




Uit balans raken door werken met digitale
communicatiemiddelen? Een cross-sectioneel onderzoek
naar de werk-privébalans van Europese werknemers met een
focus op jongere en oudere werknemers

Begeleider: Dr. Wike Been
wike.been@rug.nl
Tweede lezer: Dr. Rita Smaniotto
r.c.smaniotto@rug.nl

ANASTASIJA BAJIC
a.bajic@student.rug.nl
S3994309
Bachelorwerkstuk
5 juni 2024



Abstract

Het is voor werknemers, organisaties en samenlevingen gunstig wanneer werknemers een goede werk-privébalans ervaren. Werknemers met een goede werk-privébalans zijn namelijk gezonder, productiever en tevredener. Steeds vaker moeten werknemers werken met digitale communicatiemiddelen, zoals computers, laptops, tablets en smartphones. Dit kan echter de werk-privébalans verstoren. Mogelijk ervaren verschillende leeftijdsgroepen daarnaast een grotere negatieve invloed van werken met digitale communicatiemiddelen op hun werk-privébalans. Gezien de toenemende vergrijzing in Europa moeten zowel jongere als oudere werknemers op de arbeidsmarkt worden behouden. Een goede werk-privébalans kan voor beide groepen een effectief middel zijn om ze aan te trekken of te behouden op de arbeidsmarkt. Dit onderzoek richt zich daarom op de relatie tussen werken met digitale communicatiemiddelen en de werk-privébalans, waarbij wordt onderzocht voor wie deze relatie sterker geldt: jongere of oudere werknemers. Voor dit cross-sectionele onderzoek is gebruik gemaakt van de European Working Conditions Telephone Survey 2021. In 2021 zijn tienduizenden Europese werkenden bevroegd over de verschillende aspecten van hun werklevens. De respondenten waren allen 16 jaar of ouder, werkzaam en afkomstig uit één van de 36 Europese landen. De respondenten zijn verder willekeurig geselecteerd door middel van Random Digit Dialing (RDD). De vragenlijst is daarnaast bij alle respondenten telefonisch afgenomen (CATI-approach). De uiteindelijke steekproef bestond uit 35.042 respondenten. De belangrijkste bevinding van dit onderzoek is allereerst dat Europese werknemers een enigszins slechtere werk-privébalans ervaren, wanneer zij vaker werken met digitale communicatiemiddelen. De negatieve invloed van werken met digitale communicatiemiddelen op de werk-privébalans is echter zeer klein. Deze negatieve invloed van werken met digitale communicatiemiddelen geldt bovendien niet sterker voor jongere of oudere werknemers. De invloed van het land waarin een werknemer woont blijkt uiteindelijk aanzienlijk groter te zijn op de werk-privébalans. De belangrijkste aanbeveling voor vervolgonderzoek is daarom om te onderzoeken welke macrokenmerken bevorderlijk zijn voor de werk-privébalans van Europese werkenden, en specifiek voor de werk-privébalans van jongere en oudere werknemers.

Inhoud

Inhoudsopgave

Abstract	1
Inhoud	2
Inleiding	4
Theoretisch kader	8
<i>Persoonlijke hulpbronnen en gebruik van digitale communicatiemiddelen als werkeis</i>	8
<i>Overwerken in een passiesamenleving</i>	14
<i>Jongere en oudere werkenden</i>	17
Technostress	17
Follow your passion	20
<i>Controlevariabelen</i>	21
Geslacht.....	21
Land.....	22
Fulltime/parttime werken	22
Methoden	24
<i>Beschrijving dataset en steekproef</i>	24
<i>Procedure/design</i>	27
<i>Operationalisaties</i>	28
<i>Analyse-opzet</i>	30
Resultaten	32
<i>Beschrijvende statistieken</i>	32
<i>Modevaluatie en modelinspectie</i>	34
Modevaluatie	34
Modelinspectie	36
<i>Hypothesetoetsing</i>	37
Conclusie en discussie	40
BIJLAGE 1 Documentatie van de variabelen	46
<i>Variabelen</i>	46
Werk-privébalans.....	46
Digitalisering: gebruik digitale communicatiemiddelen	51
Leeftijd	53
Geslacht.....	55
Fulltime/parttime werken	57
Land.....	58
Centreren variabelen computer_nieuw en leeftijd_nieuw	62
BIJLAGE 2 Analyses	64
<i>Univariate analyse</i>	64

Syntax	64
Output.....	64
Toelichting.....	66
<i>Bivariate analyse</i>	67
Syntax	67
Output.....	68
Toelichting.....	71
<i>Hiërarchische lineaire regressieanalyse</i>	72
Syntax	72
Output.....	72
Toelichting.....	77
<i>Berekening hellingen voor jongere en oudere werknemers</i>	78
BIJLAGE 3 Controles	80
<i>Syntax</i>	80
<i>Output</i>	82
Modelassumpties	82
Multicollineariteit.....	83
Model diagnostics.....	84
<i>Toelichting</i>	84
Modelassumpties	84
Model diagnostics.....	85
Bijlage 4 AI-gebruik	89
Literatuurlijst	90

Inleiding

In een poging om de werk-privébalans van werknemers te verbeteren heeft de Franse regering in 2017 een wet aangenomen die bedrijven verplicht om hun werknemers te beschermen tegen overmatig gebruik van digitale communicatiemiddelen buiten werktijd (NOS, 2017; Turlan, 2014). In de wet staat vast dat werknemers het recht moeten hebben om offline te zijn in hun vrije tijd. Frankrijk is hiermee het eerste land dat een 'recht op offline zijn' invoert. Er zijn daarnaast ook organisaties die zich op gelijke wijze inzetten om de werk-privébalans van hun werknemers te beschermen. Het Duitse autobedrijf Volkswagen heeft bijvoorbeeld een maatregel ingevoerd waarbij e-mails, verzonden buiten werktijd, worden geblokkeerd (Ma et al., 2021). Werknemers krijgen deze mails hierdoor pas de volgende werkdag in hun mailbox te zien.

Dat landen, maar ook organisaties, zich inzetten om de werk-privébalans van werknemers te beschermen heeft verschillende redenen. Allereerst is een goede werk-privébalans gunstig voor werknemers zelf. Werknemers die een goede werk-privébalans ervaren zijn namelijk meer tevreden met hun leven, omdat een evenwicht tussen werk- en privéleven hun stress vermindert, hun persoonlijke relaties verbetert en hen meer tijd geeft om te ontspannen en eigen interesses na te streven (Allen et al., 2000; Keyes, 2002; Marks & MacDermid, 1996; Sirgy & Lee, 2018). Voor organisaties is het ook belangrijk dat hun werknemers een goede werk-privébalans ervaren. Werknemers die een goede werk-privébalans hebben, zijn namelijk tevredener over hun baan, voelen zich meer betrokken bij de organisatie, presteren beter, zijn succesvoller, melden zich minder vaak ziek en zullen de organisatie waarvoor ze werken minder snel verlaten (Allen et al., 2000; Blazovich et al., 2014; De Simone et al., 2013; Kossek & Ozeki, 1998; Whiston & Cinamon, 2015). Daarnaast blijkt uit onderzoek dat werknemers die een betere werk-privébalans ervaren, minder kans hebben op een burn-out (Allen et al., 2000; Wayne et al., 2004). Werknemers die een goede werk-privébalans ervaren, zijn al met al tevredener, gezondere en productievere werknemers, en floreren tegelijkertijd in hun privéleven.

Een balans tussen werk en privé is dus voordelig, maar wanneer is hier sprake van en hoe ontstaat dit? Werknemers ervaren een balans tussen werk en privé, wanneer zij betrokken zijn bij en actief deelnemen aan zowel hun werkleven als privéleven en wanneer er een minimum aan rolconflicten bestaat tussen hun werkrol (het zijn van een werknemer) en hun verschillende privérollen (bijvoorbeeld: het zijn van een ouder of mantelzorger) (Sirgy & Lee, 2018). Betrokkenheid en actief deelnemen houdt in dat een werknemer zowel tijd en energie stopt in

zijn werkleven als in zijn privéleven. Daarnaast dient de werknemer ook daadwerkelijk intrinsiek gemotiveerd te zijn om aan beide levens deel te nemen (Sirgy & Lee, 2018). Een werknemer bereikt een minimum aan rolconflicten wanneer hij zijn werk- en privéverantwoordelijkheden kan combineren zonder dat de verantwoordelijkheden in een van beide levens hieronder lijden (Greenhaus & Beutell, 1985). Om betrokken te zijn en actief deel te nemen in beide rollen, maar ook om zowel de privé- als werkverantwoordelijkheden op een effectieve wijze te beheren, heeft een werknemer voldoende hulpbronnen nodig, zoals tijd, energie of zelfvertrouwen (Sirgy & Lee, 2018; Voydanoff, 2005). Als deze hulpbronnen worden bedreigd (bijvoorbeeld door te veel eisen in het ene leven), ontstaan er conflicten en verslechtert de werk-privébalans (Sirgy & Lee, 2018; Voydanoff, 2005).

Een mogelijke bedreiging voor de hulpbronnen en dus voor werk-privébalans vormt het gebruik van digitale communicatiemiddelen voor werk. Met het gebruik van digitale communicatiemiddelen wordt bedoeld: het gebruik van computers, laptops, tablets of smartphones (Fenner & Renn, 2004). Wanneer een werknemer moeite heeft met het gebruik van deze middelen of het leren begrijpen van de technologieën, zoals apps, programma's en softwares, die met deze middelen gepaard gaan, kan dit leiden tot technostress (Tarafdar et al., 2007). Uit onderzoek is gebleken dat werknemers die technostress ervaren, een slechtere werk-privébalans rapporteren (Ma et al., 2021). De technostress die werknemers ervaren, zet namelijk druk op de beschikbare hulpbronnen van de werknemer. Om met deze stress om te gaan, moet een werknemer namelijk een actief beroep doen op zijn hulpbronnen, zoals zelfvertrouwen en optimisme (Hobfoll, 1998; Hobfoll, 2002). Uit ander onderzoek is daarnaast gebleken dat de flexibiliteit, die werknemers ervaren door te werken met digitale communicatiemiddelen, een negatieve invloed heeft op de werk-privébalans (Chung, 2022). Werknemers kunnen namelijk zelf kiezen vanaf welke locatie ze werken en wanneer ze werken. Deze flexibiliteit kan echter de grenzen tussen werk en privé doen vervagen (Brough et al., 2020; Chung, 2022). Het is namelijk voor een werknemer makkelijker geworden om na werktijd nog even in privétijd met werk bezig te gaan. Werknemers kunnen hierdoor juist harder en langer gaan werken (Chung, 2022). Ook dit tast de hulpbronnen van werknemers aan, omdat een werknemer tijd en energie moet steken in het overwerken. Uiteindelijk ervaren werknemers hierdoor een slechtere werk-privébalans (Chung, 2022; Sirgy & Lee, 2018; Voydanoff, 2005). Ander onderzoek ondersteunt dit: werknemers die vaker overwerken met digitale communicatiemiddelen in hun vrije tijd, ervaren meer conflict tussen werk en privé (Boswell & Olson-Buchanan, 2007). Werknemers zijn namelijk minder goed in staat om zichzelf los te koppelen van een bepaalde rol, wanneer de grenzen tussen werk en privé vervagen (Boswell & Olson-Buchanan, 2007).

Anderzijds blijkt uit onderzoek dat het gebruik van digitale communicatiemiddelen voor werk de werk-privébalans kan verbeteren (Bulger & Fisher, 2012; Byron, 2005; Hill et al., 2011). De flexibiliteit en autonomie die werknemers ervaren door het gebruik van deze middelen, kan hen namelijk helpen om meer hulpbronnen, zoals tijd of tevredenheid, te creëren. Werknemers die mogen werken op plekken en tijden die hen het beste uitkomen, zullen hun werktijden en -taken beter kunnen afstemmen op privéverplichtingen, -verantwoordelijkheden en -behoeften. Dit vermindert conflict tussen hun werk- en privéleven en verbetert de werk-privébalans (Byron, 2005). Werknemers die meer vrijheid ervaren om zelf te bepalen wanneer en waar ze hun werktaken uitvoeren, zijn daarnaast tevredener over hun werk- en privéleven en zijn daardoor meer betrokken in beide levens (Bulger & Fisher, 2012). Ook dit verbetert de werk-privébalans (Sirgy & Lee, 2018). Gezien de verschillende bevindingen over het effect van digitale communicatiemiddelen op de werk-privébalans, is het van belang om deze relatie nader te onderzoeken in Europa.

De werk-privébalans vormt al een belangrijk aandachtspunt op de beleidsagenda van de EU (bijvoorbeeld: EU-Richtlijn 2019/1158). De EU-richtlijnen zijn echter voornamelijk gericht op ouders en mantelzorgers en op hoe hun werk-privébalans verbeterd dient te worden. Minder aandacht is er voor verschillende leeftijdsgroepen, terwijl er aanwijzingen zijn dat zowel jongere als oudere werknemers als gevolg van het gebruik van digitale communicatiemiddelen een slechtere werk-privébalans ervaren. Zo blijkt enerzijds uit onderzoek dat oudere werknemers meer technostress ervaren en hierdoor mogelijk een slechtere werk-privébalans hebben (Çoklar & Şahin, 2011; Ma et al., 2021; Tu, Wang & Shu, 2005). Anderzijds blijkt uit onderzoek dat jongere werknemers meer technostress ervaren en dus mogelijk een slechtere werk-privébalans hebben (Hauk et al., 2019; Ma et al., 2021; Ragu-Nathan et al., 2008). Jongere werknemers kunnen daarnaast een slechtere werk-privébalans ervaren, omdat de flexibiliteit die de digitale communicatiemiddelen bieden, ervoor zorgt dat werknemers juist harder gaan werken en eerder zullen overwerken (Chung, 2022). Volgens Chung (2022) zullen jongere werknemers mogelijk eerder overwerken en dus een slechtere werk-privébalans ervaren, omdat zij meer worden geconfronteerd met baanonzekerheid en inkomensonzekerheid. Er is uiteindelijk nog weinig onderzoek gedaan naar de rol van leeftijd in het directe verband tussen werken met digitale communicatiemiddelen en de werk-privébalans. Dit onderzoek richt zich daarom op de vraag hoe verschillende leeftijdsgroepen de balans tussen werk- en privéleven ervaren wanneer ze digitale communicatiemiddelen gebruiken voor werk.

De Europese arbeidsmarkt staat voor de uitdaging van vergrijzing, oftewel een toenemend aantal oudere werknemers. In 2019 woonden er namelijk 90,5 miljoen 65+ers in de Europese

Unie (Eurostat, 2020). Dit is naar schatting 20 procent van de totale populatie (Eurostat, 2020; Nedeljko & Bostan, 2023). Hierdoor ontstaat er toenemende druk om oudere werknemers op de arbeidsmarkt te behouden. Het waarborgen van een goede-werkprivébalans kan een middel zijn om dit te bereiken (Gardiner et al., 2007). Tegelijkertijd moet de nieuwe generatie werknemers, bestaande uit Millennials en Gen Z'ers, die de oudere generatie werknemers aan het vervangen is, effectief worden aangetrokken en behouden op de arbeidsmarkt. Ook voor hen kan een goede werk-privébalans een middel zijn om dit te bereiken. Uit onderzoek blijkt namelijk dat Millennials en Gen Z'ers vrije tijd en een goede werk-privébalans belangrijk vinden (Twenge, 2010; Sturges & Guest, 2004; Ng & Gossett, 2013). Door te onderzoeken hoe verschillende leeftijdsgroepen hun werk-privébalans ervaren wanneer zij werken met digitale communicatiemiddelen, kan worden vastgesteld in hoeverre deze factor moet worden meegenomen bij het verbeteren van de werk-privébalans van jongere en oudere werkenden.

Dit onderzoek richt zich dus specifiek op de relatie tussen het gebruik van digitale communicatiemiddelen en de werk-privébalans, waarbij wordt onderzocht of deze relatie verschilt voor leeftijdsgroepen. Uiteindelijk resulteert dit in de volgende onderzoeksvraag: in hoeverre beïnvloedt het gebruik van digitale communicatiemiddelen de werk-privébalans van Europese werkenden en in hoeverre verschilt deze invloed naarmate werknemers jonger of ouder zijn?

Theoretisch kader

In deze paragraaf beargumenteer ik allereerst waarom mensen die vaker werken met digitale communicatiemiddelen een slechtere werk-privébalans ervaren. Dit doe ik aan de hand van twee verklaringen. In de eerste verklaring beargumenteer ik dat mensen die vaker werken met digitale communicatiemiddelen meer technostress ervaren en dat deze technostress de balans tussen werk- en privéleven verslechtert. In de tweede verklaring beargumenteer ik dat mensen die vaker werken met digitale communicatiemiddelen vaker overwerken en dat dit overwerken gestimuleerd en gerechtvaardigd wordt door de maatschappelijk geldende norm dat werk iemands passie moet zijn. Vervolgens bespreek ik dat deze negatieve invloed van het werken met digitale communicatiemiddelen op de werk-privébalans sterker kan gelden naarmate werknemers ouder zijn, maar ook naarmate werknemers jonger zijn. Ik kom dus tot tegengestelde hypothesen. Daarvoor beargumenteer ik welke groep werkenden meer technostress ervaart en voor welke groep werkenden de passienorm sterker geldt.

Persoonlijke hulpbronnen en gebruik van digitale communicatiemiddelen als werkeis

Mensen die vaker werken met digitale communicatiemiddelen ervaren meer conflicten tussen werk en privé, wat resulteert in een verstoord evenwicht tussen hun werk- en privéleven (Brough et al., 2014; Brough et al., 2020; Chesley et al., 2003; Chesley, 2005). Een eerste verklaring hiervoor is dat het gebruik van digitale communicatiemiddelen kan worden beschouwd als een werkeis (Ma et al., 2021). Werkeisen putten de persoonlijke hulpbronnen uit, waardoor minder persoonlijke hulpbronnen overblijven voor het privéleven. Uiteindelijk ervaren werknemers hierdoor een slechtere werk-privébalans (Brough et al., 2014; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Ieder individu heeft persoonlijke hulpbronnen (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Deze persoonlijke hulpbronnen hebben mensen nodig om hun eigen specifieke doelen te kunnen behalen (Halbesleben et al., 2014; Hobfoll, 1998). Bij mensen treedt er stress op wanneer hun persoonlijke hulpbronnen verloren gaan of worden bedreigd, omdat zij hierdoor minder goed in staat zijn om hun doelen te kunnen behalen (Hobfoll 1998; Hobfoll, 2002). De persoonlijke hulpbronnen liggen 'in' het individu en kunnen worden onderverdeeld in kernbronnen, constructieve bronnen en energieën (Hobfoll, 2002; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Kernbronnen zijn eigenschappen van een individu die vaak deel uitmaken van hun

persoonlijkheid. Kernbronnen zijn bijvoorbeeld zelfvertrouwen en optimisme (Scheier & Carver, 1992). Deze eigenschappen helpen een individu om proactief en met een positieve instelling om te gaan met stress en tegenslagen (Hobfoll, 2002; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Constructieve bronnen zijn verder vaardigheden en capaciteiten die een individu heeft ontwikkeld. Constructieve bronnen zijn bijvoorbeeld vaardigheden, kennis, ervaring, mentale kracht of gezondheid (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Deze vaardigheden en capaciteiten stellen een individu in staat om taken uit te voeren en problemen op te lossen (Hobfoll, 2002). Energieën zijn tot slot de bronnen die een individu nodig heeft om activiteiten te ondernemen. Deze energieën zijn bijvoorbeeld cognitieve en fysieke energie, aandacht en tijd. Mensen hebben energieën nodig om kern- en constructieve bronnen te kunnen verkrijgen (Hobfoll, 1989). Wie bijvoorbeeld vaardigheden en kennis wil opdoen (constructieve bronnen), zal tijd, aandacht en cognitieve energie (energieën) moeten investeren in een opleiding.

