	



Q104: Inkomen

In de onderstaande tabellen en histogram is de variabele die het maandelijkse inkomen van de respondenten meet weergeven. Er is te zien dat de variabele licht rechtsscheef verdeeld is. De variabele lijkt bij benadering normaal verdeeld maar is wel redelijk gepiekt.

```

FREQUENCIES
VARIABLES=Q104_euro

  /NTILES=4

  /STATISTICS=STDDEV MINIMUM
MAXIMUM MEAN MEDIAN

  /HISTOGRAM

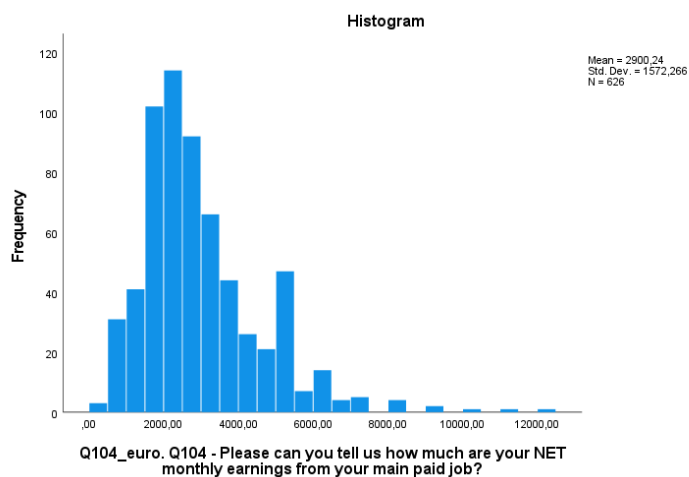
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Statistics

Q104_euro. Q104 - Please can you tell us

N	Valid	626
	Missing	0
Mean		2900,2444
Median		2500,0000
Std. Deviation		1572,26639
Minimum		287,00
Maximum		12300,00
Percentiles	25	1815,2500
	50	2500,0000
	75	3591,0000



Transformatie Q104: Inkomen_gespiegeld

De variabele voor het inkomen wordt gespiegeld zodat deze opgenomen kan worden in de interactieterm met baanonzekerheid. Verdere toelichting hiervoor is te vinden in de operationalisaties. De beschrijvende statistieken zijn hetzelfde, alleen de waarden zijn omgedraaid. Een hogere score betekent nu een lager inkomen.

```
COMPUTE  
inkomen_gespiegeld=12300 -  
Q104_euro.  
  
EXECUTE.
```

Transformatie Q104: Inkomen_gedeeld

De variabele die het inkomen van respondenten meet is door 1000 gedeeld. Dit omdat in verhouding tot de andere variabelen, deze variabele extreem grote waarden heeft. Dit kan een vertekend beeld

opleveren in de uiteindelijke regressieanalyse die gedaan wordt. Om de variabele dus meer gelijk te trekken met de andere variabelen in het model wordt deze gedeeld door 1000. Een waarde van 1 betekent nu dan een respondent een inkomen van 1000 heeft. De verdeling van de gehercodeerde variabele is hetzelfde. De waarden van de getallen is het enige dat anders is.

```
COMPUTE inkomen_gedeeld=
inkomen_gespiegeld / 1000.

EXECUTE.
```

Centreren van inkomen

Om de variabele op te kunnen nemen in de interactieterm en om hier een gemiddelde score van te creëren wordt de variabele voor inkomen gecentreerd.

```
COMPUTE
inkomen_cen=inkomen_gedeeld -
9.3998.

EXECUTE.
```

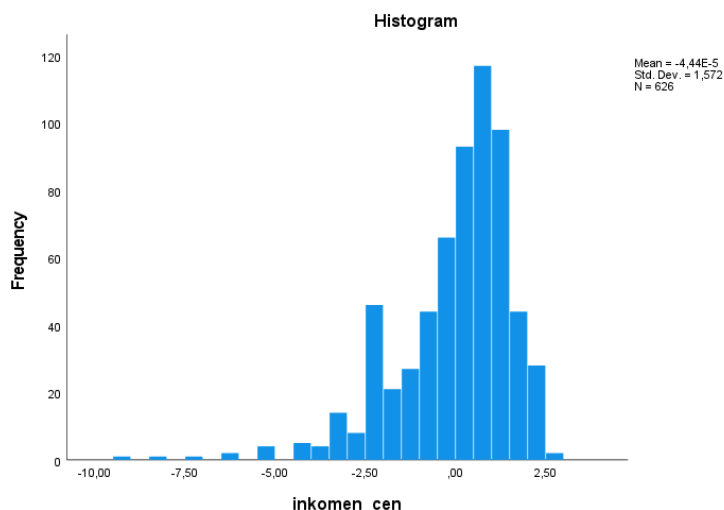
Beschrijvende statistieken inkomen_cen

De variabele is nu gecentreerd rondom het gemiddelde. De verdeling van de variabele is hierdoor niet anders geworden. Enkel de range is veranderd.

Statistics

inkomen_cen

N	Valid	626
	Missing	0
Mean		,0000
Median		,4002
Std. Deviation		1,57227
Minimum		-9,40
Maximum		2,61
Percentiles	25	-,6908
	50	,4002
	75	1,0849



Interactieterm tussen baanonzekerheid en inkomen

Om precair werk ook als één concept te kunnen meten moet er een interactieterm gemaakt worden tussen deze beide variabelen. Hieronder wordt weergegeven hoe de interactieterm is gemaakt. Deze wordt in de daadwerkelijke regressieanalyse gebruikt.

```

COMPUTE
inkXbaanon=inkomen_cen *
Q89g_new.