Deze drie soorten persoonlijke hulpbronnen zijn essentieel voor werknemers om een goed evenwicht te behouden tussen hun werk- en privéleven (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012). De persoonlijke hulpbronnen stellen een werknemer namelijk in staat om zowel in zijn werkdomein als privé-domein te kunnen voldoen aan verplichtingen, verantwoordelijkheden en behoeften. De werknemer is hierdoor in staat om actief deel te nemen en betrokken te zijn in zowel zijn werk- als privéleven en de werknemer is in staat om zijn persoonlijke doelen na te streven. Voor een individu wordt het moeilijker om een goede werk-privébalans te behouden, wanneer zijn persoonlijke hulpbronnen worden 'bedreigd'. Persoonlijke hulpbronnen worden 'bedreigd' wanneer de druk binnen een domein dusdanig hoog is, dat een werknemer een (te) groot beroep moet doen op zijn persoonlijke hulpbronnen (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Door dit grote beroep op zijn persoonlijke hulpbronnen, blijven er minder persoonlijke hulpbronnen over voor het andere domein (Bakker & Demerouti, 2017; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Verplichtingen, verantwoordelijkheden en behoeften in dit andere domein kunnen hierdoor minder goed worden vervuld. De werknemer beschikt immers over te weinig hulpbronnen, zoals tijd, energie of optimisme, om in dit domein te kunnen investeren. De werknemer kan hierdoor al met al minder actief deelnemen aan en betrokken zijn bij zijn werk- of privéleven en ervaart hierdoor een minder goede werk-privébalans (Sirgy & Lee, 2018; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Binnen het werkdomein ontstaat deze druk op de persoonlijke hulpbronnen door werkeisen. Werkeisen zijn "fysieke, sociale of organisatorische aspecten van een baan die voortdurende fysieke of mentale inspanning vereisen en daarom gepaard gaan met bepaalde fysiologische en psychologische kosten" (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005, p. 170). Voorbeelden van werkeisen zijn: vaak moeten overwerken, complexe taken moeten verrichten of fysiek zwaar

werk moeten verrichten (Brough et al., 2020). Voortdurende werkeisen putten direct energieën uit, zoals tijd en cognitieve energie, maar kunnen constructieve en kernbronnen ook indirect uitputten (Fan & Potocnik, 2021; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Een werknemer die moet overwerken, verbruikt immers direct de energieën tijd en fysieke of cognitieve energie om het werk na werktijd uit te kunnen voeren. Echter, door het voortdurende karakter van de werkeisen en dus de constante uitputting van energieën, kunnen ook de andere twee soorten hulpbronnen, kernbronnen en constructieve bronnen, in gevaar komen. Iemand die constant moet overwerken, kan hierdoor vermoeid raken en op de lange termijn minder mentaal weerbaar (constructieve bron) worden (Knauth, 2007; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Uiteindelijk kan een werknemer hierdoor mogelijk zelfs minder optimistisch worden (kernbron). Uitputting van een energie kan dus op de lange termijn leiden tot ingrijpende veranderingen in de constructieve bronnen en zelfs in de kernbronnen (Bakker & Demerouti, 2017; Hobfoll, 1989; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Voor werknemers die digitale communicatiemiddelen gebruiken voor hun werk, kan het gebruik van deze middelen beschouwd als een werkeis (Ma et al., 2021). In steeds meer banen wordt het gebruik van deze middelen namelijk een belangrijk en vast onderdeel – aspect – van het werk (Nedeljko & Bostan, 2023). In andere woorden: werknemers hebben vaak geen keuze als het gaat om het gebruik van digitale middelen voor werk (Tarafdar et al., 2007). Tegelijkertijd ervaren steeds meer werknemers psychologische kosten, in de zin van stress, door het gebruik van informatietechnologieën, zoals digitale communicatiemiddelen (Tarafdar et al., 2019). Deze stress staat bekend als technostress en kan ontstaan door verschillende technostressoren (Ragu-Nathan et al., 2008; Tarafdar et al., 2007). Om met deze technostressoren om te gaan, doet een werknemer een langdurig beroep op zijn energieën en constructieve bronnen, zoals tijd, cognitieve energie, kennis en vaardigheden. Om met de technostress zelf om te gaan, zal een werknemer zich bovendien tot zijn kernbronnen moeten wenden. Deze kernbronnen, zoals optimisme, zelfeffectiviteit en zelfvertrouwen, helpen een werknemer bij het beheersen van de ontstane stress (Hobfoll, 1998; Hobfoll, 2002; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Wie optimistischer is en meer zelfvertrouwen heeft, zal namelijk eerder geloven in zichzelf, sneller om hulp vragen en zich actiever bezighouden met het oplossen van problemen (Hardré, 2003). Werknemers die worden geconfronteerd met technostressoren en die last krijgen van technostress, zullen al met al een aanzienlijk deel van hun persoonlijke hulpbronnen moeten investeren om de stress het hoofd te bieden. Het gevolg hiervan is dat de werknemers minder persoonlijke hulpbronnen overhouden voor hun privéverantwoordelijkheden, -verplichtingen en -behoeften en hierdoor tekortschieten in hun privéleven (Bakker & Demerouti, 2017). Uiteindelijk ervaart de werknemer meer conflict tussen

werk- en privé en een slechtere werk-privébalans (Sirgy & Lee, 2018; Ten Brummelhuis & Bakker, 2021).

Tarafdar et al. (2007) beschrijven vijf technostressoren: overbelasting, invasie, complexiteit, onzekerheid in de zin van baanonzekerheid en onzekerheid in de zin van onzekerheid over constante technologische veranderingen. Per technostressor wordt geïllustreerd hoe technostress ontstaat en hoe dit de werk-privébalans beïnvloedt:

Allereerst *techno-overbelasting*. Doordat digitale communicatiemiddelen werknemers blootstellen aan een overvloed aan informatie vanuit verschillende bronnen (La Torre et al., 2018) en werknemers zich genoodzaakt voelen om deze vergrote informatiestroom te verwerken, kunnen werknemers zich gedwongen voelen om sneller en langer te werken (Garbarino & Costa, 2014; Tarafdar et al., 2007). Als werknemers sneller en langer moeten werken, kan dit stress veroorzaken. Werknemers moeten namelijk tijd en fysieke of cognitieve energie (energieën) investeren om aan de verhoogde werklast te kunnen voldoen. Hun persoonlijke hulpbronnen worden bedreigd en dit veroorzaakt stress. Daarnaast blijft er minder tijd en energie over voor bijvoorbeeld huishoudelijke taken, hobby's of gezinsverplichtingen. De werknemer ervaart hierdoor een minder goed evenwicht tussen werk en privé (Brough et al., 2014; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Verder is er *techno-invasie*. Werknemers die voor hun werk gebruik moeten maken van digitale communicatiemiddelen zijn voor het verrichten van hun werk niet gebonden aan een vaste werklocatie. Werknemers kunnen hun laptops, tablets, smartphones mee naar huis nemen of daar een computer hebben staan. Werk kan daardoor ook vanuit huis of een andere locatie worden verricht en werknemers zijn thuis beschikbaar geworden voor werkgerelateerde communicatie. Werknemers kunnen hierdoor het gevoel krijgen dat ze ook daadwerkelijk constant beschikbaar moeten zijn. Daarnaast kunnen ze de behoefte krijgen om voortdurend verbonden te zijn (Reinecke et al., 2017). Uiteindelijk verlaagt dit de drempel voor werknemers om ook buiten hun vaste werktijden met werktaken dan wel werkgerelateerde communicatie bezig te zijn (Li & Wang, 2020; Ma et al., 2021). Hierdoor kan werk doordringen in hun privéleven; de grenzen tussen werk en privé vervagen (Brough et al., 2020). Deze vervaagde grens tussen werk en privé kan stress veroorzaken, omdat werknemers sneller geneigd zullen zijn om tijd, energie en aandacht die bedoeld is voor het privéleven, in hun werkleven te investeren. Werknemers ervaren hierdoor een slechtere werk-privébalans (Brough et al., 2014; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Een derde technostressor is *techno-complexiteit*. Digitale communicatiemiddelen bevorderen niet alleen werkgerelateerde communicatie, maar dienen ook als een platform waarop werknemers apps, programma's, softwares en andere technologieën kunnen gebruiken om hun werk te verrichten. Deze informatietechnologieën kunnen complex en uitdagend zijn (Li & Wang, 2020; Ma et al., 2021; Tarafdar et al., 2007). Wanneer werknemers zich niet voldoende bekwaam of vaardig voelen om nieuwe complexe technologieën te gebruiken, kunnen zij zich gedwongen voelen om nieuwe digitale kennis en vaardigheden te verwerven (Tarafdar et al., 2007). Dit vereist van werknemers dat zij extra tijd, energie en aandacht investeren om zich te kunnen ontwikkelen. De hulpbronnen worden bedreigd en dit veroorzaakt stress (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012). De hulpbronnen die een werknemer in het ontwikkelen van vaardigheden steekt, kan een werknemer daarnaast niet meer investeren in bijvoorbeeld zijn vrije tijd. Uiteindelijk kan een werknemer hierdoor niet volledig deelnemen aan zijn privéleven en ervaart hij een slechtere werk-privébalans (Brough et al., 2014; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Een vierde technostressor is *techno-onzekerheid* in de zin van baanonzekerheid. Werknemers die het idee hebben dat zij hun baan mogelijk kunnen verliezen door nieuwe digitale technologieën, zullen door deze gedachte stress en angst ervaren over de toekomst van hun baan. Deze stress is meer van toepassing op werknemers wiens baan mogelijk wordt overgenomen door automatisering en robotisering (Ma et al., 2021); niet zozeer op werknemers die gebruik maken van digitale communicatiemiddelen. Werknemers die voor hun werk gebruik moeten maken van digitale communicatiemiddelen kunnen echter wel stress krijgen, wanneer andere mensen vaardiger zijn in het gebruik van de middelen en de programma's en softwares op deze middelen (Li & Wang, 2020). Werknemers kunnen dan stress krijgen van het idee dat zij mogelijk worden vervangen door iemand die bekwaam is (Tarafdar et al., 2007). Deze werknemers steken namelijk cognitieve energie in de gedachte dat zij hun werk mogelijk zullen verliezen. Uiteindelijk zorgt dit er wederom voor dat er minder persoonlijke hulpbronnen – in de vorm van cognitieve energie – overblijven voor het privéleven. Iemand kan door een constante angstgedachte over het verliezen van zijn baan namelijk minder nadenken over en genieten van zijn privéleven. De werknemer kan hierdoor niet optimaal deelnemen aan zijn privéleven en ervaart een slechtere werk-privébalans (Brough et al., 2014; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

De laatste technostressor is *techno-onzekerheid* in de zin van onzekerheid over constante technologische veranderingen. Aangezien technologieën constant onderhevig zijn aan nieuwe updates en verbeteringen, moeten werknemers deze ontwikkelingen bijhouden. Het up-to-date moeten blijven, kan overweldigend voelen voor werknemers en stress veroorzaken (Ragu-

Nathan, 2008; Tarafdar et al., 2007). Voor werknemers kan dit stressvol zijn, omdat zij constant tijd, energie en aandacht moeten steken om snel genoeg nieuwe vaardigheden te ontwikkelen die passen bij de nieuwe updates. Net als bij de andere technostressoren blijven er hierdoor minder persoonlijke hulpbronnen over voor het privéleven, waardoor de werknemer een slechtere werk-privébalans ervaart (Brough et al., 2014; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Bij alle technostressoren worden de persoonlijke hulpbronnen van een werknemer aangetast. De werknemer moet direct tijd, aandacht en energie investeren om de gevolgen van het gebruik van digitale communicatiemiddelen het hoofd te bieden. Daarnaast kunnen de persoonlijke hulpbronnen indirect aangetast door de ontstane technostress. Om te copen met die stress, moet een werknemer zich aanwenden tot zijn constructieve bronnen, zoals mentale weerbaarheid en zijn kernbronnen, zoals optimisme (Hobfoll, 1998; Hobfoll, 2002; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Deze hulpbronnen zijn echter ook van belang in het privéleven. Een alleenstaande ouder heeft bijvoorbeeld tijd en energie nodig om te koken voor zijn of haar kinderen. Deze werkende ouder zal hiertoe echter niet in staat zijn als hij door een nieuwe update moet overwerken en hierdoor pas na etenstijd klaar is met werken. In dat geval regelt de alleenstaande ouder dat een van zijn of haar kinderen zelf kookt of dat een opa of oma deze zorg op zich neemt. Het probleem is hiermee verholpen, maar de werknemer ervaart wel dat hij tekortschiet in zijn privéleven. Een werknemer die verder bijvoorbeeld wordt geconfronteerd met een ernstig zieke partner, zal mentaal weerbaar en optimistisch moeten blijven. Dit wordt echter bemoeilijkt wanneer hij op werk te horen krijgt dat hij zal worden ingewisseld voor een jongere werknemer met meer digitale kennis en vaardigheden. Om ontslag te voorkomen, zal de werknemer langer en harder werken. Het gevolg hiervan is dat hij hierdoor een minder responsieve of positieve steun kan zijn voor zijn zieke partner. In beide voorbeelden ervaart de werknemer dat hij niet voldoende hulpbronnen heeft voor de verplichtingen, eisen en verantwoordelijkheden in zijn privéleven. De werknemer ervaart al met al door het gebruik van digitale communicatiemiddelen een uitputting van zijn persoonlijke hulpbronnen en deze uitputting heeft zijn weerslag op de werk-privébalans: er blijven te weinig persoonlijke hulpbronnen over om ook in het privéleven te floreren. De werknemer zal een disbalans ervaren tussen zijn werk- en privéleven (Brough et al., 2014; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Voor werknemers die regelmatig werken met digitale communicatiemiddelen, betekent dit dat ze vaker kunnen worden blootgesteld aan technostressoren, zoals de constante druk om beschikbaar te zijn of de voortdurende noodzaak om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen. Deze stressoren kunnen door de voortdurende blootstelling een chronisch karakter krijgen. Volgens Hobfoll (2002) veroorzaken chronische stressoren een neerwaartse spiraal van

verlies van hulpbronnen. Een eerste tekort aan persoonlijke hulpbronnen wordt een chronisch tekort aan persoonlijke hulpbronnen, wanneer de stressoren niet afnemen. Het vermogen van werknemers om nieuwe eisen of uitdagingen aan te gaan wordt namelijk verzwakt. Door dit chronische verlies van hulpbronnen houden werknemers die vaker werken met digitale communicatiemiddelen minder hulpbronnen over voor hun privéleven en zullen zij een slechtere werk-privébalans ervaren dan werknemers die minder vaak werken met digitale communicatiemiddelen.

Overwerken in een passiesamenleving

Een tweede verklaring voor de negatieve invloed van het werken met digitale communicatiemiddelen op de werk-privébalans is dat werknemers door het gebruik van deze middelen vaker overwerken en dat dit overwerken bovendien wordt gestimuleerd en gerechtvaardigd door de geldende norm dat werk iemands passie moet zijn.

Digitale communicatiemiddelen bieden werknemers de vrijheid om hun werk te verrichten waar en wanneer ze dat zelf willen (Towers et al., 2006). Werknemers kunnen door deze flexibiliteit zelf kiezen of ze hun werk vanuit huis doen en of ze hun werk buiten de vaste werktijden om doen. Tegelijkertijd maakt deze flexibiliteit het moeilijker om los te komen van werk (Ratna & Kaur, 2016). Het wordt namelijk makkelijker om thuis, na werktijden, nog even wat werk af te ronden. Werk dringt hierdoor makkelijker door naar tijden en plaatsen die voorheen bestemd waren voor het privéleven (Duxbury et al., 1996; Murray & Rostis, 2007). Daarnaast kunnen werknemers het gevoel krijgen dat ze constant beschikbaar en verbonden moeten zijn met hun werk, waardoor ze vaker zullen overwerken (Garbarino & Costa, 2014; La Torre et al., 2018). Naarmate werknemers langer blijven werken, neemt de kans toe dat ze zich overbelast en overweldigd voelen, omdat ze simpelweg meer werken (Barley et al., 2011). Hierdoor kunnen ze het moeilijker vinden om aan hun gezins- en sociale verantwoordelijkheden en verplichtingen te voldoen (Boswell & Olsen-Buchanan, 2007). Voor deze mensen krijgt werk de overhand, ten koste van hun privéleven, waardoor zij een slechtere werk-privébalans ervaren (Jansen et al., 2004; Van der Hulst, 2001).

Dat werknemers overwerken wordt gestimuleerd en gerechtvaardigd door de heersende norm dat werk iemands passie moet zijn. Deze passie-norm is volgens Chung (2022) een manifestatie van het neoliberale gedachtegoed dat aanwezig is in veel Westerse samenlevingen. Dit neoliberale gedachtegoed propageert kapitalistische normen, met als belangrijkste norm dat individuen zelf verantwoordelijk zijn voor hun succes of falen (Bröckling,

2015). Mensen internaliseren deze normen en dit proces wordt versterkt doordat er tegenwoordig minder baanzekerheid en meer inkomensonzekerheid bestaat (Chung et al., 2012). Doordat mensen minder zekerheid hebben en minder kunnen terugvallen op stabiele banen en inkomens, zullen ze zichzelf namelijk sneller verantwoordelijk stellen voor hun eigen succes en falen. Veel samenlevingen zijn daarnaast individualistischer geworden, waardoor individuen elkaar als concurrenten zien in hun streven naar succes (Chung, 2022). In een individualistische samenleving worden persoonlijke doelen en zelfontplooiing vaak belangrijker gevonden dan gemeenschappelijke doelen. Hierdoor zien mensen anderen eerder als concurrenten die strijden om dezelfde kansen en middelen, dan als een onderdeel van een gemeenschap die elkaar ondersteunt.