EXECUTE.

```

Intrinsieke waarden

Q61j: intrinsieke waarden baan

In de onderstaande tabellen en staafdiagram worden de beschrijvende statistieke van de variabele die meet of een werknemer zijn baan nuttig vindt, weergegeven. Deze variabele is scheef verdeeld. Veel respondenten geven aan dat zij hun baan altijd als nuttig ervaren (378). Opvallend is dat er een groep respondenten van 180 aangeeft dat zij hun baan meestal nuttig vinden.

FREQUENCIES VARIABLES=Q61j

/NTILES=4

/STATISTICS=STDDEV MINIMUM
MAXIMUM MEAN MEDIAN

/BARCHART FREQ

/ORDER=ANALYSIS.

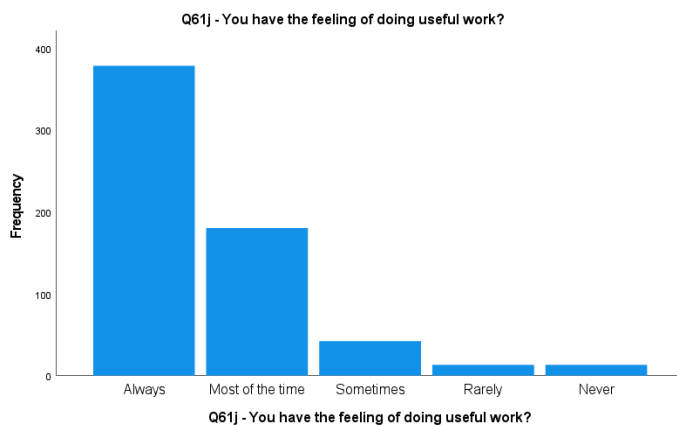
Statistics

Q61j - You have the feeling of doing us

N	Valid	626
	Missing	0
Mean		1,57
Median		1,00
Std. Deviation		,869
Minimum		1
Maximum		5
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	2,00

Q61j - You have the feeling of doing useful work?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Always	378	60,4	60,4	60,4
	Most of the time	180	28,8	28,8	89,1
	Sometimes	42	6,7	6,7	95,8
	Rarely	13	2,1	2,1	97,9
	Never	13	2,1	2,1	100,0
Total		626	100,0	100,0	



Transformatie Q61j: intrinsieke waarden

De variabele is als volgt gehercodeerd: Lagere waarden betekent dat een werknemer de baan minder nuttig vindt. Hogere waarden maken dat de werknemer een baan we nuttig vindt. De waarden hebben de volgende betekenis: Nooit (1), Zelden (2), Soms (3), Meestal (4), Altijd (5).

```
RECODE Q61j (1=5) (2=4) (4=2) (5=1)
(3=3) INTO q61j_new.

EXECUTE.
```

Beschrijvende statistieken Q61j_new: intrinsieke waarden

Na de hercodering van de variabele is te zien dat de verdeling van de variabele nog hetzelfde is, maar dat de waarden zijn gespiegeld.

```
FREQUENCIES
VARIABLES=Q61j_new

/NTILES=4

/STATISTICS=STDDEV MINIMUM
MAXIMUM MEAN MEDIAN

/BARCHART FREQ

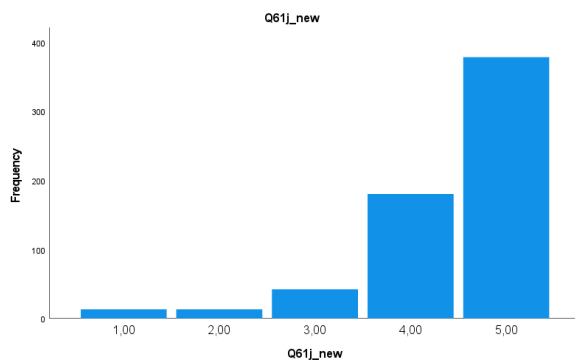
/ORDER=ANALYSIS.
```

Statistics

Q61j_new

N	Valid	626
	Missing	0
Mean		4,4329
Median		5,0000
Std. Deviation		,86873
Minimum		1,00
Maximum		5,00
Percentiles	25	4,0000
	50	5,0000
	75	5,0000

Q61j_new					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	13	2,1	2,1	2,1
	2,00	13	2,1	2,1	4,2
	3,00	42	6,7	6,7	10,9
	4,00	180	28,8	28,8	39,6
	5,00	378	60,4	60,4	100,0
Total		626	100,0	100,0	



Q61i: Intrinsieke waarden

De tweede variabele die onderdeel is van het meetinstrument voor om de intrinsieke waarden te meten, vraagt of een respondent zijn eigen ideeën kan inbrengen op werk. De meeste respondenten geven aan dat zij altijd (224) of meestal (185) hun ideeën kunnen inbrengen. Slechts 73 respondenten geven aan dat zij nooit hun eigen ideeën kunnen inbrengen. Dit maakt dat de respondent scheef verdeeld zijn over de verschillende categorieën.

```

FREQUENCIES VARIABLES=Q61i
  /NTILES=4
  /STATISTICS=STDDEV MINIMUM
  MAXIMUM MEAN MEDIAN
  /BARCHART FREQ
  /ORDER=ANALYSIS.

```

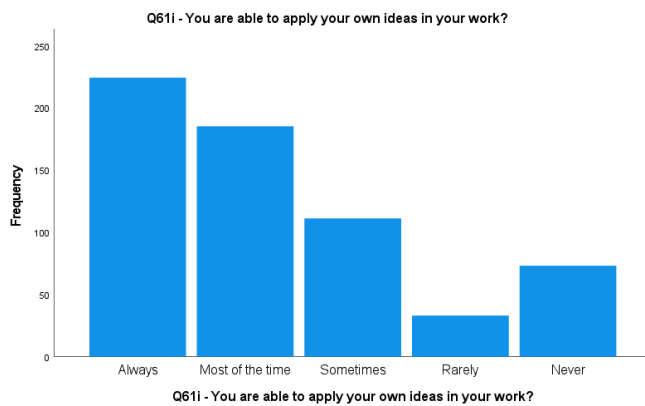
Statistics

Q61i - You are able to apply your own i

N	Valid	626
	Missing	0
Mean		2,27
Median		2,00
Std. Deviation		1,313
Minimum		1
Maximum		5
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	3,00

Q61i - You are able to apply your own ideas in your work?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Always	224	35,8	35,8	35,8
	Most of the time	185	29,6	29,6	65,3
	Sometimes	111	17,7	17,7	83,1
	Rarely	33	5,3	5,3	88,3
	Never	73	11,7	11,7	100,0
	Total		626	100,0	100,0



Transformatie Q61i

De variabele is als volgt gehercodeerd: Lagere waarden betekent dat een werknemer minder eigen ideeën kan inbrengen. Hogere waarden maken dat de werknemer meer eigen ideeën kan inbrengen. De waarden hebben de volgende betekenis: Nooit (1), Zelden (2), Soms (3), Meestal (4), Altijd (5).

```
RECODE Q61i (1=5) (2=4) (3=3) (4=2)
(5=1) INTO Q61i_new.

EXECUTE.
```

Beschrijvende statistieken Q61i_new: Intrinsieke waarden

Na de hercodering van de variabele is te zien dat de verdeling van de variabele nog hetzelfde is, maar dat de waarden zijn gespiegeld.

```

FREQUENCIES
VARIABLES=Q61i_new

/NTILES=4

/STATISTICS=STDDEV MINIMUM
MAXIMUM MEAN MEDIAN

/BARCHART FREQ

/ORDER=ANALYSIS.
    