In een samenleving bestaande uit individuen die denken dat ze verantwoordelijk zijn voor hun eigen succes en die denken dat ze met elkaar moeten concurreren om succes te behalen, zal er een grotere druk ontstaan op individuen om zich te onderscheiden. Wie zich onderscheid zal immers meer opvallen en daardoor recht krijgen op kansen en middelen die noodzakelijk zijn voor succes. Een manier waarop individuen zich kunnen onderscheiden is door van hun passie hun werk te maken. Een passie is een activiteit waar iemand veel waarde aan hecht, waar iemand zich mee identificeert en waar iemand veel tijd en moeite in investeert (Vallerand et al., 2010; Vallerand et al., 2003). Passies reflecteren in andere woorden iemands eigen unieke identiteit.

Werknemers die passie hebben voor hun werk, kunnen hierdoor geneigd zijn om vaker over te gaan overwerken (Chung, 2022; Vallerand et al., 2010). Uiteindelijk kan dit de werk-privébalans van een werknemer verstoren, omdat er meer conflict ontstaat tussen werk en privé (Vallerand et al., 2010; Sirgy & Lee, 2018). Of werknemers zullen overwerken – en dus een slechtere werk-privébalans zullen ervaren - is afhankelijk van het type passie dat ze hebben voor hun werk: harmonieuze of obsessieve passie (Vallerand, 2010). Harmonieuze passie is passie die op een vrijwillige manier onderdeel is geworden van iemands identiteit (Vallerand et al., 2003). De werknemer heeft zijn passie geïnternaliseerd, omdat hij het werk verbonden aan de passie leuk vindt om te doen (Trépanier et al., 2014). De werknemer heeft de passie niet geïnternaliseerd vanwege specifieke voorwaarden, zoals de sociale acceptatie die het uitoefenen van de passie met zich mee zou kunnen brengen. Werknemers met harmonieuze passie zien hun passie al met al niet als een verplichting, waardoor ze meer vrijheid hebben om hun werk los te laten na werktijden (Trépanier et al., 2014). Hierdoor ervaren zij een duidelijkere scheiding tussen werk en privé (Vallerand et al., 2010). Dit geldt niet voor werknemers die obsessieve passie ervaren. Deze werknemers hebben hun passie op een 'gecontroleerde' manier geïnternaliseerd (Vallerand et al., 2003). Dit gebeurt door

interne of externe druk. Een werknemer die sociaal geaccepteerd wil worden, kan zijn passie vanwege deze externe druk hebben geïnternaliseerd. De werknemer ervaart dus een gevoel van verplichting, omdat er voorwaarden verbonden zijn aan de passie (Vallerand et al., 2003). Het gevaar hiervan is dat de werknemer zichzelf in de passie kan verliezen: om zich sociaal geaccepteerd te blijven voelen, zal hij al zijn tijd en energie steken in het vervullen van de passie. Een werknemer zal sneller gaan overwerken en uiteindelijk kan een werknemer zich hierdoor minder gemakkelijk losmaken van zijn werkleven wanneer dat nodig is (Chung, 2022; Vallerand et al., 2010). Het gevolg hiervan is dat werknemers met obsessieve passie meer conflict ervaren tussen werk en privé (Vallerand et al., 2010). Uiteindelijk ervaren zij hierdoor een slechtere werk-privébalans (Sirgy & Lee, 2018).

Werknemers die werken in de huidige Westerse samenlevingen waarin de norm geldt dat werk iemands passie moet zijn, zullen vaker obsessieve passie dan harmonieuze passie voor hun werk ervaren. De passienorm fungeert immers als externe druk: om mee te kunnen komen in de concurrentiestrijd om succes, dient een werknemer zich te onderscheiden met zijn of haar passie. Werknemers hebben hierdoor op een gecontroleerde manier geïnternaliseerd dat hun passie een onderdeel moet vormen van hun werk en hun leven. Aangezien succesvol zijn de voorwaarde vormt voor het internaliseren van de passie(norm), zullen werknemers veel tijd en energie steken in het verwezenlijken van hun passie (Vallerand et al., 2003). Niet alleen zullen werknemers harder en langer werken vanwege hun obsessieve passie, ook anderen zullen dit van ze verwachten. Uit onderzoek blijkt namelijk dat hoe gepassioneerder iemand is over zijn baan, hoe gerechtvaardigder anderen het vinden dat deze gepassioneerde werknemer harder, langer en onbetaald overwerkt (Kim et al., 2020). De gedachte hierachter is dat gepassioneerde werknemers in de eerste plaats dankbaar moeten zijn dat ze hun passie kunnen verwezenlijken. Overwerken en andere neveneffecten moeten ze daarom voor lief nemen (Chen et al., 2015; Kim et al., 2020). Werknemers kunnen elkaar hierin daarnaast versterken, doordat de vraag rijst wie bereid is het meeste op te offeren om zijn of haar passie te verwezenlijken. Al met al zullen werknemers hierdoor vaker overwerken en zich na werktijd ook vaker bezighouden met gedachten over werk (Vallerand et al., 2010). Uiteindelijk zullen werknemers door de geïnternaliseerde passienorm meer conflicten ervaren tussen werk en privé en zullen zij een slechtere werk-privébalans ervaren (Vallerand et al., 2010; Sirgy & Lee, 2018).

Uiteindelijk kan geconcludeerd worden dat werknemers die vaker werken met digitale communicatiemiddelen hierdoor vaker zullen overwerken. Dit overwerken wordt gestimuleerd en gerechtvaardigd door de norm dat werk iemands passie moet zijn. Werknemers ervaren door de passienorm obsessieve passie voor hun werk, waardoor ze harder en langer gaan

werken. Volgens anderen is dit overwerken bovendien gerechtvaardigd. Door deze interne en sociale druk zullen werknemers vaker overwerken met behulp van digitale communicatiemiddelen, waardoor zij meer conflict ervaren tussen werk- en privé (Vallerand et al., 2010). Uiteindelijk kan dit de werk-privébalans van deze werknemers verstoren waardoor zij een slechtere werk-privébalans ervaren (Sirgy & Lee, 2018).

Op basis van de eerste verklaring over persoonlijke hulpbronnen en technostress en op basis van de tweede verklaring over overwerken in een passiesamenleving wordt de volgende hypothese geformuleerd:

Hypothese 1: werknemers die vaker gebruik maken van digitale communicatiemiddelen voor werk, ervaren een slechtere werk-privébalans.

Jongere en oudere werkenden

In dit onderzoek wordt onderzocht welke rol leeftijd speelt in de relatie tussen werken met digitale communicatiemiddelen en de werk-privébalans. Op basis van de literatuur blijken hierover verschillende ideeën en bevindingen: de negatieve invloed van werken met digitale communicatiemiddelen kan sterker zijn naarmate werknemers ouder zijn, maar ook naarmate werknemers jonger zijn (Chung, 2022; Çoklar & Şahin, 2011; Hauk et al., 2019; Ragu-Nathan et al., 2008; Tu, Wang & Shu, 2005; Ma et al., 2021). De theorie over persoonlijke hulpbronnen en technostress gebruik ik om te beargumenteren waarom oudere werknemers een slechtere werk-privébalans ervaren. De theorie over overwerken in een passiesamenleving gebruik ik daarnaast om te beargumenteren waarom jongere werknemers eerder een slechtere werk-privébalans zullen ervaren. Uiteindelijk resulteert dit in twee tegengestelde hypothesen.

Technostress

Om vast te stellen voor welke groep werknemers werken met digitale communicatiemiddelen een ingrijpendere werkeis vormt - jongere of oudere werknemers - is het nodig om de technostressoren voor elke groep te analyseren. Met andere woorden, het gaat erom welke groep meer technostress ervaart. Als een groep meer technostress heeft, betekent dit dat werken met digitale communicatiemiddelen voor die groep een grotere werkeis vormt. Dit leidt tot een hogere uitputting van persoonlijke hulpbronnen en uiteindelijk een slechtere balans tussen werk en privé (Brough et al., 2014; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Techno-overbelasting lijkt allereerst niet sterk leeftijdsafhankelijk te zijn. Mogelijk zijn oudere werknemers minder goed in staat om de grote hoeveelheid informatie die het gebruik van digitale communicatiemiddelen met zich meebrengt, te verwerken. Naarmate mensen ouder worden, verslechteren namelijk hun 'executieve' functies, zoals het vermogen om te kunnen schiften tussen verschillende stimuli en het vermogen om irrelevante stimuli te kunnen onderdrukken. Daarnaast verslechtert het werkgeheugen, evenals de hoeveelheid informatie die mensen tegelijkertijd aankunnen (Kolb & Whishaw, 1995; West, 1996). Tegelijkertijd is deze achteruitgang vaak niet sterk en is het nog onbekend vanaf welke leeftijd de achteruitgang plaatsvindt. Mogelijk is de achteruitgang het sterkst wanneer mensen niet meer actief zijn in het werklevens. Uit recent Nederlands onderzoek is gebleken dat zowel oudere als jongere werknemers techno-overbelasting ervaren en beide groepen dus een grotere werklast ervaren door het gebruik van digitale communicatiemiddelen (Vermeij en Sitskoorn, 2021).

Techno-invasie kan eveneens zowel voor oudere werknemers als voor jongere werknemers een technostressor zijn. Het gebruik van digitale communicatiemiddelen kan voor beide groepen een situatie creëren waarin de grenzen tussen werk en privé minder zijn afgebakend, omdat deze middelen constante beschikbaarheid en verbondenheid faciliteren. In de huidige werkcultuur geldt nog altijd dat degenen die langer werken dan anderen, meer worden gezien als betrokken en toegewijde werknemers (Reid, 2011). Jongere werknemers kunnen het belangrijker vinden dan oudere werknemers om een goede indruk te maken, omdat ze bijvoorbeeld promotie willen maken. Oudere werknemers hebben mogelijk al promotie gemaakt en voelen hierdoor minder de drang om zichzelf te bewijzen. Jongere werknemers kunnen met behulp van hun digitale communicatiemiddelen de indruk wekken dat ze langer en harder doorwerken, door thuis op hun laptop of tablet nog bezig te gaan met werkgerelateerde taken. Dit vervaagt echter de grens tussen werk en privé en kan stress veroorzaken (Brough et al., 2020; Tarafdar et al., 2007). Voor oudere werknemers kan techno-invasie anderzijds ook een technostressor zijn. Dit is het geval wanneer oudere werknemers zichzelf ook willen bewijzen, niet om promotie te maken, maar om zichzelf op de arbeidsmarkt te behouden. Een oudere werknemer zal dan thuis met behulp van zijn computer, laptop of tablet mogelijk ook langer doorwerken, om te laten zien dat hij nog steeds waardevol en competent is. Dit kan echter eveneens de grenzen tussen werk- en privé doen vervagen en stress veroorzaken (Brough et al., 2020; Tarafdar et al., 2007). Uit onderzoek blijkt zowel empirisch bewijs voor oudere werknemers die meer techno-invasie ervaren (Le Roux & Botha, 2021), als voor jongere werknemers die meer techno-invasie ervaren (Vermeij en Sitskoorn, 2021).

Techno-complexiteit en *techno-onzekerheid* (in de zin van onzekerheid over constante technologische veranderingen) zullen ingrijpendere stressoren zijn voor oudere werkenden. Bij *techno-complexiteit* gaat het om een gevoel van onbekwaamheid en de druk om vaardigheden te ontwikkelen. Oudere werknemers vinden zichzelf minder digitaal bekwaam en dit blijkt uit de volgende negatieve houdingen die zij over zichzelf hebben. Oudere werknemers geloven er allereerst minder in dat zij in staat zijn om met technologieën om te gaan (Czaja et al., 2006). Daarnaast ervaren ze ook meer angst wanneer ze gebruik moeten maken van bijvoorbeeld computers (Czaja et al., 2006). Oudere werknemers gaan er verder vanuit dat ze meer moeite zullen hebben om zich aan te passen aan nieuwe technologieën dan jongere werknemers (Rogers et al., 1998). Ouderen geven tot slot aan dat ze zich ongemakkelijk voelen wanneer ze gebruik maken van technologieën en dat ze zich onzeker voelen over hun vaardigheden (Tacken et al., 2005). Dat ouderen zich minder digitaal vaardig voelen, kan verklaard worden door de latere blootstelling aan technologie die deze groep heeft gehad, waardoor ze minder ervaring en vertrouwdheid hebben opgebouwd met digitale middelen dan jongere generaties (Nimrod, 2018). Door deze blootstelling op latere leeftijd worden ouderen daarom beschouwd als 'digital immigrants' in tegenstelling tot jongeren, die als 'digital natives' worden beschouwd (Prensky, 2001). Uit eerder onderzoek blijkt dat *techno-complexiteit* inderdaad een grotere technostressor vormt voor oudere werknemers dan voor jongere werknemers (Ficapal-Cusi et al., 2024; Le Roux & Botha, 2021; Vermeij en Sitskoorn, 2021; Nimrod, 2018).

Techno-onzekerheid in de zin van onzekerheid over constante technologische veranderingen geldt daarnaast sterker voor oudere werknemers, omdat oudere werknemers zichzelf onderschatten en minder zelfvertrouwen hebben over hun digitale vaardigheden en kennis (Mitzner et al., 2010; Broady et al., 2010; Marquié et al., 2002). Het is makkelijker voor iemand die overtuigd is van zijn digitale kennis en vaardigheden om constante veranderingen bij te houden dan iemand die onzekerder is over zijn digitale kennis en vaardigheden. Zelfvertrouwen, een kernbron, helpt individuen om technologische veranderingen eerder als een kans dan een bedreiging te zien (Hobfoll, 2002). Eerder onderzoek ondersteunt dit: oudere werknemers scoren hoger op de technostressor, *techno-onzekerheid* in de zin van onzekerheid over constante technologische veranderingen dan jongere werknemers (Le Roux & Botha, 2021).

De laatste technostressor, *techno-onzekerheid* in de zin van *baanonzekerheid*, lijkt tot slot niet leeftijdsafhankelijk te zijn. Oudere werknemers kunnen zich bedreigd voelen door jongere werknemers met meer digitale kennis en vaardigheden, aangezien jongere werknemers worden aangenomen vanwege hun grotere digitale kennis en betere digitale vaardigheden

(Raišienė & Jonušauskas, 2013). Anderzijds kunnen jongere werknemers zich bedreigd voelen door de opkomst van AI, maar ook door leeftijdsgenoten die meer digitale kennis en vaardigheden hebben. Uit eerder onderzoek blijkt evenmin een eenduidig beeld: er lijkt geen verschil te bestaan tussen jongere en oudere werknemers in hun mate van baanonzekerheid (Vuuren et al., 2020; Le Roux & Botha, 2021; Ficapal-Cusi et al., 2024).

Al met al zullen oudere werknemers meer technostress ervaren dan jongere werknemers, omdat technostressoren als techno-complexiteit en techno-onzekerheid (over constante technologische veranderingen) een grotere invloed hebben op oudere werknemers dan op jongere werknemers. Oudere werknemers ervaren dus meer technostress, waardoor het gebruik van digitale communicatiemiddelen voor hen een grotere werkeis vormt. Dit heeft een negatieve invloed op hun werk-privébalans en dus volgt de volgende hypothese:

Hypothese 2: Het negatieve effect van het gebruik van digitale communicatiemiddelen op de werk-privébalans is sterker naarmate werknemers ouder zijn.

Follow your passion

Dat de jongere groep werkenden vaak wordt gezien als 'burn-out generatie' (Chung, 2022) is mogelijk een indicatie dat de passie-norm sterker geldt voor jonge werkenden dan voor oudere werkenden. Uit onderzoek blijkt namelijk dat werknemers die meer obsessieve passie hebben voor hun werk, vaker conflicten rapporteren tussen werk en privé en daardoor meer kans hebben op een burn-out (Vallerand et al., 2010).

De passienorm zal sterker geïnternaliseerd zijn door jongere werkenden, omdat zij meer zijn gesocialiseerd met deze norm dan oudere werkenden (Chung, 2022; Harris, 2017). Zo zijn jongere generaties allereerst opgevoed met het idee dat zij werk moeten doen dat zij interessant vinden en dat succes vaak volgt na het kiezen voor een passie als werk. Een passend voorbeeld hiervan is dat termen zoals passie en interesse geregeld genoemd worden op de websites van Amerikaanse universiteiten. Sterker nog, de universiteiten benadrukken op hun websites dat interesse en passie de kans op slagen vergroten (Siy et al., 2023). Uit onderzoek blijkt dat de 'passie vergroot succes' opvoeding is gelukt: Millennials, jongere werkenden geboren na 1982, vinden het belangrijk vinden dat werk boeiend en betekenisvol is (Ng et al., 2010) en dat werk tegelijkertijd een goed salaris, respect en status oplevert (Twenge, 2010).

Jongere werkenden worden daarnaast op social media meer blootgesteld aan de passienorm. Op platforms zoals Instagram en LinkedIn worden jongere werkenden bijvoorbeeld veelvuldig geconfronteerd met verhalen van mensen die beweren hun passie te volgen en tegelijkertijd een succesvolle carrière op te bouwen. Zo beweert een mindsetinfluencer met ruim tweehonderdduizend volgers op Instagram: “Leef vanuit je passie, dat is het recept voor een succesvol en gelukkig bestaan”. Maar ook in boeken wordt het belang van passie benadrukt: de uitdrukking “volg je passie” wordt vanaf 1980 aanzienlijk vaker gebruikt in Engelse literatuur (Chen et al., 2019). Verder worden sollicitanten en werknemers die passie hebben voor hun werk als competentere, geschiktere en succesvoller beschouwd dan degenen die in mindere mate passie hebben voor hun werk (Bencharit et al., 2019; Jachimowicz et al., 2022; Wolf et al., 2016). De blootstelling van jongeren en jongere werkenden aan de passienorm, zowel door opvoeders, scholen, sociale media, literatuur en werkgevers, kan hun overtuiging versterken dat werk een belangrijke bron van passie moet zijn. Voor oudere werkenden geldt deze passienorm naar verwachting minder. Vroeger was werken voor geld en het daardoor kunnen voorzien in levensonderhoud voldoende; dat werken tegelijkertijd een passie moest zijn, gold minder (Chung, 2022; Schor, 2008).

Aangezien de passienorm sterker lijkt te gelden voor jongere werkenden dan voor oudere werkenden, zullen jongere werknemers meer obsessieve passie ervaren. Hierdoor zullen zij vaker harder gaan werken en overwerken en zich na werk minder gemakkelijk los kunnen maken van werk. Jongere werknemers ervaren hierdoor een slechtere werk-privébalans dan oudere werknemers. Dit resulteert in de volgende hypothese, welke tegengesteld is aan hypothese 2:

Hypothese 3: Het negatieve effect van het gebruik van digitale communicatiemiddelen op de werk-privébalans is sterker naarmate werknemers jonger zijn.

Controlevariabelen

In dit onderzoek wordt voor drie (aanvullende) controlevariabelen gecontroleerd. Dit zijn geslacht, land en fulltime/parttime werken.

Geslacht

Geslacht is allereerst een relevante controlevariabele. In Europa werken er meer vrouwen dan mannen parttime om zorg- en huishoudelijke taken te kunnen verrichten en om daarnaast bij te dragen aan het gezinsinkomen (Lyonette, 2015). Parttime werkende vrouwen lijken minder

conflict te ervaren tussen werk en privé (Crompton & Lyonette, 2007). Toch komt er door kortere werktijden meer huishoudelijk werk op hun schouders terecht. Daarnaast ervaren vrouwen dat de werklast in hun parttimebanen in vergelijking tot fulltimebanen even groot is. Doordat vrouwen thuis meer moeten 'werken', maar tegelijkertijd dezelfde werkdruk ervaren, kan dit voor hen een negatiever effect hebben op de werk-privébalans dan voor mannen (Tausig & Fenwich, 2001).

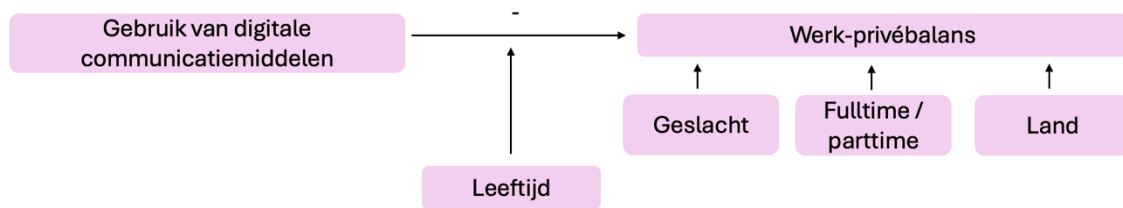
Land

Ten Brummelhuis en Bakker (2012) stellen dat mensen naast persoonlijke hulpbronnen ook toegang hebben tot macrohulpbronnen. Macrobronnen zijn "kenmerken van het grotere economische, sociale en culturele systeem waarin een persoon is ingebed" (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012, p. 4). Macrobronnen zijn bijvoorbeeld culturele normen, sociale gelijkheid, welvaart en beleid. Wanneer inwoners van een land meer toegang hebben tot macrobronnen die conflict tussen werk en privé verminderen, bijvoorbeeld publieke kinderopvang, dan zullen zij minder conflict ervaren tussen hun werk- en privéleven (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Dit resulteert in een betere werk-privébalans (Sirgy & Lee, 2018). Het is zeer aannemelijk dat er tussen de verschillende Europese landen verschillen bestaan in hoe de werk-privébalans wordt ervaren, omdat elk Europees land eigen culturele normen en beleid heeft. Bovendien verschilt de mate van sociale gelijkheid en welvaart tussen de Europese landen.

Fulltime/parttime werken

Uit onderzoek blijkt enerzijds dat parttime werkende mensen een slechtere werk-privébalans ervaren (Tausig & Fenwich, 2001). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat parttimers dezelfde hoeveelheid werk moeten verrichten in minder tijd dan fulltimers (Young, 2018). Parttimers zullen dan of harder moeten werken, of vaker moeten overwerken in hun vrije tijd. Hierdoor zullen zij een slechtere werk-privébalans ervaren (Tausig & Fenwich, 2001). Anderzijds blijkt uit onderzoek dat parttimers een betere werk-privébalans ervaren (Albertsen et al., 2008). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat zij meer tijd hebben voor hun privéleven en hierdoor minder conflicten ervaren tussen hun werk- en privéleven.

Uiteindelijk staat het volgende onderzoeksmodel centraal in dit onderzoek:



Figuur 1. Conceptueel model met werk-privébalans als afhankelijke variabele, gebruik digitale communicatiemiddelen en leeftijd als onafhankelijke variabelen, waarbij leeftijd de modererende variabele is en met geslacht, fulltime of parttime werken en land als controlevariabelen.

Methoden

In deze paragraaf worden de dataset, steekproeftrekking, procedure, operationalisaties van de variabelen en de analyse-opzet besproken en toegelicht.

Beschrijving dataset en steekproef

In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de dataset van de European Working Conditions Telephone Survey 2021 (Eurofound, 2021). Eurofound heeft met behulp van deze vragenlijst data verzameld in de periode van maart tot november in 2021. Inwoners van 36 Europese landen zijn bevraagd naar verschillende aspecten van hun werk(leven) en hoe zij hierover denken. Dit onderzoek is uitgevoerd om de veranderingen in werksituaties en werkhoudingen van Europese inwoners sinds de uitbraak van Covid-19 in kaart te brengen. Het doel was daarnaast om bij te dragen aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden van Europese werkenden. De 36 Europese landen waren alle EU-lidstaten, Albanië, Bosnië en Herzegovina, Kosovo, Noord-Macedonië, Montenegro, Servië, Noorwegen, Zwitserland en het Verenigd Koninkrijk. De inwoners van deze landen dienden ten tijde van de enquête 16 jaar of ouder te zijn. Daarnaast moesten zij ook werkzaam zijn. De onderzoekers hanteerden de ILO-definitie voor werkenden: als iemand de week voorafgaand aan het interview minstens een uur betaald werk had verricht, werd hij beschouwd als werkzaam (Eurofound, 2021).

De onderzoekers hebben respondenten aselekt geselecteerd door in elk land willekeurige telefoonnummers, gegenereerd door een software, te bellen (Eurofound, 2021; Ipsos, 2021). Dit proces wordt ook wel Random Direct Dialing (RDD) genoemd. Op deze manier had bijna elke inwoner van een land een gelijke kans om in de steekproef terecht te komen en werd verwacht dat de steekproeven in de meeste landen voor ongeveer 95 procent representatief zouden zijn voor de populatie werkenden. Voor Zweden hebben de onderzoekers een andere sampling methode gehanteerd. Ze verzamelden zowel mobiele als vaste telefoonnummers uit een bevolkingsregister, waardoor de steekproef naar verwachting voor 99 procent representatief was voor de Zweedse populatie werkenden. Hoewel deze methode de voorkeur had, moesten de onderzoekers hier in andere landen van afwijken vanwege een gebrek aan (kwalitatieve) registers.

Per land zijn er steekproeven getrokken, waarbij de kleinste steekproef 1000 respondenten omvatte en de grootste 4100 respondenten (Eurofound, 2021). De onderzoekers streefden

naar ongeveer 1800 respondenten per EU-land. Dat in sommige landen dit streefgetal niet is behaald of juist is overschreden, kan worden toegeschreven aan verschillende factoren, zoals beschikbare budgetten, de grootte van de groep werkenden en eventuele aanvullingen door individuele landen (Ipsos, 2021). Uiteindelijk zijn er 71.658 interviews afgenomen met verschillende respondenten die allen werkzaam zijn, minimaal 16 jaar of ouder zijn en daarnaast woonachtig zijn in één van de 36 Europese landen.

In de European Working Conditions Survey van 2021 heeft slechts 5 procent van de benaderde personen gereageerd (Ipsos, 2021). Dit betekent dat 95 procent niet heeft gereageerd en daarom niet vertegenwoordigd is in de uiteindelijke steekproef. Dit kan leiden tot aanzienlijke vertekeningen in de resultaten, omdat degenen die niet hebben gereageerd mogelijk andere kenmerken hebben dan degenen die wel hebben gereageerd en daardoor mogelijk anders scoren op de centrale variabelen. Naarmate het percentage non-respons groter is, neemt de kans op vertekeningen in de resultaten toe (Ipsos, 2021). Specifieke groepen kunnen door non-respons in de steekproef ondervertegenwoordigd of oververtegenwoordigd zijn. Uit analyse van de onderzoekers van de EWCS 2021 bleek dat mensen met een lager opleidingsniveau over het algemeen moeilijker te bereiken of te overtuigen waren om deel te nemen aan de enquête (Ipsos, 2021). In 34 landen waren laagopgeleide respondenten namelijk ondervertegenwoordigd. Anderzijds waren hoogopgeleide respondenten in alle landen oververtegenwoordigd. Volgens de onderzoekers kon dit verschillende oorzaken hebben. Zo konden hoogopgeleide respondenten gedurende Covid-19 mogelijk vaker thuis door blijven werken. Dit in tegenstelling tot lager opgeleiden die door Covid-19 maatregelen mogelijk vaker werden gehinderd om (fysiek) te werken. De onderzoekers suggereerden verder dat de oververtegenwoordiging van hoogopgeleiden wellicht te wijten is aan respondenten die de neiging hebben om hun opleidingsniveau te overdrijven (Ipsos, 2021).

Mensen die een drukke agenda hadden, namen verder mogelijk eenvoudigweg niet deel aan de enquête vanwege andere verplichtingen en prioriteiten. Door Covid-19 maatregelen moesten zij wellicht harder en langer werken. Gedurende Covid-19 is het goed voorstelbaar dat artsen, verplegers, leraren en andere essentiële werkers tot deze categorie behoorden.

Naast mensen die niet te bereiken of te overtuigen waren, waren er ook mensen die niet mee konden doen aan de enquête. Dit waren mensen zonder mobiele telefoon. In alle landen, behalve in Zweden, belden interviewers namelijk naar mensen met een mobiele telefoon. Mensen die door langdurende Covid-19-maatregelen hun baan waren verloren, konden evenmin meedoen aan de enquête.

De vraag is of laagopgeleide mensen, drukke mensen, mensen zonder mobiele telefoon en mensen die hun baan zijn verloren anders zouden scoren op de centrale variabelen gebruik van digitale communicatiemiddelen en werk-privébalans. Mogelijk maken laagopgeleide mensen minder gebruik van digitale communicatiemiddelen voor hun werk, omdat ze vaker fysiek werk verrichten. Dit sluit aan bij mensen die hun baan zijn verloren. Tijdens Covid-19 verloren werknemers in bepaalde sectoren als eerste hun baan. Deze sectoren zijn bijvoorbeeld horeca, toerisme, detailhandel en luchtvaart. Banen in deze sectoren zijn over het algemeen praktisch en vereisen hierdoor mogelijk minder het gebruik van digitale communicatiemiddelen voor werk. Drukke mensen, en dan met name de essentiële werkers tijdens Covid-19, rapporteren waarschijnlijk een slechtere werk-privébalans door de hoge werkdruk ten tijde van Covid-19. Mensen zonder mobiele telefoons hebben verder mogelijk een betere werk-privébalans, omdat ze minder bereikbaar zijn buiten werktijd voor werkgerelateerde communicatie. Laagopgeleide mensen die fysiek/praktisch werk verrichten hebben tot slot mogelijk een striktere scheiding tussen werk en privé, waardoor zij een betere werk-privébalans ervaren. Er is kortom mogelijk sprake van selectieve non-respons en dit kan de resultaten vertekenen.

De onderzoekers hebben voor het hoge percentage non-respons gecorrigeerd door te wegen. Dit betekent dat ondervertegenwoordigde groepen meer 'gewicht' krijgen in de steekproef. Door middel van het wegen hebben ze een representatievere steekproef verkregen, zijn eventuele vertekeningen door non-respons verminderd en kunnen er meer betrouwbare conclusies worden getrokken (Ipsos, 2021).

Het onderzoek kende tot slot een bijzonderheid die de totale respons van meerdere vragen beïnvloedde. In voorgaande edities van de European Working Conditions Survey werd de vragenlijst face-to-face afgenomen. Aangezien de vragenlijst in 2021 telefonisch werd afgenomen, moest de vragenlijst worden ingekort. De onderzoekers hebben hiervoor een nieuwe aanpak gebruikt. De vragenlijst werd opgedeeld in kernvragen en twee verschillende modules, Module 1 en Module 2 (Ipsos, 2021). De kernvragen waren een verplicht onderdeel van de vragenlijst en iedereen kreeg deze dus voorgeschoteld. De vragen van de twee submodules werden echter niet aan iedereen gesteld. Respondenten werden willekeurig toegewezen aan verschillende versies van de modules. Uiteindelijk resulteerde dit erin dat 67 procent van de respondenten vragen kreeg uit de ene module (M1) en 50 procent van de respondenten vragen kreeg uit de andere module (M2).

Voor mijn onderzoek worden alle vragen, behalve twee vragen die werk-privébalans meten, beschouwd als kernvragen. Twee van de drie vragen die werk-privébalans meten, zijn opgenomen in Module 2 en zijn daarom aan 50 procent van de respondenten gesteld. Door deze modulaire aanpak en door item-nonrespons op de centrale variabelen is het totale aantal respondenten 35.042.

Procedure/design

De European Working Conditions Survey 2021 is een bijna volledig gestructureerde vragenlijst die is afgenomen via telefonische interviews (Eurofound, 2021). Respondenten werden willekeurig opgebeld en gevraagd of ze interesse hadden in deelname aan het onderzoek. Gedurende het afnemen van de vragenlijst, voerde de interviewer de antwoorden van de respondent in op de computer. Deze methode wordt de Computer Assisted Telephone Interviewing (CATI) genoemd. De onderzoekers hebben voor de CATI-aanpak gekozen, gezien de Covid-19-pandemie. Naast dat deze aanpak coronaproof was voor beide partijen en rekening hield met officiële (lokale) coronamaatregelen, kon de dataverzameling in een kortere periode plaatsvinden (Ipsos, 2021).

De interviewers dienden minimaal 5 contactpogingen te verrichten om respondenten te bereiken. De meeste vragenlijsten zijn na de eerste of tweede contactpoging voltooid, 20,5 procent van de vragenlijsten zijn bij de vijfde contactpoging of later voltooid. De mediane duur van de interviews bedroeg verder 22 minuten en de interviewer nam de interviews af vanuit huis of een andere externe locatie.

De interviewers hadden allen een achtergrond in het uitvoeren van enquêteonderzoek. Daarnaast beschikten ze over goede taalvaardigheden en waren ze moedertaalsprekers van de taal van het land waarin ze de interviews afnamen. De interviews stonden onder leiding van agency's. Deze agency's gaven de interviewers instructies en een training voorafgaand aan de afname van de interviews.

Voor de totstandkoming van de vragenlijst zijn oudere versies van EWCS's gebruikt. Deze zijn echter wel aangepast. Zo is de introductie is aangepast, zodat deze minder formeel overkomt en mensen niet afschrikt om deel te nemen. Daarnaast is de vragenlijst, zoals eerder beschreven, gemoduleerd. De vragenlijst is tot slot vertaald naar 55 verschillende talen.

Operationalisaties

De **werk-privébalans** van respondenten is gemeten aan de hand van drie vragen: “In general, how do your working hours fit in with your family or social commitments outside work?”, “Since you started your main paid job, how often have you kept worrying about work when you were not working?” en “Since you started your main paid job, how often have you felt too tired after work to do some of the household jobs which need to be done?”. Deze vragen richten zich allen op werk-privéconflict in plaats van privé-werkconflict. In het theoretische kader wordt immers beargumenteerd dat een slechtere werk-privébalans wordt veroorzaakt door eisen op werk. De invloed van privé-eisen wordt niet meegenomen. Daarom wordt de vraag “Since you started your main paid job how often have you found it difficult to concentrate on your job because of your family responsibilities?” niet gebruikt om werk-privébalans te meten. Op de eerste vraag (“In general, how do your working hours fit in with your family or social commitments outside work?”) konden respondenten antwoorden op een 4-puntsschaal bestaande uit Very well (1), Well (2), Not very well (3) en Not at all well (4). Op de tweede en derde vraag (Since you started your main paid job, how often have you kept worrying about work when you were not working?” en “Since you started your main paid job, how often have you felt too tired after work to do some of the household jobs which need to be done?”) konden respondenten antwoorden op een 5-puntsschaal bestaande uit Never (1), Rarely (2), Sometimes (3), Often (4) en Always (5). Alle drie de variabelen zijn gespiegeld voor een logische interpretatie waarbij een hogere score een betere werk-privébalans inhoudt. Daarnaast zijn de missings (-999 = Refusal, -888 = Don’t know en -777 = Not applicable) gedefinieerd. De schaal van de eerste vraag is verder van 1-4 gelijkgetrokken naar 1-5 door deze te vermenigvuldigen met vijf vierde. Uiteindelijk zijn de drie variabelen bij elkaar opgeteld tot een somschaal die loopt van 1-5 (*Cronbachs alpha* = 0,545). Op deze uiteindelijke schaal betekent een hogere score eveneens een betere werk-privébalans.

Het gebruik van digitale communicatiemiddelen is gemeten door de vraag “How often does your main paid job involve working with computer, laptop, tablet, smartphone?”. Respondenten konden antwoorden op een 5-puntsschaal bestaande uit Never (1), Rarely (2), Sometimes (3), Often (4) en Always (5). Een hogere score op deze variabele betekent dus dat een respondent vaker gebruik maakt van digitale communicatiemiddelen voor werk. De variabele is ordinaal, maar wordt als continu beschouwd door de ongeveer ‘gelijke’ tussenstappen. De variabele is verder gehercodeerd om de missings (-999 = Refusal en -888 = Don’t know) te definiëren. De variabele is tot slot gecentreerd, omdat deze onderdeel uitmaakt van de interactievariabele.

De **leeftijd** van de respondenten is gemeten door de vraag “Starting with yourself, how old are you?”. Respondenten konden deze vraag beantwoorden door hun leeftijd in jaren te vermelden. De variabele is gehercodeerd om de missings (-999 = Refusal) te definiëren. De variabele is verder gecentreerd, omdat deze variabele de moderator is en dus onderdeel uitmaakt van de interactievariabele.

Het **geslacht** van de respondenten is vastgesteld met de volgende vraag “Would you describe yourself as?”. Respondenten konden hierop antwoorden met Male (1), Female (2) of Or would you describe yourself in another way? (3). De variabele is gehercodeerd waarbij de derde categorie als missings is gedefinieerd. Dit is gedaan, omdat de groep respondenten die zich niet identificeert met de geslachten van categorieën 1 en 2 dusdanig klein is om er verdere analyses over uit te voeren en zinnige conclusies over te trekken. De variabele is tot slot gehercodeerd tot een dummyvariabele, waarbij 1 = ja (man) en 0 = nee (vrouw). De categorie Female is dus de referentiecategorie.