```

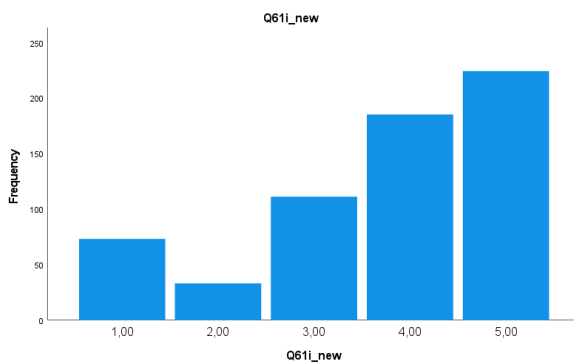
Statistics

Q61i_new

N	Valid	626
	Missing	0
Mean		3,7252
Median		4,0000
Std. Deviation		1,31255
Minimum		1,00
Maximum		5,00
Percentiles	25	3,0000
	50	4,0000
	75	5,0000

Q61i_new

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	73	11,7	11,7	11,7
	2,00	33	5,3	5,3	16,9
	3,00	111	17,7	17,7	34,7
	4,00	185	29,6	29,6	64,2
	5,00	224	35,8	35,8	100,0
Total		626	100,0	100,0	



Schaal van Q61i en Q61j: Intrinsieke waarden

Van de twee variabelen wordt een schaalvariabele geconstrueerd. Dit wordt gedaan door de variabelen bij elkaar op te tellen en door twee te delen. De nieuwe variabele is dan het gemiddelde van de scores van de twee variabelen.

```
COMPUTE  
intrinsieke_waarden=(Q61i_new +  
Q61j_new) / 2.  
EXECUTE.
```

Beschrijvende statistieken schaalvariabele: intrinsieke_waarden

In de onderstaande tabellen en histogram is te zien dat de variabele die de intrinsieke waarden meet nog steeds scheef verdeeld is. De variabele heeft nu meer categorieën waardoor deze verder behandeld zal worden als een continue variabele. De verdeling is linksscheef.

```
FREQUENCIES  
VARIABLES=intrinsieke_waarden  
  
/NTILES=4  
  
/STATISTICS=STDDEV MINIMUM  
MAXIMUM MEAN MEDIAN  
  
/BARCHART FREQ  
  
/ORDER=ANALYSIS.
```

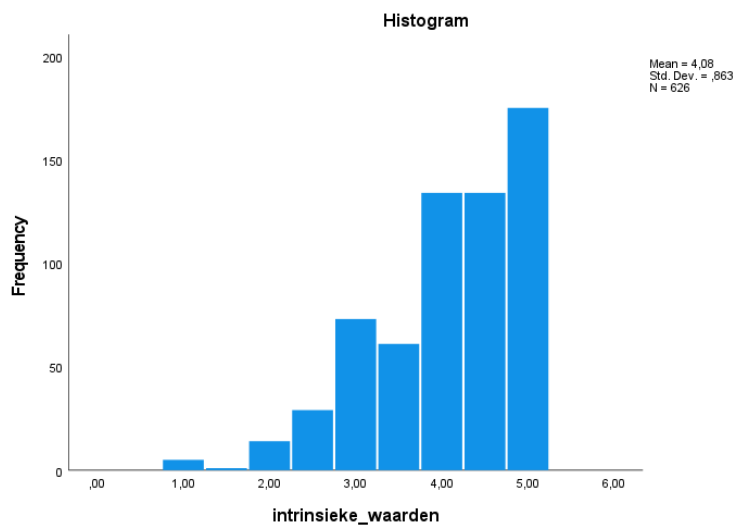
Statistics

intrinsieke_waarden

N	Valid	626
	Missing	0
Mean		4,0791
Median		4,0000
Std. Deviation		,86287
Minimum		1,00
Maximum		5,00
Percentiles	25	3,5000
	50	4,0000
	75	5,0000

intrinsieke_waarden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	,8	,8	,8
	1,50	,2	,2	1,0
	2,00	2,2	2,2	3,2
	2,50	4,6	4,6	7,8
	3,00	11,7	11,7	19,5
	3,50	61	9,7	29,2
	4,00	134	21,4	50,6
	4,50	134	21,4	72,0
	5,00	175	28,0	100,0
Total	626	100,0	100,0	



Centreren van de variabelen:

Om de variabele op te kunnen nemen in de interactieterm en om hier een gemiddelde score van te creëren wordt de variabele voor intrinsieke waarden gecentreerd.

```
COMPUTE  
intrin_waarden_cen=intrinsieke_wa  
arden - 4.0791.  
  
EXECUTE.
```

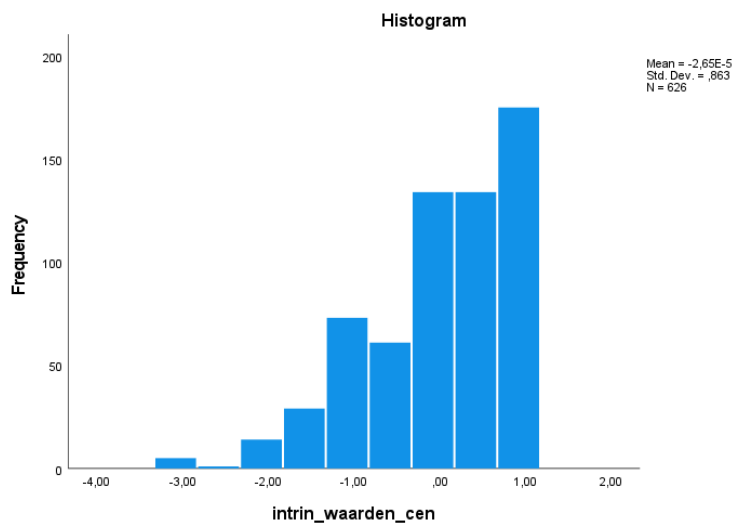
Beschrijvende statistieken intrin_waarden_cen:

De variabele is nu gecentreerd rondom het gemiddelde. De verdeling van de variabele is hierdoor niet anders geworden. Enkel de range is veranderd.

Statistics

intrin_waarden_cen

N	Valid	626
	Missing	0
Mean		,0000
Median		-,0791
Std. Deviation		,86287
Minimum		-3,08
Maximum		,92
Percentiles	25	-,5791
	50	-,0791
	75	,9209



Q2a: Geslacht

In de onderstaande tabellen en staafdiagram is te zien dat de variabele die het geslacht van de respondenten meet, erg gelijk verdeeld is. Er zijn ongeveer evenveel mannen (309) als vrouwen (317). Dit geeft een representatief beeld voor beide groepen in de analyse.

```
FREQUENCIES VARIABLES=Q2a
```

```
  /NTILES=4
```

```
  /STATISTICS=STDDEV MINIMUM  
  MAXIMUM MEAN MEDIAN
```

```
  /BARCHART FREQ
```

```
  /ORDER=ANALYSIS.
```

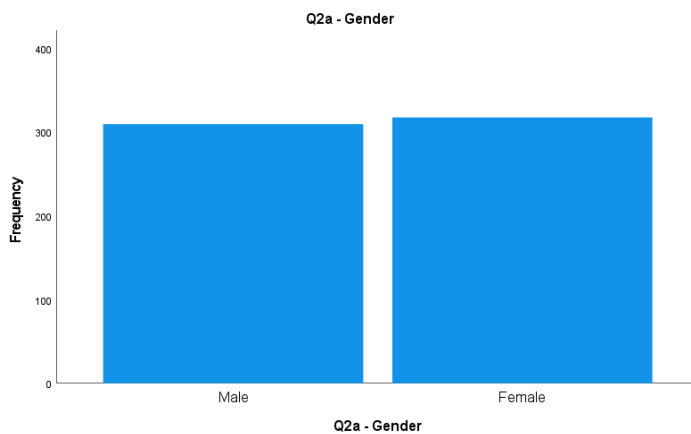
Statistics

Q2a - Gender

N	Valid	626
	Missing	0
Mean		1,51
Median		2,00
Std. Deviation		,500
Minimum		1
Maximum		2
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	2,00

Q2a - Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Male	309	49,4	49,4	49,4
	Female	317	50,6	50,6	100,0
	Total	626	100,0	100,0	



Transformatie Q2a: Geslacht

Om de interpretatie van de variabele te versimpelen zijn de oude waarden van 1 (man) en 2 (vrouw) gewijzigd naar 0 (man) en 1 (vrouw). Dit heeft geen invloed op de verdere verdeling van de variabele. Daarom zullen hieronder niet nogmaals de beschrijvende statistieken van de variabele worden weergegeven.

```
RECODE Q2a (1=0) (2=1) INTO  
Q2a_new.  
EXECUTE.
```


Leeftijd

Q2b: Leeftijd

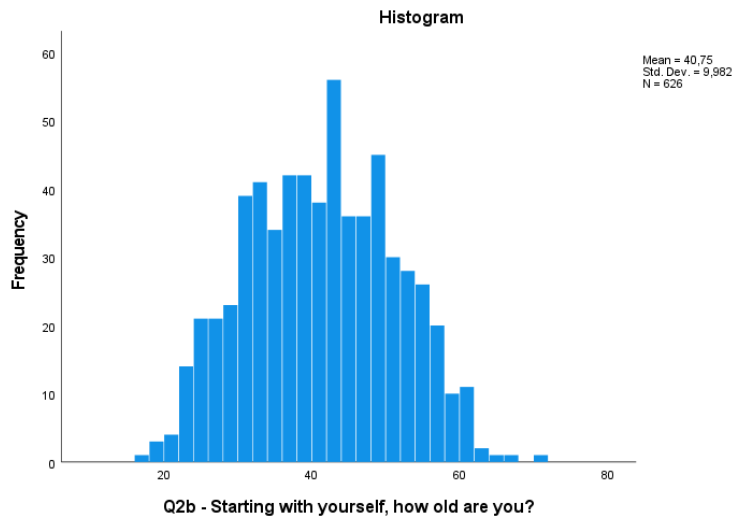
In onderstaande tabel en histogram is te zien dat de leeftijd van de respondenten bij benadering normaal is verdeeld. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 40.75 en met een standaarddeviatie van 9.98 is de spreiding van de leeftijd redelijk groot. Er is slechts 1 missende waarde wat relatief erg weinig is.

```
FREQUENCIES VARIABLES=Q2b
  /NTILES=4
  /STATISTICS=STDDEV MINIMUM
  MAXIMUM MEAN MEDIAN
  /HISTOGRAM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Statistics

Q2b - Starting with yourself, how old ar

N	Valid	626
	Missing	0
Mean		40,75
Median		41,00
Std. Deviation		9,982
Minimum		17
Maximum		70
Percentiles	25	33,00
	50	41,00
	75	48,00



Transformatie Q2b: Leeftijd

De variabele die leeftijd meet is gecentreerd om zo een gemiddelde score te creëren. Hierdoor wordt in de regressieanalyse een gemiddelde score voor leeftijd gehanteerd zodat deze variabele constant blijft.

```
COMPUTE leeftijd_cen=Q2b - 40.75.  
EXECUTE.
```

Beschrijvende statistieken leeftijd_cen:

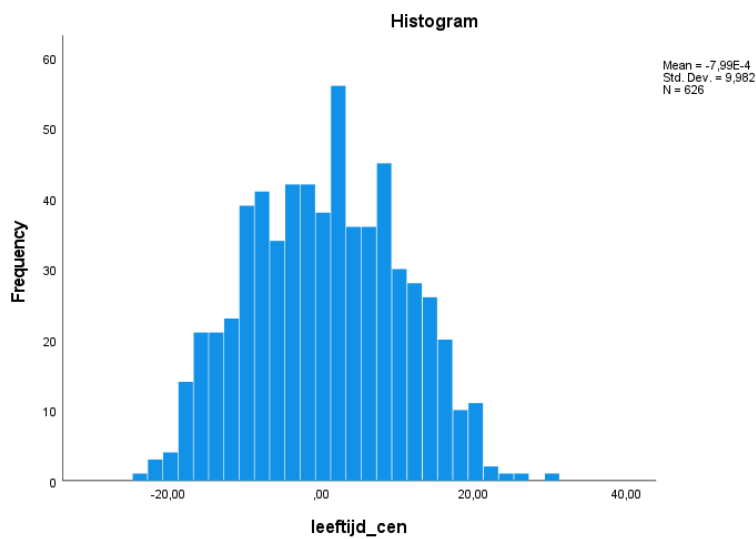
Er is te zien dat leeftijd nu gecentreerd is rond het gemiddelde van de variabele. De verdeling van de variabele is verder ongeveer hetzelfde gebleven.

```
FREQUENCIES  
VARIABLES=leeftijd_cen  
  
/NTILES=4  
  
/STATISTICS=STDDEV MINIMUM  
MAXIMUM MEAN MEDIAN  
  
/HISTOGRAM  
  
/ORDER=ANALYSIS.
```

Statistics

leeftijd_cen

N	Valid	626
	Missing	0
Mean		-,0008
Median		,2500
Std. Deviation		9,98171
Minimum		-23,75
Maximum		29,25
Percentiles	25	-7,7500
	50	,2500
	75	7,2500



Aantal werkuren per week

Q24: *aantal werkuren per week*

In de onderstaande tabel en histogram is te zien dat het aantal uren dat respondenten per week werken niet normaal verdeeld is. De mediaan is 40 uren per week en in de histogram is te zien dat de meeste respondenten ongeveer dat aantal uur werken. De spreiding is ook erg groot met een standaarddeviatie van 10.22.

```
FREQUENCIES VARIABLES=Q24
```

```
  /NTILES=4
```

```
  /STATISTICS=STDDEV MINIMUM  
  MAXIMUM MEAN MEDIAN
```