In welk **land** de respondenten woonachtig zijn, is vastgesteld aan de hand van hun postcode. Daarnaast weet de interviewer in de meeste gevallen voorafgaand hij belt in welk specifiek land de respondent woonachtig is. Er is geen specifieke vraag in de vragenlijst opgenomen over de woonplaats van respondenten. De respondenten hebben een Country code gekregen. Deze Country codes zijn 1 = Austria, 2 = Belgium, 3 = Bulgaria, 4 = Cyprus, 5 = Czechia, 6 = Germany, 7 = Denmark, 8 = Estonia, 9 = Greece, 10 = Spain, 11 = Finland, 12 = France, 13 = Croatia, 14 = Hungary, 15 = Ireland, 16 = Italy, 17 = Lithuania, 18 = Luxembourg, 19 = Latvia, 20 = Malta, 21 = Netherlands, 22 = Poland, 23 = Portugal, 24 = Romania, 25 = Sweden, 26 = Slovenia, 27 = Slovakia, 28 = United Kingdom, 29 = Montenegro, 30 = North Macedonia, 31 = Serbia, 33 = Switzerland, 34 = Norway, 35 = Albania, 36 = Bosnia & Herzegovina en 37 = Kosovo. De variabele is tot slot gehercodeerd tot 35 dummy-variabelen, waarbij telkens 1 = ja (specifiek land) en 0 = nee (alle andere landen). Nederland is hierbij gekozen als referentiecategorie.

Of respondenten **fulltime of parttime werken** is vastgesteld met de vraag “And do you work part time or full time?”. Respondenten konden hierop antwoorden met Part time (1) of Full time (2). De variabele is gehercodeerd om de missings (-999 = Refusal en -888 = Don't know) te definiëren. Verder is de variabele gedummificeerd waarbij 1 = ja (parttime) en 0 = nee (fulltime). De categorie Fulltime is dus de referentiecategorie.

In Bijlage 1 worden de operationalisaties en bewerkingen nader toegelicht. Daarnaast zijn daar ook de exacte variabelennamen, zoals ze in de dataset worden gebruikt, terug te vinden. Tot

slot wordt in Bijlage 1 de totstandkoming van de interactievariabele beschreven. Belangrijk om nog te vermelden is dat de variabele leeftijd uiteindelijk is gedeeld door 10, waardoor leeftijd niet wordt uitgedrukt en geïnterpreteerd in jaren, maar in tientallen jaren.

Analyse-opzet

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag is het noodzakelijk dat de hypothesen worden getoetst. Om de hypothesen te kunnen toetsen, worden de volgende stappen verricht. Allereerst wordt er een univariate beschrijving van de variabelen gegeven om de verdeling van de variabelen inzichtelijk te krijgen en om de kwaliteit van de variabelen te controleren. Vervolgens wordt aan de hand van bivariate statistieken geanalyseerd in hoeverre de variabelen samenhangen. Hierdoor kunnen eventuele schijnrelaties zichtbaar worden en kan gecontroleerd worden op onlogische verbanden.

Er wordt een hiërarchische lineaire regressieanalyse uitgevoerd, omdat de afhankelijke variabele, werk-privébalans, is geconstrueerd tot een somschaal. De variabele kan dus als continu worden beschouwd. De hiërarchische regressieanalyse wordt begonnen met model 1. In het eerste model van de hiërarchische regressieanalyse wordt de werk-privébalans voorspeld aan de hand van de drie controlevariabelen, geslacht, land en fulltime/parttime werken. Voor model 2 wordt de onafhankelijke en gecentreerde variabele gebruik van digitale communicatiemiddelen toegevoegd. Vervolgens wordt voor model 3 de gecentreerde moderator leeftijd toegevoegd. Met het tweede en derde model wordt de eerste hypothese getoetst, het hoofdeffect van het gebruik van digitale communicatiemiddelen op de werk-privébalans. Het verschil is echter dat bij model 3 ook nog wordt gecontroleerd voor de moderator leeftijd. Om het hoofdeffect vast te kunnen stellen, moet worden gekeken naar de helling van gebruik van digitale communicatiemiddelen in zowel model 2 als 3.

Daaropvolgend wordt voor model 4 de interactieterm toegevoegd. Dit is het product van de gecentreerde variabelen gebruik van digitale communicatiemiddelen en leeftijd. Het toevoegen van deze interactieterm is noodzakelijk om de tweede en derde hypothese te kunnen toetsen. Aan de hand van de helling van de interactievariabele in model 4 kan worden vastgesteld of leeftijd een moderende rol speelt in het verband tussen gebruik van digitale communicatiemiddelen en werk-privébalans en kan daarnaast worden vastgesteld wat de richting van het interactie-effect is, gecontroleerd voor geslacht, land en fulltime/parttime werken.

Uiteindelijk dienen de modellen geëvalueerd te worden om de modelkwaliteit te kunnen beoordelen. Hiervoor wordt gekeken naar zowel de R^2 als adjusted R^2 . Daarnaast vindt er modelinspectie plaats; de assumpties en eventuele schendingen daarvan worden onderzocht. Er wordt onderzocht of het eindmodel voldoet aan de vier assumpties: onafhankelijke observaties, lineariteit, homoscedasticiteit en normale verdeling van de residuen. Tot slot moeten multicollineariteit, invloedrijke punten en uitbijters worden onderzocht.

Resultaten

In deze resultatenparagraaf worden allereerst de beschrijvende statistieken besproken, vervolgens de modevaluatie en modelinspectie en tot slot de hypothesetoetsing.

Beschrijvende statistieken

In Tabel 1 wordt een overzicht gegeven van de beschrijvende statistieken van de variabelen. Per variabele wordt het gemiddelde of de frequentieverdeling, het minimum, maximum en de totale N per variabele gegeven. Deze statistieken zijn gebaseerd op een steekproef van 35.042 respondenten.

Tabel 1: Beschrijvende statistieken van de in de analyse opgenomen variabelen

Variabelen	Categorie	Gemiddelde (standaarddeviatie)/Percent age	Minimum	Maximum	N totaal
Werk-privébalans		3,49 (0,81)	1,08	5,00	35042
Gebruik digitale communicatie- middelen		4,05 (1,41)	1,00	5,00	35042
Leeftijd		41,97 (12,25)	16,00	84,00	35042
Geslacht	Man Vrouw	52,40% 47,60%	0	1	35042
Fulltime/parttime	Fulltime Parttime	83,40% 16,60%	0	1	35042

Allereerst is opvallend dat de afhankelijke variabele Werk-privébalans een redelijk hoog gemiddelde heeft met weinig spreiding (*gemiddelde*: 3,49, *standaarddeviatie*: 0,81). Op een somschaal van 1 tot 5 scoren respondenten bijna 3,5 op werk-privébalans: respondenten lijken gemiddeld gezien dus een redelijk goede werk-privébalans te rapporteren. De onafhankelijke variabele Gebruik van digitale communicatiemiddelen heeft eveneens een hoog gemiddelde. Op een schaal van 1 tot 5 scoren respondenten gemiddeld iets hoger dan 4 (*gemiddelde*: 4,04; *standaarddeviatie*: 1,41). Respondenten maken in deze steekproef gemiddeld gezien dus vaak gebruik van digitale communicatiemiddelen voor werk. Een standaarddeviatie van 1,41 duidt

op redelijke spreiding rond het gemiddelde. Hierbij moet echter worden opgemerkt dat deze spreiding voornamelijk betrekking heeft op lagere scores, omdat het maximum 5 is. In Bijlage 1 is daarnaast te zien dat de variabele Gebruik van digitale communicatiemiddelen linksscheef verdeeld is: de meeste respondenten rapporteren dat ze regelmatig of altijd gebruik maken van digitale communicatiemiddelen voor werk. Door de scheve verdeling in de onafhankelijke variabele Gebruik van digitale communicatiemiddelen, is deze variabele mogelijk een minder goede voorspeller om de variatie in Werk-privébalans te verklaren.

De steekproef bevat verder geen respondenten die jonger zijn dan 16 jaar of ouder zijn dan 84 jaar (gemiddelde: 41,96, standaarddeviatie: 12,15). Verder moet worden opgemerkt dat de man-vrouwverdeling min of meer gelijk is; er zitten wat meer mannen in de steekproef (47,60% vrouw; 52,40% man). Tot slot werkt een aanzienlijke meerderheid van de respondenten fulltime (83,40% fulltime; 16,60% parttime).

In Tabel 1 van Bijlage 2 wordt de frequentieverdeling van de laatste variabele Land weergegeven. Per land wordt de totale N en het percentage gerapporteerd. Wat opvalt is dat in België (N = 2074), Duitsland (N = 2030), Noorwegen (N = 1626) en Frankrijk (N = 1576) de grootste steekproeven zijn getrokken. De kleinste steekproef is daarentegen getrokken in Albanië (N = 468).

In Tabel 2 wordt een overzicht gegeven van alle correlaties tussen de variabelen. Aan de hand hiervan wordt een beschrijving gegeven van de bivariate verdelingen. Voor de controlevariabele Land worden geen correlaties gegeven, aangezien deze variabele meer dan twee categorieën heeft.

Tabel 2: Correlaties tussen variabelen die zijn opgenomen in analyse*

	1	2	3	4	5
1. Werk-privébalans	-	-0,06**	0,04**	0,07**	0,08**
2. Gebruik dig. com. middelen		-	0,03**	0,08**	0,09**
3. Leeftijd			-	0,03**	0,00
4. Geslacht				-	0,17**
5. Fulltime/parttime					-

N is 35042.

*** Significant bij $p < 0,01$. Tweezijdige toets.*

** De samenvattende maat voor de correlaties met de nominale variabelen Geslacht en Fulltime/parttime wordt gegeven in R. De samenvattende maat voor de correlatie tussen de nominale variabelen Geslacht en Fulltime/parttime wordt gegeven in Cramer's V. De overige correlaties worden gegeven in Pearson Correlation.*

Allereerst moet worden opgemerkt dat er geen sterke verbanden lijken te bestaan tussen de variabelen. Zo is het verband tussen Werk-privébalans en Gebruik digitale communicatiemiddelen negatief, zwak, maar significant ($r = -0,06$; $p < 0,01$). Hoe minder vaak een werknemer dus gebruik maakt van digitale communicatiemiddelen voor werk, hoe beter zijn werkprivébalans en andersom. Hoewel dit verband significant is, is het verband erg zwak.

Het verband tussen Werk-privébalans en Leeftijd is positief, maar eveneens zwak en significant ($r = 0,04$; $p < 0,01$). Hoe ouder iemand is, hoe beter zijn werk-privébalans en andersom. Het verband tussen Gebruik van digitale communicatiemiddelen en Leeftijd is ook positief, zwak en significant ($r = 0,03$; $p < 0,01$). Dit betekent dat hoe ouder iemand is, hoe vaker hij gebruik maakt van digitale communicatiemiddelen voor werk en andersom. Aangezien beide verbanden zeer zwak zijn, is de inhoudelijke betekenis van de verbanden klein en mogelijk zelfs verwaarloosbaar. De mate van verbetering in werk-privébalans naarmate werknemers ouder zijn is immers minimaal en hetzelfde geldt voor de toename in gebruik van digitale communicatiemiddelen met toenemende leeftijd.

Het sterkste, maar nog altijd zwakke verband, bestaat tussen Geslacht en Fulltime/parttime werken (*Cramer's V* = 0,17; $p < 0,01$). Mannen lijken dus wat vaker fulltime te werken en vrouwen lijken wat vaker parttime te werken (zie ook kruistabel in Bijlage 2).

Als laatste is het opvallend dat er tussen Leeftijd en Fulltime/parttime geen verband lijkt te bestaan ($R = 0,00$; $p = 0,27$): of iemand fulltime of parttime werkt staat dus los van zijn of haar leeftijd.

Modevaluatie en modelinspectie

Modevaluatie

In Tabel 3 staan per model onder andere de R^2 , *Adjusted R²*, *R²-change* en *F-change* weergegeven. Deze statistieken zijn noodzakelijk om de kwaliteit van de getoetste modellen te kunnen beoordelen.

Tabel 3: Geschatte regressiecoëfficiënten van vier regressiemodellen voor werk-privébalans

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		VIF
	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	
Geslacht (v = 0, m = 1; vrouw is referentiecategorie)	0,14 (0,01)	<0,01*	0,13 (0,01)	<0,01*	0,14 (0,01)	<0,01*	0,14 (0,01)	<0,01*	1,05
Fulltime/parttime (f = 0; p = 1; fulltime is referentiecategorie)	0,17 (0,01)	<0,01*	0,15 (0,01)	<0,01*	0,15 (0,01)	<0,01*	0,15 (0,01)	<0,01*	1,10
Gebruik digitale communicatiemiddelen ^a			-0,03 (0,003)	<0,01*	-0,03 (0,003)	<0,01*	-0,03 (0,003)	<0,01*	1,07
Leeftijd ^a					0,024 (0,003)	<0,01*	0,025 (0,003)	<0,01*	1,04
Gebruik dig. X Leeftijd							0,003 (0,002)	0,25	1,02
<i>R</i> ²	0,060		0,063		0,064		0,064		
Adjusted <i>R</i> ²	0,059		0,062		0,063		0,063		
<i>R</i> ² -change	0,060		0,003		0,001		0,00		
<i>F</i> -change (<i>p</i>)	60,23 (<0,01*)		101,42(<0,01*)		49,10 (<0,01*)		1,34 (0,25)		
<i>N</i>	35042		35042		35042		35042		

^aDe variabelen Gebruik digitale communicatiemiddelen en Leeftijd zijn gecentreerd.

*Significant bij $p < 0,01$

Wanneer deze statistieken onderling met elkaar worden vergeleken per model blijkt het volgende: het toevoegen van de drie controlevariabelen aan het lege model heeft in deze analyse het grootste effect in termen van verklaarde variantie. De verklaarde variantie, R^2 , stijgt namelijk van 0 naar 6 procent. In model 2, waar de gecentreerde predictor Gebruik digitale communicatiemiddelen aan wordt toegevoegd, stijgt de verklaarde variantie met 0,3 procent. In model 3, waar de gecentreerde moderator Leeftijd aan wordt toegevoegd, stijgt de verklaarde variantie met 0,1 procent. Het toevoegen van de interactieterm aan model 4 resulteert tot slot niet in enige verbetering in het voorspellende vermogen van het model: de verklaarde variantie stijgt met 0 procent. Uiteindelijk kan het eindmodel 6,4 procent van de variantie in de afhankelijke variabele Werk-privébalans verklaren. Het percentage verklaarde variantie ligt aan de lage kant en dus is het de vraag in hoeverre dit model past bij de data.

Een mogelijke verklaring voor het lage percentage is dat het concept werk-privébalans door verschillende factoren kan worden beïnvloed. Factoren die niet de focus van dit onderzoek zijn, maar die wel een invloed hebben, zijn bijvoorbeeld persoonlijkheidskenmerken (Brough et al., 2020; Brummelhuis & Bakker, 2012). De adjusted R^2 , een eerlijkere maat voor verklaarde variantie, geeft iets strengere waarden in vergelijking met R^2 . Het verschil per waarde is 0,1 procent en dus kan het eindmodel volgens de adjusted R^2 6,3 procent verklaren van de variantie in Werk-privébalans.

Modelinspectie

Er moet verder ook worden gekeken naar modelassumpties, multicollineariteit en uitbijters. Hier volsta ik met een bondige beschrijving. In Bijlage 3 zijn de volledige analyses weergegeven.

Wat betreft de assumpties, onafhankelijke observaties, lineariteit, constante conditionele standaarddeviatie en normale verdeling van de residuen, lijkt de tweede assumptie, lineariteit, geschonden te worden. Deze schending wordt geïllustreerd in de residual plot van Bijlage 3. Lineariteit wordt geschonden, aangezien de afhankelijke variabele Werk-privébalans bestaat uit drie ordinale categorische variabelen die zijn samengevoegd tot een somschaal die als 'continu' kan worden beschouwd. De overige assumpties worden niet of nauwelijks geschonden. Gezien er geen ernstige schendingen zijn van de assumpties kan een lineaire regressie worden uitgevoerd.

Wat betreft multicollineariteit blijkt uit Tabel 3 verder dat de VIF-scores van de onafhankelijke variabelen allemaal kleiner zijn dan 2. In Bijlage 3 worden ook de VIF-scores van alle landendummy's weergegeven. De dummyvariabele België heeft de hoogste VIF-score, namelijk 3,17. Hoewel deze VIF-score groter is dan 2, ligt deze nog onder 4. Uiteindelijk blijkt dat de onafhankelijke variabelen niet te sterk met elkaar samenhangen, waardoor het belang van de individuele predictoren dus redelijk nauwkeurig en betrouwbaar beoordeeld kan worden.

Tot slot moeten invloedrijke punten worden onderzocht. Uit de plot waarin leveragewaarden zijn afgezet tegen Cook's Distance waarden blijkt dat er 31 mogelijke uitbijters zijn. Wanneer de regressieanalyse opnieuw wordt uitgevoerd zonder deze uitbijters, blijkt dat hun invloed op de geschatte regressiecoëfficiënten verwaarloosbaar is.

Hypothesetoetsing

In Tabel 3 staan de regressiecoëfficiënten weergegeven van de vier regressiemodellen voor Werk-privébalans. Deze zijn het resultaat van een hiërarchische lineaire regressieanalyse en worden gebruikt om de hypothesen 1-3 te kunnen toetsen. De regressieparameters van alle landendummy's worden niet gerapporteerd in Tabel 3, maar in Bijlage 2. De constanten worden daarom eveneens alleen in Bijlage 2 gerapporteerd.

Model 2, die de controlevariabelen en predictor Gebruik van digitale communicatiemiddelen bevat, wordt gebruikt om H1 te toetsen. Model 3, waar de moderator Leeftijd aan wordt toegevoegd, wordt eveneens gebruikt om H1 te toetsen. Model 4, waar de interactieterm aan wordt toegevoegd, wordt verder gebruikt om H2 en H3 te toetsen. Model 1 wordt tot slot gebruikt om de effecten van de controlevariabelen te bespreken.

De eerste hypothese die in dit onderzoek centraal staat is:

H1: werknemers die vaker gebruik maken van digitale communicatiemiddelen voor werk, ervaren een slechtere werk-privébalans.

Deze hypothese wordt ondersteund door zowel model 2 als model 3. Uit model 2 blijkt dat het effect van Gebruik van digitale communicatiemiddelen op de Werk-privébalans $-0,03$ is, gecontroleerd voor Geslacht, Fulltime/parttime werken en Land ($b = -0,03$; $p < 0,001$). Dit betekent dat het Gebruik van digitale communicatiemiddelen een negatief effect heeft op de Werk-privébalans: als het gebruik van deze digitale middelen met één eenheid stijgt (bijv. van soms naar vaak) dan daalt de score op werk-privébalans met $0,03$. Dit effect is significant, maar erg klein. De 'schaal' van werk-privébalans loopt namelijk van 1 tot 5. Hoewel het effect erg klein is, ondersteunt het de hypothese: werknemers die vaker gebruik maken van digitale communicatiemiddelen voor werk, ervaren een slechtere werk-privébalans.

In model 3 is het effect van Gebruik van digitale communicatiemiddelen op de Werk-privébalans eveneens $-0,03$, maar nu gegeven Geslacht, Fulltime/parttime werken, Land en Leeftijd ($b = -0,03$; $p < 0,001$). De invloed van de moderator Leeftijd wordt in dit model meegenomen, maar dit heeft geen invloed op het effect van Gebruik digitale communicatiemiddelen op Werk-privébalans. De helling van Gebruik digitale communicatiemiddelen wordt namelijk niet groter of kleiner na toevoegen van Leeftijd. Daarnaast is de helling nog altijd significant. Het effect van Leeftijd op de Werk-privébalans is

verder 0,024, gegeven de andere variabelen ($b = 0,024$; $p < 0,001$). Dit betekent dat Leeftijd een positief effect heeft op Werk-privébalans: als leeftijd met één eenheid stijgt, in dit geval tien jaar, dan stijgt de werk-privébalans met 0,024. Dit is een erg klein effect gezien de schaal van werk-privébalans. Het effect is echter wel significant. Naarmate werknemers ouder zijn, verbetert dus hun werk-privébalans.

De tweede en derde hypothese die in dit onderzoek centraal staan, zijn:

H2: Het negatieve effect van het gebruik van digitale communicatiemiddelen op de werk-privébalans is sterker naarmate werknemers ouder zijn.

H3: Het negatieve effect van het gebruik van digitale communicatiemiddelen op de werk-privébalans is sterker naarmate werknemers jonger zijn.

Om deze tweede en derde hypothese te kunnen toetsen, dient de helling van de interactievariabele in model 4 te worden bestudeerd. De interactievariabele in model 4 heeft een helling van 0,003 ($b = 0,003$; $p = 0,25$). Om dit interactie-effect te kunnen interpreteren, worden hellingen uitgerekend voor mensen die hoog scoren op de modererende variabele Leeftijd en dus ouder zijn en voor mensen die laag scoren op Leeftijd en dus jonger zijn. In Bijlage 2 zijn deze berekeningen terug te vinden. Hieruit blijkt dat voor jongere werknemers (22-jarigen) het negatieve effect van het gebruik van digitale communicatiemiddelen iets sterker is ($b = -0,037$) dan voor oudere werknemers (62-jarigen) ($b = -0,025$). Dit is in overeenstemming met hypothese 3: naarmate werknemers jonger zijn, is het negatieve effect van het gebruik van digitale communicatiemiddelen op werk-privébalans sterker. Hypothese 2 wordt dus niet ondersteund. Het gevonden interactie-effect in de steekproef is echter erg klein en daarnaast niet significant. Er kan dus met erg weinig zekerheid gezegd worden of dit verschil ook in de populatie zou bestaan.

Er zijn tot slot een aantal opvallende bevindingen over de controlevariabelen. Deze bevindingen zijn gebaseerd op de regressiecoëfficiënten in model 1. Mannen lijken allereerst een betere werk-privébalans te hebben dan vrouwen. Mannen scoren namelijk 0,14 hoger op werk-privébalans dan vrouwen. Dit verschil is klein, maar significant ($b = 0,14$; $p < 0,001$). Op basis van model 1 scoren mensen die parttime werken daarnaast 0,17 hoger op werk-privébalans dan mensen die fulltime werken. Dit verschil is eveneens klein en significant ($b = 0,17$; $p < 0,001$). Bij de controlevariabele Land is tot slot opvallend dat werknemers uit 33 Europese landen een slechtere werk-privébalans rapporteren dan Nederlandse werkenden. Nederlandse werkenden scoren gemiddeld 3,65 op de werk-privébalans ($b_0 = 3,65$; $p < 0,001$).

Op een schaal van 1-5 is dit redelijk hoog. Nederlandse werknemers verschillen het meest met Zuid-Europese werkenden. Zo scoren werkenden in Italië bijvoorbeeld 0,52 lager op Werk-privébalans dan werkenden in Nederland. Alleen in Oostenrijk, Duitsland en Slovenië scoren de werkenden iets hoger op werk-privébalans dan de werkenden in Nederland. De verschillen tussen Nederlandse werknemers en andere Europese werknemers wat betreft de score op werk-privébalans zijn bijna allemaal significant; alleen de verschillen met Duitse en Sloveense werknemers zijn niet significant. In Bijlage 2 Output van de Regressieanalyse worden alle hellingen van alle dummyvariabelen van Land gerapporteerd. De effecten van alle controlevariabelen blijven tot slot in de andere modellen, na het toevoegen van de predictor, moderator en interactie, min of meer constant.

Conclusie en discussie

De onderzoeksvraag die in dit onderzoek centraal stond was: in hoeverre beïnvloedt het gebruik van digitale communicatiemiddelen de werk-privébalans van Europese werkenden en in hoeverre verschilt deze invloed naarmate werknemers jonger of ouder zijn?

Het antwoord op deze vraag wordt allereerst besproken aan de hand van de belangrijkste bevindingen van dit onderzoek. Vervolgens worden deze bevindingen beschouwd in het licht van de bestaande literatuur en theorieën. De bevindingen worden in andere woorden in een bredere context geplaatst. Verder wordt besproken waarom de hypothesen wel of niet zijn uitgekomen en wat de aanbevelingen voor vervolgonderzoek zijn.

Uit dit onderzoek blijkt allereerst dat werknemers die vaker gebruikmaken van computers, laptops, smartphones of tablets voor hun werk een enigszins - en significant - slechtere werk-privébalans ervaren. Deze bevinding wordt ondersteund door eerder onderzoek (bijvoorbeeld: Boswell & Olson-Buchanan, 2007). Zo blijkt uit onderzoek van Ma et al. (2018) dat werknemers die vaker gebruik maken van informatietechnologieën, zoals digitale communicatiemiddelen, meer technostress ervaren en daardoor een slechtere werk-privébalans ervaren. Uit onderzoek van Chung (2022) blijkt daarnaast dat werknemers die meer vrijheid en flexibiliteit hebben om zelf te bepalen waar en wanneer ze werken, hetgeen digitale communicatiemiddelen faciliteren, vaker overwerken en hierdoor een slechtere werk-privébalans ervaren. Hoewel er kan worden geconcludeerd dat werknemers die vaker werken met digitale communicatiemiddelen een wat slechtere werk-privébalans ervaren, blijft de vraag onbeantwoord in hoeverre de gepresenteerde mechanismen, technostress en overwerken in de passiesamenleving, verklaringen zijn voor deze relatie. Om meer inzicht te krijgen in de achterliggende mechanismen, kunnen technostress en overwerken daarom in vervolgonderzoek worden meegenomen als mediërende variabelen. Daarnaast kan kwalitatief onderzoek mogelijk inzichtelijk maken waarom werknemers overwerken, of dit inderdaad wordt gestimuleerd en gerechtvaardigd door de passienorm, en onder welke concrete omstandigheden werknemers technostress ervaren.

De negatieve invloed van werken met digitale communicatiemiddelen op de werk-privébalans lijkt voor Europese werknemers relatief klein te zijn. Hier kunnen meerdere verklaringen voor bestaan. Een theoretische verklaring is allereerst dat het werken met digitale communicatiemiddelen voor werknemers ook een positieve invloed kan hebben op hun werk-privébalans. Uit eerder onderzoek is namelijk gebleken dat een werknemer die meer keuzevrijheid heeft over waar en wanneer hij werkt, beter in staat is om zijn werk- en privéleven

te combineren en hierdoor een betere werk-privébalans ervaart (Hill et al., 2011; Byron, 2005; Bulger & Fisher, 2012). De positieve invloed heft dus mogelijk een deel van de negatieve invloed op. Het is ook mogelijk dat werken met digitale communicatiemiddelen eenvoudigweg geen grote invloed heeft op de werk-privébalans en dat andere factoren, zoals persoonlijkheid, bepalender zijn. Uit onderzoek blijkt namelijk dat persoonlijkheidskenmerken een belangrijke rol spelen in hoeverre iemand conflict ervaart tussen zijn werk- en privéleven. Zo ervaren mensen die optimistischer zijn en meer zelfvertrouwen hebben, minder conflict tussen werk- en privé (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Werknemers die daarnaast intrinsiek gemotiveerd zijn voor hun werk, ervaren daarnaast een betere werk-privébalans (Ten Brummelhuis et al., 2011). Een aanbeveling voor Eurofond is daarom om vragen over persoonlijkheidskenmerken toe te voegen aan de European Working Conditions Survey zodat bijvoorbeeld zelfvertrouwen en optimisme mee kunnen worden meegenomen als variabelen in vervolgonderzoek naar de werk-privébalans. De laatste verklaring is meer methodologisch-statistisch van aard. In dit onderzoek zijn er drie vragen samengevoegd tot een somschaal om de werk-privébalans te meten. De betrouwbaarheid van deze schaal is echter vrij laag ($\alpha = 0,55$). Dit suggereert dat de vragen die zijn samengevoegd om de werk-privébalans te meten, mogelijk niet goed samenhangen. Aangezien werk-privébalans redelijk onbetrouwbaar is gemeten, kan dit hebben geleid tot een onderschatting van de gevonden effecten (Keith, 2019). Voor vervolgonderzoek kan het daarom raadzaam zijn om werk-privébalans op een betrouwbaardere manier te meten. Hierbij moet echter wel de kanttekening worden gemaakt dat er binnen de wetenschap nog geen consensus lijkt te bestaan over hoe werk-privébalans het beste gemeten moet worden (Kalliath & Brough, 2008). Zo beschrijven Kalliath en Brough (2008) dat er ten minste zes gangbare definities zijn van werk-privébalans met bijbehorende meetinstrumenten. Hoewel deze meetinstrumenten veelvuldig worden gebruikt, ontbreekt het aan empirische ondersteuning voor deze meetinstrumenten (Kalliath and Brough 2008; Gatrell et al., 2013).

Uit dit onderzoek blijkt daarnaast dat de negatieve invloed van werken met digitale communicatiemiddelen op de werk-privébalans niet significant sterker is naarmate werknemers ouder zijn, noch naarmate werknemers jonger zijn. Hoewel de literatuur aanwijzingen geeft dat het negatieve effect van het gebruik van digitale communicatiemiddelen op de werk-privébalans sterker wordt naarmate werknemers ouder zijn, wordt dit dus niet bevestigd door de bevindingen van dit onderzoek. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat oudere werknemers, hoewel ze meer technostress ervaren, betere vaardigheden hebben ontwikkeld om met deze stress om te gaan (Hauk et al., 2019). Door deze vaardigheden, die vallen onder persoonlijke hulpbronnen (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012), zijn de gevolgen van deze technostress minder ingrijpend en heeft technostress mogelijk een minder grote

invloed op de werk-privébalans. Een andere mogelijke verklaring is dat de theoretische aanname dat technostress de optelsom is van de individuele technostressoren mogelijk onjuist is. Uitgaande van deze aanname heeft degene die het hoogst scoort op de meeste afzonderlijke stressoren meer technostress. Op basis van mijn theorie scoren ouderen hoger op twee technostressoren, techno-complexiteit en techno-onzekerheid, en zullen zij hierdoor meer technostress en een slechtere werk-privébalans ervaren dan jongere werknemers. Mogelijk veroorzaken specifieke technostressoren echter meer stress of is hun invloed groter op de werk-privébalans dan andere technostressoren, waardoor jongere werknemers mogelijk evenveel technostress ervaren als oudere werknemers. Naar de invloed van specifieke technostressoren is echter nog weinig onderzoek gedaan (LaTorre et al., 2019; Borle et al., 2021) en dus kunnen er geen harde uitspraken worden gedaan over hoe specifieke technostressoren zich verhouden tot de algehele werk-privébalans van verschillende leeftijdsgroepen. Een derde mogelijke verklaring is dat oudere werknemers van vandaag de dag buiten het cohort vallen van ouderen die zich niet digitaal bekwaam of vaardig voelen en negatieve houdingen hebben over zichzelf en hun digitale vaardigheden. Het is aannemelijk dat de huidige groep oudere werknemers op jongere leeftijd is blootgesteld aan technologieën en hierdoor meer ervaring heeft met en positievere houdingen heeft over technologieën (Czaja et al., 2006). Techno-complexiteit en techno-onzekerheid zullen hierdoor minder gelden als technostressoren voor oudere werknemers van vandaag, dan voor oudere werknemers van vroeger. Het verschil in digitale vaardigheden en houdingen is dus mogelijk eerder te wijten is aan generatieverschillen dan aan achteruitgang die gebonden is aan leeftijd (Czaja et al., 2006).

Dat de negatieve invloed van het gebruik van digitale communicatiemiddelen op de werk-privébalans sterker is naarmate werknemers jonger zijn, wordt evenmin bevestigd door de bevindingen van dit onderzoek. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat jongere werknemers naast obsessieve passie ook harmonieuze passie ervaren voor hun werk. Mogelijk is de grens tussen deze twee passies minder sterk dan in de literatuur wordt beschreven en kunnen de twee soorten passies naast elkaar bestaan (Vallerand et al., 2003). Als jongere werknemers naast obsessieve passie voor hun werk, harmonieuze passie ervaren dan kan harmonieuze passie dienen als buffer tegen de negatieve effecten van obsessieve passie, zoals een slechtere werk-privébalans. Harmonieuze passie helpt individuen om zowel betrokken te zijn in hun werk- als privéleven, omdat het hen in staat stelt om zich fysiek en mentaal los te maken van hun passie wanneer ze met andere, privé-gerelateerde, activiteiten bezig zijn (Vallerand et al., 2010).

Een interessante bevinding van dit onderzoek is tot slot dat het land waarin een werknemer woont een significante en relatief grote invloed heeft op hoe een werknemer zijn werk-privébalans ervaart. Sterker nog, het lijkt erop dat het land waarin een werknemer woont een belangrijkere invloed heeft op zijn werk-privébalans dan hoe vaak hij digitale communicatiemiddelen gebruikt, zijn leeftijd, of hij fulltime of parttime werkt of wat zijn of haar geslacht is. Nederlandse werknemers rapporteren namelijk een relatief goede werk-privébalans, terwijl werknemers uit 33 andere landen een slechtere werk-privébalans dan Nederlandse werknemers. Waarom ervaren Nederlandse werknemers een betere werk-privébalans dan veel andere Europese werknemers? Mogelijk hebben Nederlandse werknemers een betere werk-privébalans, omdat zij meer toegang hebben tot conflict verminderende macrohulpbronnen. Wie meer toegang heeft tot macrohulpbronnen die conflicten tussen werk en privé verminderen, ervaart namelijk een betere werk-privébalans (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012; Sirgy & Lee, 2018). Macrohulpbronnen voor Nederlandse werknemers zouden bijvoorbeeld kunnen zijn dat Nederlandse werknemers relatief vaak de mogelijkheid krijgen om parttime te werken en dit ook doen (Yerkes & Heidel, 2024). In 2024 werkten ruim 4,7 miljoen Nederlanders parttime (CBS, 2024). Uit mijn onderzoek blijkt dat parttimers een significant betere werk-privébalans ervaren dan fulltimers. Dit wordt bovendien ondersteunt door eerder onderzoek (Albertsen et al., 2008). Een andere macrohulpbron voor Nederlandse werknemers kan zijn dat zij gemiddeld minder uren per week werken dan andere Europese werknemers (Vermeij et al., 2024; Eurostat, 2024). Hierdoor hebben Nederlandse werknemers meer vrije tijd en dus de mogelijkheid om actiever te participeren in hun privéleven (Vermeij et al., 2024). Uiteindelijk kan dit resulteren in een betere werk-privébalans (Sirgy & Lee, 2018). Desondanks blijft op basis van dit onderzoek de vraag onbeantwoord of deze macrohulpbronnen volledig verantwoordelijk zijn voor de redelijk goede werk-privébalans van Nederlandse werknemers en het verschil met andere Europese werknemers. Gezien de grote invloed van het land waarin iemand woont op zijn werk-privébalans is het relevant om meer onderzoek te verrichten naar welke factoren of macrohulpbronnen binnen een land de werk-privébalans bevorderen. Dit zou met behulp van een multilevel analyse kunnen worden onderzocht.

De bevindingen dienen ook besproken te worden in het licht van de sterke en zwakke punten van dit onderzoek. Hierbij staat de vraag centraal in hoeverre de resultaten valide en betrouwbaar zijn. Tot slot wordt besproken in hoeverre de significante resultaten gegeneraliseerd kunnen worden naar de onderzoekspopulatie.

Om te kunnen beoordelen in hoeverre de gevonden bevindingen betrouwbaar zijn, moet beoordeeld worden of het onderzoek zorgvuldig en transparant is uitgevoerd. In dit onderzoek

zijn bijna alle respondenten random geselecteerd aan de hand van Random Digit Dialing. Zweedse respondenten vormen hier een uitzondering op: zij zijn random geselecteerd via een bevolkingsregister. Daarnaast zijn respondenten allemaal op dezelfde manier benaderd: ze zijn opgebeld en vervolgens aan de hand van eenzelfde introductie geïntroduceerd aan het onderzoek. De betrouwbaarheid van dit onderzoek als geheel lijkt al met al een sterke kant van dit onderzoek. Desalniettemin kunnen de resultaten onbetrouwbaar zijn, doordat het concept werk-privébalans onbetrouwbaar is gemeten. De invloed van deze onbetrouwbare meting is echter mogelijk beperkt: als afhankelijke variabelen, zoals werk-privébalans, onbetrouwbaar worden gemeten dan is de invloed op de resultaten minder groot dan wanneer onafhankelijke variabelen onbetrouwbaar worden gemeten (Keith, 2019).

Dan over validiteit. Binnen dit onderzoek is er geen factoranalyse uitgevoerd om de constructvaliditeit van het meetinstrument voor werk-privébalans te kunnen beoordelen. Zonder factoranalyse is het onduidelijk of de drie vragen daadwerkelijk het concept werk-privébalans hebben gemeten. Het is dus de vraag in hoeverre de geconstrueerde schaal een valide meting van het concept werk-privébalans heeft gegeven. Aangezien er in dit onderzoek maar gebruik is gemaakt van drie vragen om het concept te meten en dit in andere onderzoeken over het algemeen meer vragen zijn (bijvoorbeeld: Brough et al., 2009), is de kans groter dat er sprake is van een invalide meting.