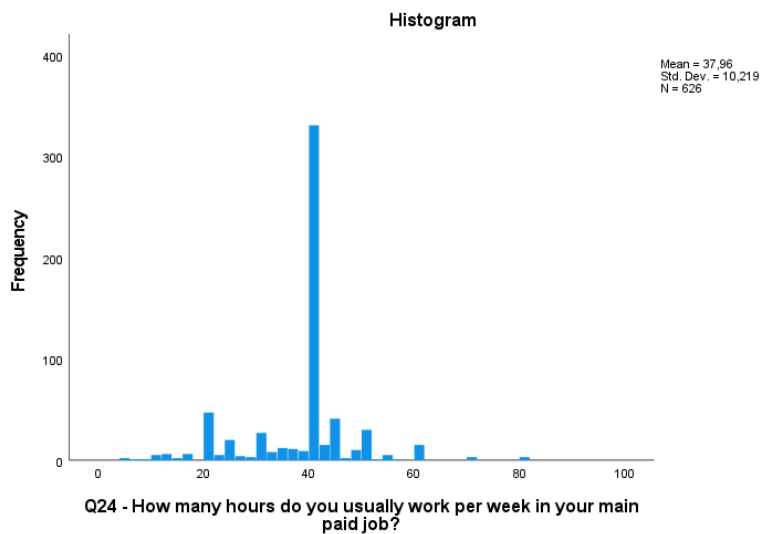
```
  /HISTOGRAM
```

```
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Statistics

Q24 - How many hours do you usually

N	Valid	626
	Missing	0
Mean		37,96
Median		40,00
Std. Deviation		10,219
Minimum		5
Maximum		80
Percentiles	25	36,00
	50	40,00
	75	40,00



Transformatie aantal werkuren per week: werkuren_c

De variabele die het aantal werkuren per week meet is gecentreerd om zo een gemiddelde score te creëren. Hierdoor wordt in de regressieanalyse een gemiddelde score voor de variabele gehanteerd zodat deze variabele constant blijft.

```
COMPUTE werkuren_cen=Q24 -  
37.96.
```

```
EXECUTE.
```

Beschrijvende statistieken: werkuren_cen

Er is te zien dat het aantal werkuren per week nu gecentreerd is rond het gemiddelde van de variabele. De verdeling van de variabele is verder ongeveer hetzelfde gebleven.

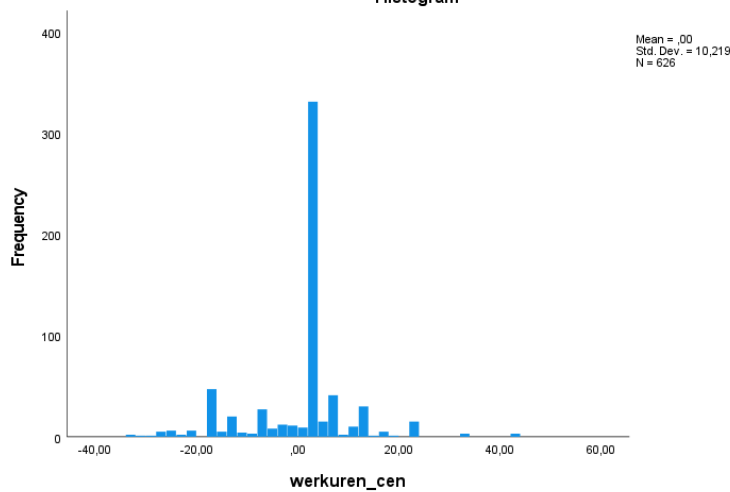
```
FREQUENCIES  
VARIABLES=werkuren_cen  
  
/NTILES=4  
  
/STATISTICS=STDDEV MINIMUM  
MAXIMUM MEAN MEDIAN  
  
/HISTOGRAM  
  
/ORDER=ANALYSIS.
```

Statistics

werkuren_cen

N	Valid	626
	Missing	0
Mean		,0033
Median		2,0400
Std. Deviation		10,21874
Minimum		-32,96
Maximum		42,04
Percentiles	25	-1,9600
	50	2,0400
	75	2,0400

Histogram



Correlaties tussen de variabelen

Correlaties tussen continue variabelen

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=leeftijd_cen
werkuren_cen inkomen_cen
intrin_waarden_cen

/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL

/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		leeftijd_cen	werkuren_cen	inkomen_cen	intrin_waarden_cen
leeftijd_cen	Pearson Correlation	1	-,082*	-,234**	,082*
	Sig. (2-tailed)		,041	,000	,040
	N	626	626	626	626
werkuren_cen	Pearson Correlation	-,082*	1	-,279**	-,035
	Sig. (2-tailed)	,041		,000	,381
	N	626	626	626	626
inkomen_cen	Pearson Correlation	-,234**	-,279**	1	-,067
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,093
	N	626	626	626	626
intrin_waarden_cen	Pearson Correlation	,082*	-,035	-,067	1
	Sig. (2-tailed)	,040	,381	,093	
	N	626	626	626	626

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlaties categorische variabelen

```

CROSSTABS

  /TABLES=Q2a_new Q89g_new BY
Q27_new

  /FORMAT=AVALUE TABLES

  /STATISTICS=CHISQ PHI

  /CELLS=COUNT ROW COLUMN

  /COUNT ROUND CELL

CROSSTABS

  /TABLES=Q89g_new BY Q2a_new

  /FORMAT=AVALUE TABLES

  /STATISTICS=CHISQ PHI

  /CELLS=COUNT ROW COLUMN

  /COUNT ROUND CELL.
    
```

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	-,010	,808
	Cramer's V	,010	,808
N of Valid Cases		626	

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,123	,002
	Cramer's V	,123	,002
N of Valid Cases		626	

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,040	,315
	Cramer's V	,040	,315
N of Valid Cases		626	

Correlaties tussen categorische en continue variabelen

De correlaties die terug te vinden zijn in tabel 2 worden berekend op basis van de R²-adjusted waarden. Hier wordt de wortel van genomen om zo de correlatie te kunnen berekenen.

```
UNIANOVA leeftijd_cen BY
Q89g_new
/METHOD=SSTYPE(3)
/INTERCEPT=INCLUDE
/CRITERIA=ALPHA(0.05)
/DESIGN=Q89g_new.
```

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: leeftijd_cen

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	1477,666 ^a	1	1477,666	15,167	,000
Intercept	869,537	1	869,537	8,925	,003
Q89g_new	1477,666	1	1477,666	15,167	,000
Error	60793,959	624	97,426		
Total	62271,625	626			
Corrected Total	62271,625	625			

a. R Squared = ,024 (Adjusted R Squared = ,022)

```
UNIANOVA intrin_waarden_cen BY
Q89g_new
/METHOD=SSTYPE(3)
/INTERCEPT=INCLUDE
/CRITERIA=ALPHA(0.05)
/DESIGN=Q89g_new.
```


Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: intrin_waarden_cen

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	12,837 ^a	1	12,837	17,703	,000
Intercept	7,550	1	7,550	10,412	,001
Q89g_new	12,837	1	12,837	17,703	,000
Error	452,498	624	,725		
Total	465,336	626			
Corrected Total	465,336	625			

a. R Squared = ,028 (Adjusted R Squared = ,026)

UNIANOVA leeftijd_cen BY
Q27_new

```

/METHOD=SSTYPE(3)
/INTERCEPT=INCLUDE
/CRITERIA=ALPHA(0.05)
/DESIGN=Q27_new.
    