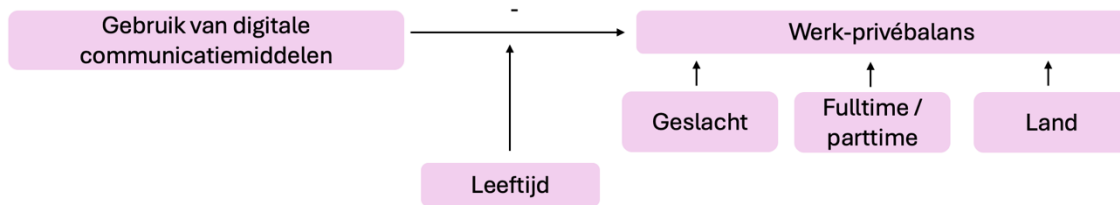
Naast dit mogelijk invalide meetinstrument, is er in dit onderzoek mogelijk ook sprake van selectieve non-respons. Laagopgeleiden zijn namelijk ondervertegenwoordigd in de steekproeven van 34 landen. Over de invloed van opleidingsniveau op de werk-privébalans bestaat binnen de literatuur geen eenduidig beeld en er is bovendien weinig onderzoek naar gedaan: enerzijds blijkt uit een onderzoek dat hoger opgeleiden een slechtere werk-privébalans ervaren (Kromydas, 2020), anderzijds blijkt uit een onderzoek dat lager opgeleiden een slechtere werk-privébalans ervaren (Brough et al., 2020). In beide onderzoeken ervaart de hoog- of laagopgeleide niet alleen een slechtere werk-privébalans door zijn opleidingsniveau, maar ook door andere factoren, zoals alleenstaande ouder zijn. Onduidelijk is dus of lager opgeleiden anders zouden scoren op de variabele werk-privébalans en of de resultaten zijn vertekend omdat lager opgeleiden zijn ondervertegenwoordigd in de steekproef. Er is tot slot enkel gecontroleerd voor drie (aanvullende) variabelen, maar niet voor schijnmakende variabelen. In hoeverre alternatieve verklaringen worden uitgesloten is dus de vraag. Al met al kan er door het invalide meetinstrument en de potentiële selectieve non-respons met weinig zekerheid gesteld worden dat dit onderzoek voldoende intern valide is.

Tot slot is het de vraag in hoeverre de significante resultaten gegeneraliseerd kunnen worden. Dit is onder andere afhankelijk van de mate van representativiteit van de steekproef. De steekproef is allereerst wat betreft inwoneraantal per land redelijk representatief. De grootste landen in Europa, zijn in de steekproef ook vertegenwoordigd met het meeste aantal respondenten. Verder is de steekproef wat betreft geslacht en leeftijd ook representatief (Ipsos, 2021). Zoals ik hiervoor heb besproken, zijn laagopgeleiden ondervertegenwoordigd en is de steekproef wat betreft opleidingsniveau dus niet representatief. De onderzoekers hebben hiervoor gecorrigeerd door te wegen. Al met al zouden de significante resultaten dus min of meer gegeneraliseerd kunnen worden naar de populatie Europese werkenden. Dit houdt in dat Europese werknemers die vaker werken met digitale communicatiemiddelen een enigszins slechtere werk-privébalans ervaren. Daarnaast moet worden opgemerkt dat de data zijn verzameld in Europa gedurende Covid-19: de resultaten kunnen dus niet generaliseerd worden naar een andere tijd of een ander continent.

Tot slot rest mij de opmerking dat de gemiddelde werk-privébalans van Europese werkenden ten tijde van Covid-19 redelijk goed was. Mogelijk ervoeren Europese werknemers door de covidmaatregelen meer vrije tijd en konden ze hierdoor een betere balans vinden tussen hun werk- en privéleven. Gedurende Covid-19 ervoeren Europese werknemers maar een kleine negatieve invloed van werken met digitale communicatiemiddelen op hun werk-privébalans en deze negatieve invloed gold bovendien niet sterker naarmate werknemers jonger of ouder waren. In welk Europees land iemand woonde, leek veel belangrijker voor hoe goed of slecht iemand zijn werk-privébalans ervoer. De belangrijkste aanbeveling voor vervolgonderzoek is daarom om te onderzoeken welke kenmerken van een land bepalend zijn voor het bevorderen van de werk-privébalans van Europese werkenden, zodat alle Europese werkenden, inclusief jongere en oudere werknemers, Europese organisaties, maar ook Europese samenlevingen kunnen profiteren van de gunstige gevolgen van een goede werk-privébalans.

BIJLAGE 1 Documentatie van de variabelen

Grafische weergave onderzoeksmodel:



Figuur 1. Conceptueel model met werk-privébalans als afhankelijke variabele, gebruik digitale communicatiemiddelen en leeftijd als onafhankelijke variabelen, waarbij leeftijd de modererende variabele is en met geslacht, fulltime of parttime werken en land als controlevariabelen.

Variabelen

Werk-privébalans

1. Oorspronkelijke variabelen

De oorspronkelijke variabelen zijn *work_life_balance*, *wlb_worry* en *wlb_tired*.

Statistics				
		work_life_balance Q44 [work_life_balance] In general, how do your working hours fit in with your family or social commitments outside work?	wlb_worry Q45A [wlb_worry] Kept worrying about work when you were not working [Since you started your main paid job, how often have you...?]	wlb_tired Q45B [wlb_tired] Felt too tired after work to do some of the household jobs which need to be done [Since you started your main paid job, how often have you...?]
N	Valid	71758	35857	35857
	Missing	0	35901	35901

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
work_life_balance Q44 [work_life_balance] In general, how do your working hours fit in with your family or social commitments outside work?	71758	-999	4	-1.39	54.211
wlb_worry Q45A [wlb_worry] Kept worrying about work when you were not working [Since you started your main paid job, how often have you...?]	35857	-999	5	-.56	52.842
wlb_tired Q45B [wlb_tired] Felt too tired after work to do some of the household jobs which need to be done [Since you started your main paid job, how often have you...?]	35857	-999	5	-1.76	60.952
Valid N (listwise)	35857				

Work_life_balance

work_life_balance Q44 [work_life_balance] In general, how do your working hours fit in with your family or social commitments outside work?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	-999 Refusal (spontaneous)	31	.0	.0	.0
	-888 DK/no opinion (spontaneous)	228	.3	.3	.4
	1 Very well	25278	35.2	35.2	35.6
	2 Well	33370	46.5	46.5	82.1
	3 Not very well	9616	13.4	13.4	95.5
	4 Not at all well	3235	4.5	4.5	100.0
	Total	71758	100.0	100.0	

Wlb_worry

wlb_worry Q45A [wlb_worry] Kept worrying about work when you were not working [Since you started your main paid job, how often have you...?]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	-999 Refusal (spontaneous)	15	.0	.0	.0
	-888 DK (spontaneous)	54	.1	.2	.2
	-777 Not applicable (spontaneous)	70	.1	.2	.4
	1 Never	7714	10.8	21.5	21.9
	2 Rarely	7911	11.0	22.1	44.0
	3 Sometimes	9737	13.6	27.2	71.1
	4 Often	7446	10.4	20.8	91.9
	5 Always	2910	4.1	8.1	100.0
	Total	35857	50.0	100.0	
	Missing System	35901	50.0		
Total	71758	100.0			

Wlb_tired

wlb_tired Q45B [wlb_tired] Felt too tired after work to do some of the household jobs which need to be done [Since you started your main paid job, how often have you...?]

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
-999 Refusal (spontaneous)	15	.0	.0	.0
-888 DK (spontaneous)	54	.1	.2	.2
-777 Not applicable (spontaneous)	125	.2	.3	.5
1 Never	5819	8.1	16.2	16.8
2 Rarely	9136	12.7	25.5	42.2
3 Sometimes	11895	16.6	33.2	75.4
4 Often	7054	9.8	19.7	95.1
5 Always	1759	2.5	4.9	100.0
Total	35857	50.0	100.0	
Missing System	35901	50.0		
Total	71758	100.0		

Bij alle drie de variabelen zijn de antwoordcategorieën -999 Refusal, -888 DK (don't know) en -777 Not applicable niet gedefinieerd als missings. Deze antwoordcategorieën worden dus meegenomen als 'echte' waarden. Om dit te voorkomen, moeten de antwoordcategorieën worden gedefinieerd als missings.

Wat verder opvalt, is dat wlb_worry en wlb_tired door ongeveer de helft van de respondenten niet is beantwoord. Dit komt doordat de vraag aan 50 procent van de respondenten is gesteld (Modulaire aanpak, de vragen vallen onder M2).

2. Bewerkingen

Het is noodzakelijk om de variabelen te spiegelen, zodat de interpretatie van de resultaten logischer is. Nu betekent een hogere score bij alle drie de variabelen een slechtere werk-privébalans. Door te spiegelen, houdt een hogere score op de variabelen, een betere werk-privébalans in. Tegelijkertijd dienen ook de missings gedefinieerd te worden.

RECODE work_life_balance (-999=SYSMIS) (-888=SYSMIS) (1=4) (2=3) (3=2) (4=1) INTO

**work_life_balance_nieuw.
EXECUTE.**

RECODE wlb_worry (-999=SYSMIS) (-888=SYSMIS) (-777=SYSMIS) (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO

**wlb_worry_nieuw.
EXECUTE.**

RECODE wlb_tired (-999=SYSMIS) (-888=SYSMIS) (-777=SYSMIS) (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO

**wlb_tired_nieuw.
EXECUTE.**

De schaal van work_life_balance_nieuw loopt van 1 tot 4, en de schalen wlb_worry_nieuw en wlb_tired_nieuw lopen van 1 tot 5. Work_life_balance_nieuw moet dus dezelfde range krijgen als de andere twee variabelen. Dit is gedaan door de variabele te vermenigvuldigen met vijf vierde.

**COMPUTE work_life_balance_nieuw_range=work_life_balance_nieuw * (5 / 4).
EXECUTE.**

Vervolgens moet er een betrouwbaarheidsanalyse worden uitgevoerd.

RELIABILITY

**/VARIABLES=wlb_worry_nieuw wlb_tired_nieuw work_life_balance_nieuw_range
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35472	49.4
	Excluded ^a	36286	50.6
	Total	71758	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.545	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
wlb_worry_nieuw	7.1949	2.966	.336	.487
wlb_tired_nieuw	7.1901	3.086	.421	.341
work_life_balance_nieuw_range	6.5691	3.669	.322	.497

Uit de betrouwbaarheidsanalyse volgt een lage Cronbach alpha ($\alpha = 0.545$). Aangezien de schaal bestaat uit drie items en de drie items verschillende deelconcepten meten van werk-privébalans, is $\alpha = 0.545$ redelijk aanvaardbaar. De Cronbach alpha wordt daarnaast niet groter bij het weglaten van een van de variabelen.

Tot slot dient de schaal geconstrueerd te worden. Dit is gedaan door de som van alle items te berekenen.

COMPUTE worklifebalance_som=(wlb_worry_nieuw + wlb_tired_nieuw + work_life_balance_nieuw_range) / 3.EXECUTE.

3. Uiteindelijke variabele

De uiteindelijke variabele is *worklifebalance_som*.

Statistics

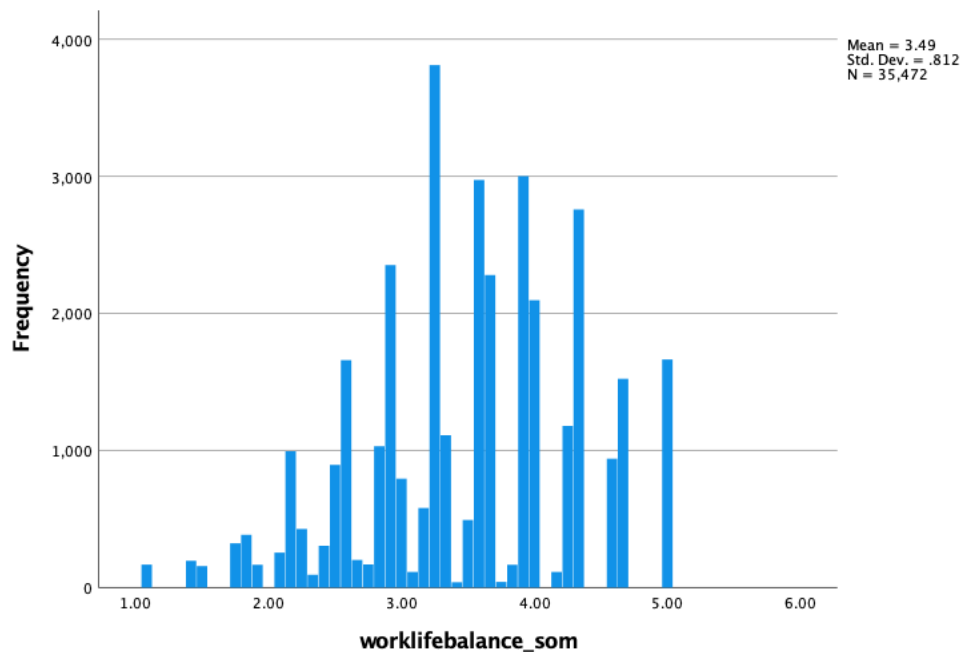
worklifebalance_som

N	Valid	35472
	Missing	36286

		worklifebalance_som			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.08	168	.2	.5	.5
	1.42	196	.3	.6	1.0
	1.50	157	.2	.4	1.5
	1.75	323	.5	.9	2.4
	1.83	385	.5	1.1	3.5
	1.92	167	.2	.5	3.9
	2.08	255	.4	.7	4.7
	2.17	995	1.4	2.8	7.5
	2.25	428	.6	1.2	8.7
	2.33	94	.1	.3	8.9
	2.42	305	.4	.9	9.8
	2.50	896	1.2	2.5	12.3
	2.58	1659	2.3	4.7	17.0
	2.67	202	.3	.6	17.6
	2.75	169	.2	.5	18.0
	2.83	1032	1.4	2.9	20.9
	2.92	2353	3.3	6.6	27.6
	3.00	795	1.1	2.2	29.8
	3.08	114	.2	.3	30.1
	3.17	581	.8	1.6	31.8
	3.25	3812	5.3	10.7	42.5
	3.33	1112	1.5	3.1	45.7
	3.42	39	.1	.1	45.8
	3.50	494	.7	1.4	47.2
	3.58	2973	4.1	8.4	55.5
	3.67	2280	3.2	6.4	62.0
	3.75	42	.1	.1	62.1
	3.83	167	.2	.5	62.6
	3.92	3002	4.2	8.5	71.0
	4.00	2097	2.9	5.9	76.9
4.17	114	.2	.3	77.3	
4.25	1180	1.6	3.3	80.6	
4.33	2759	3.8	7.8	88.4	
4.58	940	1.3	2.6	91.0	
4.67	1523	2.1	4.3	95.3	
5.00	1664	2.3	4.7	100.0	
	Total	35472	49.4	100.0	
Missing	System	36286	50.6		
	Total	71758	100.0		

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
worklifebalance_som	35472	1.08	5.00	3.4924	.81237
Valid N (listwise)	35472				



De respondenten rapporteren gemiddeld een redelijk goede werk-privébalans (gemiddelde: 3.49; standaarddeviatie: 0.81). De verdeling van de variabele lijkt verder linksscheef te zijn; er zijn dus relatief weinig lage scores.

Digitalisering: gebruik digitale communicatiemiddelen

1. Oorspronkelijke variabele

De oorspronkelijke variabele is *computer*.

Statistics

computer Q30J [computer] Wo

N	Valid	71758
	Missing	0

computer Q30J [computer] Working with computer, laptop, tablet, smartphone [How often does your main paid job involve...?]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	-999 Refusal (spontaneous)	2	.0	.0	.0
	-888 DK (spontaneous)	25	.0	.0	.0
	1 Never	9504	13.2	13.2	13.3
	2 Rarely	3179	4.4	4.4	17.7
	3 Sometimes	4535	6.3	6.3	24.0
	4 Often	12564	17.5	17.5	41.5
	5 Always	41949	58.5	58.5	100.0
	Total	71758	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
computer Q30J [computer] Working with computer, laptop, tablet, smartphone [How often does your main paid job involve...?]	71758	-999	5	3.70	17.526
Valid N (listwise)	71758				

Wat opvalt is dat de antwoordcategorieën -999 Refusal en -888 DK (don't know) in deze dataset niet zijn gedefinieerd als missings. Deze antwoordcategorieën worden dus in de berekening van het gemiddelde en de standaarddeviatie meegenomen als 'echte' waarden. Om deze vertekening in verdere resultaten te voorkomen, moeten de antwoordcategorieën worden gedefinieerd als missings.

2. Bewerkingen

Het is niet noodzakelijk om deze variabele te spiegelen of te dummificeren. Een hogere score op deze variabele betekent immers dat iemand vaker gebruik maakt van digitale communicatiemiddelen. Verder is het meetniveau van de variabele ordinaal met gelijke tussenstappen. De variabele dient daarom niet gedummificeerd te worden.

De variabele dient gehercodeerd te worden om de missings te definiëren. De antwoordcategorieën "Refusal" en "DK" zijn gehercodeerd naar System Missing.

**RECODE computer (-999=SYSMIS) (-888=SYSMIS) (1=1) (2=2) (3=3) (4=4) (5=5) INTO computer_nieuw.
EXECUTE.**

De nieuwe variabele is *computer_nieuw*. Deze variabele dient uiteindelijk ook gecentreerd te worden om de interactieterm te kunnen berekenen. Dit komt later aan bod.