```

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: leeftijd_cen

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	,330 ^a	1	,330	,003	,954
Intercept	,228	1	,228	,002	,962
Q27_new	,330	1	,330	,003	,954
Error	62271,295	624	99,794		
Total	62271,625	626			
Corrected Total	62271,625	625			

a. R Squared = ,000 (Adjusted R Squared = -,002)

UNIANOVA intrin_waarden_cen BY
Q27_new

```

/METHOD=SSTYPE(3)
/INTERCEPT=INCLUDE
/CRITERIA=ALPHA(0.05)
/DESIGN=Q27_new.
    
```

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: intrin_waarden_cen

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	,113 ^a	1	,113	,152	,697
Intercept	,082	1	,082	,110	,741
Q27_new	,113	1	,113	,152	,697
Error	465,223	624	,746		
Total	465,336	626			
Corrected Total	465,336	625			

a. R Squared = ,000 (Adjusted R Squared = -,001)

UNIANOVA werkuren_cen BY
Q27_new

/METHOD=SSTYPE(3)

/INTERCEPT=INCLUDE

/CRITERIA=ALPHA(0.05)

/DESIGN=Q27_new.

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: werkuren_cen

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	540,418 ^a	1	540,418	5,210	,023
Intercept	388,609	1	388,609	3,747	,053
Q27_new	540,418	1	540,418	5,210	,023
Error	64723,737	624	103,724		
Total	65264,162	626			
Corrected Total	65264,155	625			

a. R Squared = ,008 (Adjusted R Squared = ,007)

UNIANOVA werkuren_cen BY
Q89g_new

/METHOD=SSTYPE(3)

/INTERCEPT=INCLUDE

/CRITERIA=ALPHA(0.05)

/DESIGN=Q89g_new.

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: werkuren_cen

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	1,073 ^a	1	1,073	,010	,919
Intercept	,550	1	,550	,005	,942
Q89g_new	1,073	1	1,073	,010	,919
Error	65263,082	624	104,588		
Total	65264,162	626			
Corrected Total	65264,155	625			

a. R Squared = ,000 (Adjusted R Squared = -,002)

UNIANOVA inkomen_cen BY
Q89g_new

/METHOD=SSTYPE(3)

/INTERCEPT=INCLUDE

/CRITERIA=ALPHA(0.05)

/DESIGN=Q89g_new.

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: inkomen_cen

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	44,534 ^a	1	44,534	18,520	,000
Intercept	26,176	1	26,176	10,886	,001
Q89g_new	44,534	1	44,534	18,520	,000
Error	1500,480	624	2,405		
Total	1545,013	626			
Corrected Total	1545,013	625			

a. R Squared = ,029 (Adjusted R Squared = ,027)

UNIANOVA inkomen_cen BY
Q27_new

/METHOD=SSTYPE(3)

/INTERCEPT=INCLUDE

/CRITERIA=ALPHA(0.05)

/DESIGN=Q27_new.

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: inkomen_cen

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	2,327 ^a	1	2,327	,941	,332
Intercept	1,679	1	1,679	,679	,410
Q27_new	2,327	1	2,327	,941	,332
Error	1542,687	624	2,472		
Total	1545,013	626			
Corrected Total	1545,013	625			

a. R Squared = ,002 (Adjusted R Squared = ,000)

Correlaties tussen dummy en continue variabelen

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Q2a_new
werkuren_cen leeftijd_cen
inkomen_cen intrin_waarden_cen

/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL

/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		Q2a_new	werkuren_cen	leeftijd_cen	inkomen_cen	intrin_waarden_cen
Q2a_new	Pearson Correlation	1	-,358**	-,082*	,274**	-,073
	Sig. (2-tailed)		,000	,041	,000	,070
	N	626	626	626	626	626
werkuren_cen	Pearson Correlation	-,358**	1	-,082*	-,279**	-,035
	Sig. (2-tailed)	,000		,041	,000	,381
	N	626	626	626	626	626
leeftijd_cen	Pearson Correlation	-,082*	-,082*	1	-,234**	,082*
	Sig. (2-tailed)	,041	,041		,000	,040
	N	626	626	626	626	626
inkomen_cen	Pearson Correlation	,274**	-,279**	-,234**	1	-,067
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,093
	N	626	626	626	626	626
intrin_waarden_cen	Pearson Correlation	-,073	-,035	,082*	-,067	1
	Sig. (2-tailed)	,070	,381	,040	,093	
	N	626	626	626	626	626

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Bijlage 2

Model 1

Hieronder wordt weergegeven hoe de analyse voor model 1 is uitgevoerd in SPSS. De resultaten hiervan worden ook weergegeven in tabel 3.

```
LOGISTIC REGRESSION VARIABLES
Q27_new

/METHOD=ENTER Q2a_new
leeftijd_cen werkuren_cen

/METHOD=ENTER
intrin_waarden_cen Q89g_new
Q2a_new leeftijd_cen
werkuren_cen inkomen_cen

/METHOD=ENTER
intrin_waarden_cen Q89g_new
Q2a_new leeftijd_cen
werkuren_cen inkomen_cen
inkXbaanon

/METHOD=ENTER Q89g_new
Q2a_new intrin_waarden_cen
inkomen_cen leeftijd_cen

werkuren_cen inkXbaanon
baanonXintrin_waarden
inkXintrin_waarden
precXintrin_waarden

/SAVE=PRED LEVER DFBETA DEV

/CLASSPLOT

/PRINT=GOODFIT

/CRITERIA=PIN(0.05) POUT(0.10)
ITERATE(20) CUT(0.5).
/PRINT=GOODFIT

/CRITERIA=PIN(0.05) POUT(0.10)
ITERATE(20) CUT(0.5)
```

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	6,410	3	,093
	Block	6,410	3	,093
	Model	6,410	3	,093

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	327,354 ^a	,010	,025

a. Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than ,001.

Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	df	Sig.
1	11,516	8	,174

Contingency Table for Hosmer and Lemeshow Test

		Q27_new = ,00		Q27_new = 1,00		Total
		Observed	Expected	Observed	Expected	
Step 1	1	61	60,484	2	2,516	63
	2	59	59,645	4	3,355	63
	3	62	59,480	1	3,520	63
	4	56	59,246	7	3,754	63
	5	62	58,523	1	4,477	63
	6	59	58,181	4	4,819	63
	7	56	59,866	9	5,134	65
	8	59	58,757	5	5,243	64
	9	57	57,591	7	6,409	64
	10	48	47,227	7	7,773	55

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Q2a_new	-,389	,333	1,361	1	,243	,678
	leeftijd_cen	-,004	,015	,065	1	,799	,996
	werkuren_cen	-,039	,015	6,522	1	,011	,961
	Constant	-2,375	,215	122,277	1	,000	,093

a. Variable(s) entered on step 1: Q2a_new, leeftijd_cen, werkuren_cen.

Model 2

Hieronder wordt weergegeven hoe de analyse voor model 2 is uitgevoerd in SPSS. De resultaten hiervan worden ook weergegeven in tabel 3.

```
LOGISTIC REGRESSION VARIABLES
Q27_new

/METHOD=ENTER Q2a_new
leeftijd_cen werkuren_cen

/METHOD=ENTER
intrin_waarden_cen Q89g_new
Q2a_new leeftijd_cen
werkuren_cen inkomen_cen

/METHOD=ENTER
intrin_waarden_cen Q89g_new
Q2a_new leeftijd_cen
werkuren_cen inkomen_cen
inkXbaanon

/METHOD=ENTER Q89g_new
Q2a_new intrin_waarden_cen
inkomen_cen leeftijd_cen
werkuren_cen inkXbaanon
baanonXintrin_waarden
inkXintrin_waarden
precXintrin_waarden

/SAVE=PRED LEVER DFBETA DEV

/CLASSPLOT

/PRINT=GOODFIT

/CRITERIA=PIN(0.05) POUT(0.10)
ITERATE(20) CUT(0.5).
```

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	7,975	3	,047
	Block	7,975	3	,047
	Model	14,386	6	,026

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	319,379 ^a	,023	,055

a. Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than ,001.

Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	df	Sig.
1	4,496	8	,810

Contingency Table for Hosmer and Lemeshow Test

		Q27_new = ,00		Q27_new = 1,00		Total
		Observed	Expected	Observed	Expected	
Step 1	1	60	60,904	3	2,096	63
	2	61	60,260	2	2,740	63
	3	61	60,092	2	2,908	63
	4	62	59,611	1	3,389	63
	5	57	58,957	6	4,043	63
	6	59	58,796	4	4,204	63
	7	59	58,628	4	4,372	63
	8	57	57,792	6	5,208	63
	9	54	55,837	9	7,163	63
	10	49	48,123	10	10,877	59

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Q2a_new	-,421	,341	1,522	1	,217	,656
	leeftijd_cen	,004	,016	,052	1	,819	1,004
	werkuren_cen	-,040	,016	5,946	1	,015	,961
	intrin_waarden_cen	-,031	,176	,030	1	,862	,970
	Q89g_new	1,108	,383	8,366	1	,004	3,029
	inkomen_cen	,005	,108	,002	1	,961	1,005
	Constant	-2,552	,235	117,921	1	,000	,078

a. Variable(s) entered on step 1: Q2a_new, leeftijd_cen, werkuren_cen, intrin_waarden_cen, Q89g_new, inkomen_cen.

Model 3

Hieronder wordt weergegeven hoe de analyse voor model 3 is uitgevoerd in SPSS. De resultaten hiervan worden ook weergegeven in tabel 3. Hierin wordt het interactie-effect tussen baanonzekerheid en inkomen toegevoegd aan het model om te analyseren wat het gezamenlijke effect van deze variabelen is.

LOGISTIC REGRESSION VARIABLES

Q27_new

/METHOD=ENTER Q2a_new
leeftijd_cen werkuren_cen

/METHOD=ENTER
intrin_waarden_cen Q89g_new
Q2a_new leeftijd_cen
werkuren_cen inkomen_cen

/METHOD=ENTER
intrin_waarden_cen Q89g_new
Q2a_new leeftijd_cen
werkuren_cen inkomen_cen
inkXbaanon

/METHOD=ENTER Q89g_new
Q2a_new intrin_waarden_cen
inkomen_cen leeftijd_cen

werkuren_cen inkXbaanon
baanonXintrin_waarden
inkXintrin_waarden
precXintrin_waarden

/SAVE=PRED LEVER DFBETA DEV

/CLASSPLOT

/PRINT=GOODFIT

/CRITERIA=PIN(0.05) POUT(0.10)
ITERATE(20) CUT(0.5).

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	,733	1	,392
	Block	,733	1	,392
	Model	15,119	7	,035

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	318,646 ^a	,024	,058

a. Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than ,001.

Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	df	Sig.
1	8,115	8	,422

Contingency Table for Hosmer and Lemeshow Test

		Q27_new = ,00		Q27_new = 1,00		Total
		Observed	Expected	Observed	Expected	
Step 1	1	61	60,924	2	2,076	63
	2	59	60,288	4	2,712	63
	3	62	60,093	1	2,907	63
	4	62	59,562	1	3,438	63
	5	59	58,997	4	4,003	63
	6	60	58,784	3	4,216	63
	7	55	58,565	8	4,435	63
	8	58	57,761	5	5,239	63
	9	54	56,117	9	6,883	63
	10	49	47,909	10	11,091	59

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Q2a_new	-,420	,342	1,512	1	,219	,657
	leeftijd_cen	,003	,016	,042	1	,837	1,003
	werkuren_cen	-,041	,017	6,007	1	,014	,960
	intrin_waarden_cen	-,017	,177	,009	1	,926	,984
	Q89g_new	,936	,470	3,968	1	,046	2,549
	inkomen_cen	-,033	,115	,080	1	,777	,968
	inkXbaanon	,250	,317	,622	1	,430	1,284
	Constant	-2,556	,235	117,842	1	,000	,078

a. Variable(s) entered on step 1: Q2a_new, leeftijd_cen, werkuren_cen, intrin_waarden_cen, Q89g_new, inkomen_cen, inkXbaanon.

Model 4

In model 4 worden de interactietermen voor het moderatie-effect nog opgenomen worden. Daarnaast wordt ook een drievoudige interactieterm opgenomen om te kunnen meten hoe de relatie tussen precair werk en het combineren van meerdere banen verandert door de intrinsieke waarden. Het is nodig om deze interactie op te nemen omdat precair werk gemeten wordt in een interactie in model 3. Hieronder wordt weergegeven hoe de interactietermen gemaakt worden.

Interactietermen maken:

Hieronder wordt weergegeven hoe de interactieterm tussen de intrinsieke waarden en baanonzekerheid en de interactieterm tussen de intrinsieke waarden en het inkomen gemaakt worden. De variabelen worden hier met elkaar vermenigvuldigd en voor de intrinsieke waarden en het inkomen wordt de gecentreerde variabele gebruikt.

```
COMPUTE
intrXbaanon=intrin_waarden_cen *
Q89g_new.

EXECUTE.
```

```
COMPUTE
intrXink=intrin_waarden_cen *
inkomen_cen.

EXECUTE.
```

```
COMPUTE
precXintrin_waarden=(inkXbaanon)
* intrin_waarden_cen.

EXECUTE.
```

Regressie model 4:

```

LOGISTIC REGRESSION VARIABLES
Q27_new

/METHOD=ENTER Q2a_new
leeftijd_cen werkuren_cen

/METHOD=ENTER
intrin_waarden_cen Q89g_new
Q2a_new leeftijd_cen
werkuren_cen inkomen_cen

/METHOD=ENTER
intrin_waarden_cen Q89g_new
Q2a_new leeftijd_cen
werkuren_cen inkomen_cen
inkXbaanon

/METHOD=ENTER Q89g_new
Q2a_new intrin_waarden_cen
inkomen_cen leeftijd_cen

werkuren_cen inkXbaanon
baanonXintrin_waarden
inkXintrin_waarden
precXintrin_waarden

/SAVE=PRED LEVER DFBETA DEV

/CLASSPLOT

/PRINT=GOODFIT

/CRITERIA=PIN(0.05) POUT(0.10)
    
```

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	6,519	3	,089
	Block	6,519	3	,089
	Model	21,638	10	,017

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	312,127 ^a	,034	,082

a. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than ,001.

Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	df	Sig.
1	7,492	8	,485

Contingency Table for Hosmer and Lemeshow Test

		Q27_new = ,00		Q27_new = 1,00		Total
		Observed	Expected	Observed	Expected	
Step 1	1	61	61,554	2	1,446	63
	2	60	60,699	3	2,301	63
	3	63	60,297	0	2,703	63
	4	60	59,827	3	3,173	63
	5	60	59,376	3	3,624	63
	6	58	58,877	5	4,123	63
	7	60	58,221	3	4,779	63
	8	54	57,370	9	5,630	63
	9	54	55,838	9	7,162	63
	10	49	46,939	10	12,061	59

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Q2a_new	-,431	,350	1,518	1	,218	,650
	leeftijd_cen	,005	,016	,091	1	,763	1,005
	werkuren_cen	-,044	,017	6,441	1	,011	,957
	intrin_waarden_cen	,358	,254	1,993	1	,158	1,430
	Q89g_new	,825	,494	2,792	1	,095	2,283
	inkomen_cen	,033	,138	,057	1	,811	1,034
	inkXbaanon	,128	,322	,158	1	,691	1,137
	baanonXintrin_waarden	-,699	,535	1,708	1	,191	,497
	inkXintrin_waarden	-,262	,180	2,129	1	,145	,769
	precXintrin_waarden	,153	,364	,178	1	,673	1,166
	Constant	-2,637	,249	112,543	1	,000	,072

a. Variable(s) entered on step 1: Q2a_new, leeftijd_cen, werkuren_cen, intrin_waarden_cen, Q89g_new, inkomen_cen, inkXbaanon, baanonXintrin_waarden, inkXintrin_waarden, precXintrin_waarden.

Uitwerking interpretatie drieweginteractie

Gezien de interpretatie van een drieweginteractie gecompliceerder is dan van een normale interactie wordt de uitwerking van deze interactieterm hieronder weergegeven. De resultaten hiervan zullen in de resultatenparagraaf verder worden toegelicht. Om de drieweginteractie te kunnen interpreteren wordt de regressievergelijking ingevuld voor mensen met die precair werk (baanonzekerheid en een lager inkomen) ervaren. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen Voor de controle variabelen wordt hier uitgegaan van een waarde van nul. Deze worden dan ook niet verder weergegeven in de regressievergelijking, gezien de waarde nul is. Hierbij moet nogmaals worden aangegeven dat een stijging in de variabele die inkomen meet betekent dat er sprake is van een lager inkomen. Ook is het goed om te herhalen dat de variabele die intrinsieke waarden meet een gecentreerde variabele is. Een waarde van nul betekent de gemiddelde waarde. Voor goede intrinsieke waarden wordt daarom het getal 1 genomen. Voor slechte intrinsieke waarden het getal -1.

Regressievergelijkingen waarbij uit wordt gegaan van precair werk (baanonzekerheid en lager inkomen) en goede/slechte intrinsieke waarden

Goede intrinsieke waarden

$\ln(e) = -2.637 + 0.36 + 0.83 + 0.03 + 0.13 - 0.70 - 0.26 + 0.15 = -2.097$. De log-odds op het hebben van meerdere banen daalt dan met 2.097 als er sprake is van zowel precair werk als goede intrinsieke waarden. De kans wordt dan: $e^{-2.097} = 0.12$; $0.12/1+0.12 = 0.10$. Er is een kans van 0.10 op het combineren van meerdere banen als er sprake is van baanonzekerheid, een lager inkomen en goede intrinsieke waarden.

Slechte intrinsieke waarden

$\ln(e) = -2.637 - 0.36 + 0.83 + 0.03 + 0.13 + 0.70 + 0.26 - 0.15 = -0.48$. De log-odds op het combineren van meerdere banen daalt dan met 0.48 als er sprake is van zowel precair werk als slechtere intrinsieke waarden. De kans wordt dan $e^{-0.48} = 1.62$; $1.62/1+1.62 = 0.62$. De kans op het combineren van meerdere banen wanneer er sprake is van precair werk en slechtere intrinsieke waarden is 0.62. De kans op het combineren van meerdere banen is dus hoger wanneer er sprake is van precair werk en slechte intrinsieke waarden dan wanneer er sprake is van precair werk en goede intrinsieke waarden.

Bijlage 3

In deze bijlage wordt weergegeven op welke manier er naar de assumpties en de uitbijters en invloedrijke punten is gekeken. Daarnaast wordt in deze bijlage ook weergegeven hoe de VIF-scores zijn berekend.

Uitbijters en invloedrijke punten

De uitbijters die gemeten worden in deze analyse zijn de leverage en de DFB β 's. De syntax hiervoor is te vinden in de syntax van de logistische regressie en zal hier niet nogmaals worden weergegeven. De leverage en de DFB β 's worden als variabelen in de dataset geplaatst waardoor er verder geen output is hiervoor. Ook bleek er uit de analyse dat er geen uitbijters of invloedrijke punten in de dataset lijken te zijn. Daarom wordt er in deze bijlage verder niet gekeken naar de uitbijters en invloedrijke punten.

VIF-scores

Hieronder wordt weergegeven hoe de VIF-scores zijn berekend. Er is te zien in de tabel dat er geen sprake is van een te hoge VIF-score. Dit is namelijk het geval wanneer de VIF-scores groter dan 4 zijn. Geen van de onderstaande waarden is groter dan 4. Dat betekent dat er geen sprake is van multicolineariteit en dat er niet een te grote samenhang is tussen de variabelen.

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Q27_new
/METHOD=ENTER
intrin_waarden_cen Q89g_new
Q2a_new inkomen_cen leeftijd_cen
werkuren_cen.
```

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	intrin_waarden_cen	,961	1,040
	Q89g_new	,935	1,069
	Q2a_new	,830	1,205
	inkomen_cen	,814	1,228
	leeftijd_cen	,904	1,106
	werkuren_cen	,808	1,238

a. Dependent Variable: Q27_new