3. Uiteindelijke variabele

Statistics

computer_nieuw

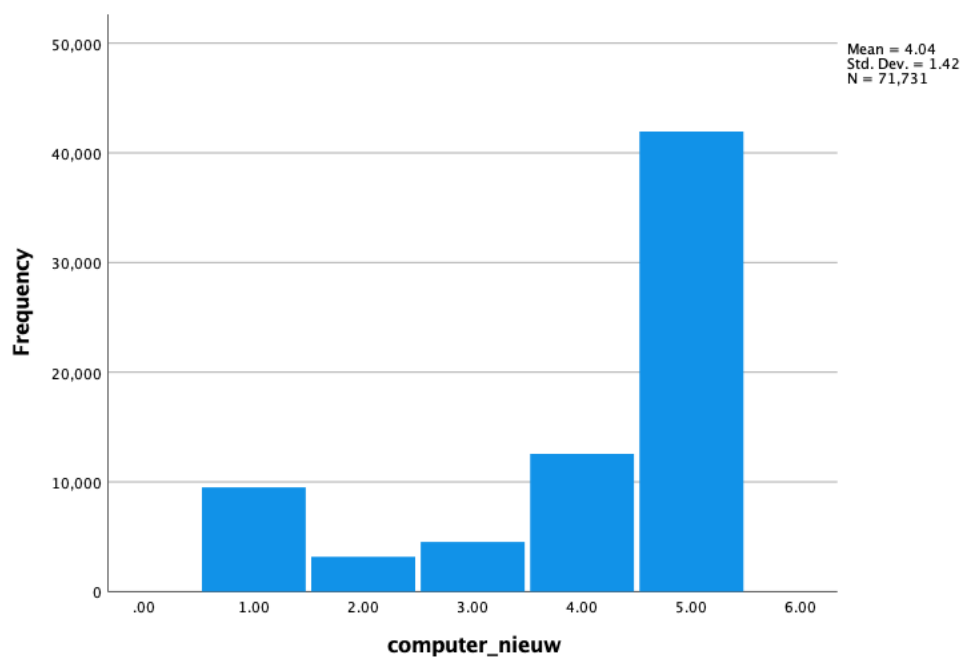
N	Valid	Missing
	71731	27

computer_nieuw: Working with computer, laptop, tablet, smartphone [How often does your main paid job involve...?]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 never	9504	13.2	13.2	13.2
	2 rarely	3179	4.4	4.4	17.7
	3 sometimes	4535	6.3	6.3	24.0
	4 often	12564	17.5	17.5	41.5
	5 always	41949	58.5	58.5	100.0
	Total	71731	100.0	100.0	
Missing	System	27	.0		
Total		71758	100.0		

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
computer_nieuw	71731	1.00	5.00	4.0355	1.42005
Valid N (listwise)	71731				



Opvallend is dat een ruime meerderheid van de respondenten vaak of altijd gebruik maakt van digitale communicatiemiddelen voor werk (76 procent). Respondenten werken gemiddeld vaak met digitale communicatiemiddelen (gemiddelde: 4.04; standaarddeviatie: 1.42).

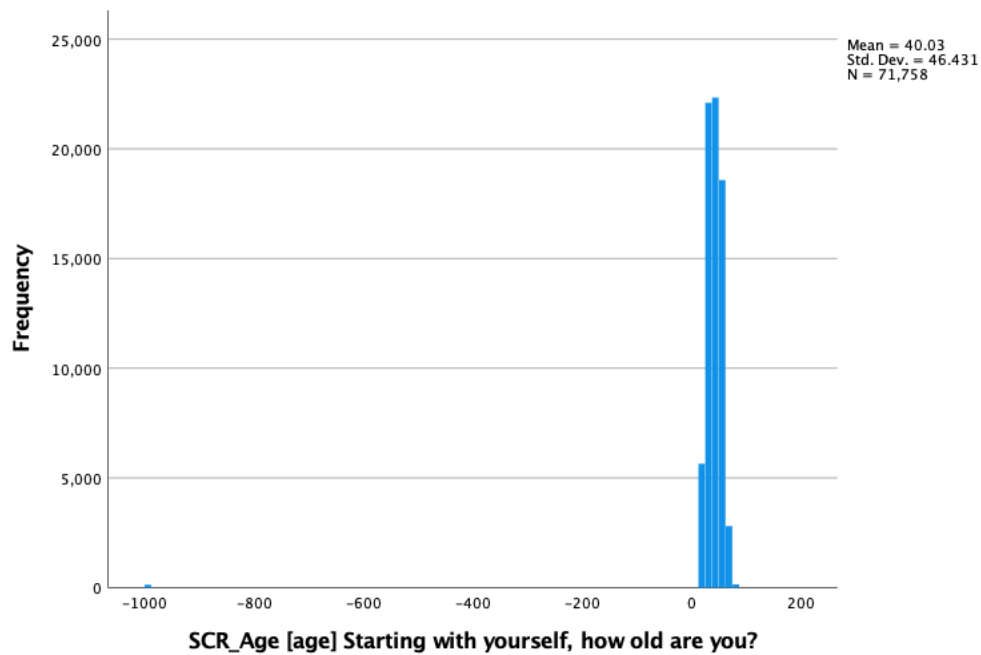
Leeftijd

1. Oorspronkelijke variabele

De oorspronkelijke variabele is *age*.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
age SCR_Age [age] Starting with yourself, how old are you?	71758	-999	88	40.03	46.431
Valid N (listwise)	71758				



Statistics

age SCR_Age [age] Starting wit

N	Valid	Missing
	71758	0

Wat opvalt is dat de antwoordcategorie -999 Refusal niet is gedefinieerd als missing. Het minimum is daarom -999. De antwoordcategorie dient gedefinieerd te worden als missings.

2. Bewerkingen

Het meetniveau van de variabele leeftijd is continu. Spiegelen en dummificeren zijn niet noodzakelijk. De antwoordcategorie "Refusal" is gehercodeerd naar System Missing.

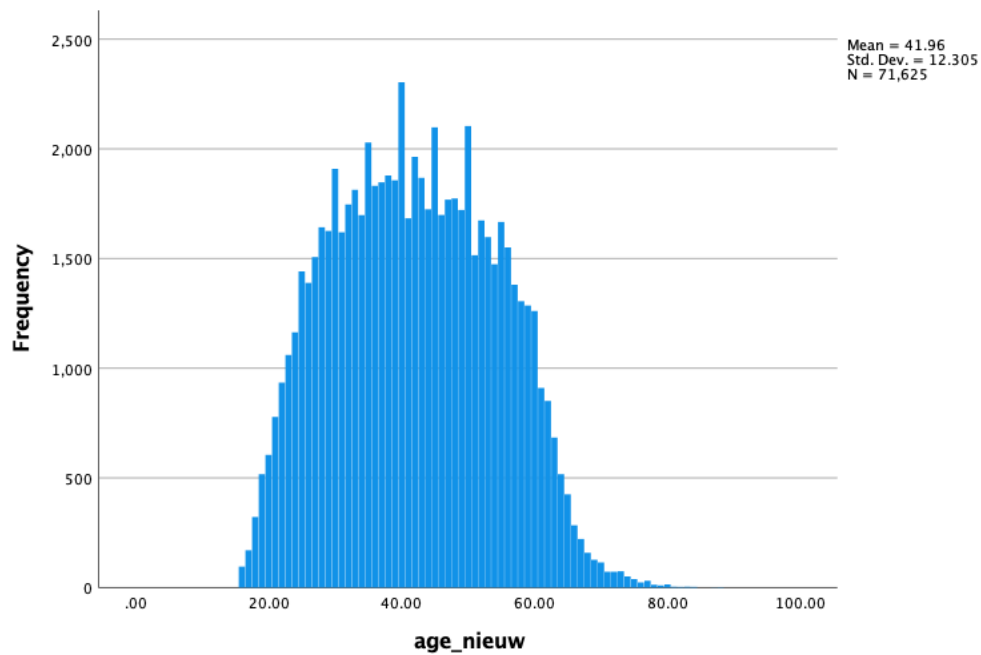
**RECODE age (-999=SYSMIS) (16 thru 88=Copy) INTO age_nieuw.
EXECUTE.**

De nieuwe variabele is *age_nieuw*. Deze variabele dient uiteindelijk ook gecentreerd te worden om de interactieterm te kunnen berekenen. Dit komt later aan bod.

3. Uiteindelijke variabele

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
age_nieuw	71625	16.00	88.00	41.9613	12.30501
Valid N (listwise)	71625				



Statistics

age_nieuw

N	Valid	71625
	Missing	133

Dee range loopt na het hercoderen van de -999 antwoordcategorie van 16 tot 88 jaar. Respondenten zijn gemiddeld 41.96 jaar (standaarddeviatie: 12.31). Aan de linkerkant lijken er wat scores te ontbreken. Jongeren onder de 16 jaar zijn echter in deze steekproef niet meegenomen.

Geslacht

1. Oorspronkelijke variabele

De oorspronkelijke variabele is *gender*.

Statistics

gender Q2new [sex] Would you

N	Valid	71758
	Missing	0

gender Q2new [sex] Would you describe yourself as (transformed into gender_recoded for analysis)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Male	37445	52.2	52.2	52.2
	2 Female	34098	47.5	47.5	99.7
	3 Or would you describe yourself in another way?	215	.3	.3	100.0
	Total	71758	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
gender Q2new [sex] Would you describe yourself as (transformed into gender_recoded for analysis)	71758	1	3	1.48	.506
Valid N (listwise)	71758				

Wat opvalt is dat er geen missende waarden zijn. De groep 'Or would you describe yourself in another way' is te klein om analyses over te kunnen maken en betrouwbare conclusies over te kunnen trekken. Deze groep wordt daarom niet meegenomen in verdere analyses.

2. Bewerkingen

Het meetniveau van de variabele gender is nominaal. Het is niet noodzakelijk om de variabele te spiegelen, of om de variabele te centreren. Wel is het noodzakelijk om de variabele te dummificeren en om de antwoordcategorie 'Or would you describe yourself' als missing te definiëren.

**RECODE gender (3=SYSMIS) (1=1) (2=2) INTO gender_nieuw.
EXECUTE.**

De nieuwe variabele, na het hercoderen van de derde categorie naar missing, is *gender_nieuw*. Deze variabele moet ook gedummificeerd worden om opgenomen te kunnen worden in de regressieanalyse. De nieuwe, gedummificeerde variabele is *d_man*. De categorie 'Female' is de referentiecategorie.

**RECODE gender_nieuw (1=1) (2=0) INTO d_man.
VARIABLE LABELS d_man 'dummyvariabele gender'.
EXECUTE.**

3. Uiteindelijke variabele (gender_nieuw)

Statistics

gender_nieuw

N	Valid	Missing
	71543	215

gender_nieuw: Would you describe yourself as?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Male	37445	52.2	52.3	52.3
	2 Female	34098	47.5	47.7	100.0
	Total	71543	99.7	100.0	
Missing	System	215	.3		
Total		71758	100.0		

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
gender_nieuw	71543	1.00	2.00	1.4766	.49946
Valid N (listwise)	71543				

De man-vrouwverdeling is ongeveer gelijk: er zitten wat meer mannen dan vrouwen in de steekproef (52.2 procent; 47.5 procent).

Fulltime/parttime werken

1. Oorspronkelijke variabele

De oorspronkelijke variabele is *part_time*.

Statistics	
part_time Q2d [part_time] Anc	
N	Valid 71758
	Missing 0

part_time Q2d [part_time] And do you work part time or full time?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	-999 Refusal (spontaneous)	48	.1	.1	.1
	-888 DK (spontaneous)	457	.6	.6	.7
	1 Part time	11856	16.5	16.5	17.2
	2 Full time	59397	82.8	82.8	100.0
	Total	71758	100.0	100.0	

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
part_time Q2d [part_time] And do you work part time or full time?	71758	-999	2	-4.50	75.318
Valid N (listwise)	71758				

De antwoordcategorieën -999 Refusal en -888 DK (don't know) zijn niet gedefinieerd als missings. Deze antwoordcategorieën worden dus meegenomen als 'echte' waarden. Om deze vertekening in verdere resultaten te voorkomen, moeten de antwoordcategorieën worden gedefinieerd als missings.

2. Bewerkingen

Het meetniveau van de variabele *part_time* is nominaal. Het is niet noodzakelijk om de variabele te spiegelen, of om de variabele te centreren. Wel is het noodzakelijk om de variabele te dummificeren en om de antwoordcategorieën -999 en -888 als missing te definiëren.

**RECODE part_time (-999=SYSMIS) (-888=SYSMIS) (1=1) (2=2) INTO part_time_nieuw.
EXECUTE.**

De nieuwe variabele is *part_time_nieuw*. Deze variabele moet ook gedummificeerd worden om opgenomen te kunnen worden in de regressieanalyse. De nieuwe, gedummificeerde variabele is *d_part_time*. De categorie 'Fulltime' is de referentiecategorie.

**RECODE part_time_nieuw (1=1) (2=0) INTO d_part_time.
 VARIABLE LABELS d_part_time 'dummyvariabele parttime'.
 EXECUTE.**

3. Uiteindelijke variabele (part_time_nieuw)

Statistics

part_time_nieuw		
N	Valid	71253
	Missing	505

part_time_nieuw: And do you work part time or full time?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Part time	11856	16.5	16.6	16.6
	2 Full time	59397	82.8	83.4	100.0
	Total	71253	99.3	100.0	
Missing	System	505	.7		
Total		71758	100.0		

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
part_time_nieuw	71253	1.00	2.00	1.8336	.37244
Valid N (listwise)	71253				

Opvallend is dat ruim 80 procent van de respondenten fulltime werkt. Omdat de N van beide groepen groot is, is het voor verder analyses en conclusies niet ernstig dat minder dan 20 procent van de respondenten parttime werkt.

Land

1. Oorspronkelijke variabele

De oorspronkelijke variabele is *country*.

Statistics

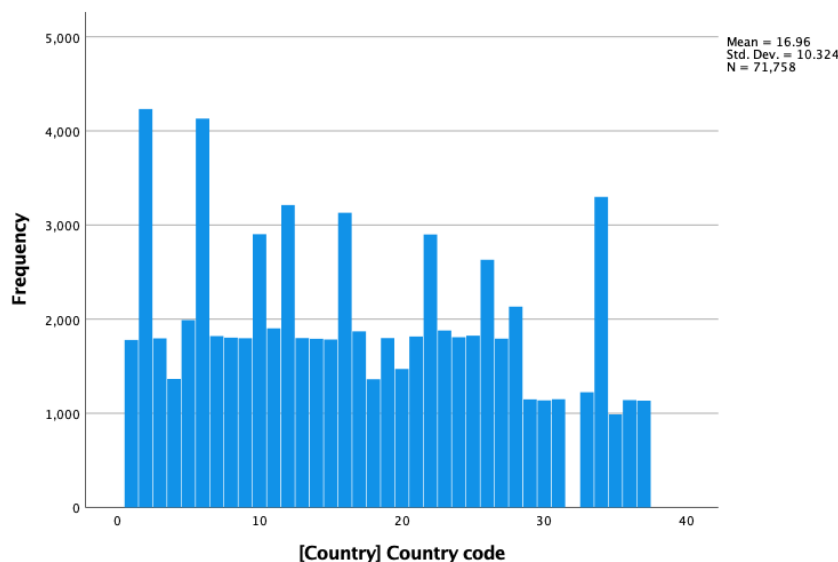
Country [Country] Country code		
N	Valid	71758
	Missing	0

Country [Country] Country code

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Austria	1779	2.5	2.5	2.5
	2 Belgium	4233	5.9	5.9	8.4
	3 Bulgaria	1796	2.5	2.5	10.9
	4 Cyprus	1365	1.9	1.9	12.8
	5 Czechia	1990	2.8	2.8	15.6
	6 Germany	4131	5.8	5.8	21.3
	7 Denmark	1820	2.5	2.5	23.8
	8 Estonia	1804	2.5	2.5	26.4
	9 Greece	1798	2.5	2.5	28.9
	10 Spain	2903	4.0	4.0	32.9
	11 Finland	1903	2.7	2.7	35.6
	12 France	3213	4.5	4.5	40.0
	13 Croatia	1800	2.5	2.5	42.6
	14 Hungary	1792	2.5	2.5	45.1
	15 Ireland	1785	2.5	2.5	47.5
	16 Italy	3131	4.4	4.4	51.9
	17 Lithuania	1871	2.6	2.6	54.5
	18 Luxembourg	1363	1.9	1.9	56.4
	19 Latvia	1799	2.5	2.5	58.9
	20 Malta	1472	2.1	2.1	61.0
	21 Netherlands	1816	2.5	2.5	63.5
	22 Poland	2900	4.0	4.0	67.5
	23 Portugal	1880	2.6	2.6	70.2
	24 Romania	1808	2.5	2.5	72.7
	25 Sweden	1826	2.5	2.5	75.2
	26 Slovenia	2631	3.7	3.7	78.9
	27 Slovakia	1794	2.5	2.5	81.4
	28 United Kingdom	2134	3.0	3.0	84.4
	29 Montenegro	1148	1.6	1.6	86.0
	30 North Macedonia	1137	1.6	1.6	87.5
	31 Serbia	1149	1.6	1.6	89.1
	33 Switzerland	1224	1.7	1.7	90.9
	34 Norway	3300	4.6	4.6	95.5
	35 Albania	989	1.4	1.4	96.8
	36 Bosnia & Herzegovina	1140	1.6	1.6	98.4
	37 Kosovo	1134	1.6	1.6	100.0
	Total		71758	100.0	100.0

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Country [Country] Country code	71758	1	37	16.96	10.324
Valid N (listwise)	71758				



Er zijn geen missende waarden. Respondenten uit 36 Europese landen worden vertegenwoordigd in deze steekproef. Hierbij is de verdeling over de antwoordcategorieën redelijk gelijkmatig. Er zijn enkele landen die meer respondenten bevatten. Dit zijn: België, Duitsland en Noorwegen. Wat verder opvalt is dat enkele

Balkanlanden, zoals Montenegro, Servië, Kosovo, Albanië, Noord-Macedonië en Bosnië wat ondervertegenwoordigd lijken te zijn, vergeleken met de andere landen.

2. Bewerkingen

Het meetniveau van de variabele Country is nominaal. Het is niet noodzakelijk om de variabele te spiegelen, om de variabele te centreren of om missing waarden te definiëren. Wel is het noodzakelijk om de variabele te dummificeren om resultaten van de regressieanalyse te kunnen interpreteren. Er dienen 35 dummyvariabelen te worden gemaakt. Ik kies voor Nederland als referentiecategorie, omdat ik wat betreft culturele en institutionele factoren het meest op de hoogte ben van de situatie in Nederland. Resultaten, en dus eventuele verschillen in gemiddelde scores voor werk-privébalans tussen de verschillende landen en Nederland, kan ik interpreteren en duiden aan de hand van bijvoorbeeld culturele en institutionele verschillen tussen elk land en Nederland.

**RECODE Country (1=1) (ELSE=0) INTO d_Austria.
EXECUTE.**

**RECODE Country (2=1) (ELSE=0) INTO d_Belgium.
EXECUTE.**

**RECODE Country (3=1) (ELSE=0) INTO d_Bulgaria.
EXECUTE.**

**RECODE Country (4=1) (ELSE=0) INTO d_Cyprus.
EXECUTE.**

**RECODE Country (5=1) (ELSE=0) INTO d_Czechia.
EXECUTE.**

**RECODE Country (6=1) (ELSE=0) INTO d_Germany.
EXECUTE.**

**RECODE Country (7=1) (ELSE=0) INTO d_Denmark.
EXECUTE.**

**RECODE Country (8=1) (ELSE=0) INTO d_Estonia.
EXECUTE.**

**RECODE Country (9=1) (ELSE=0) INTO d_Greece.
EXECUTE.**

**RECODE Country (10=1) (ELSE=0) INTO d_Spain.
EXECUTE.**

RECODE Country (11=1) (ELSE=0) INTO d_Finland.

EXECUTE.

**RECODE Country (12=1) (ELSE=0) INTO d_France.
EXECUTE.**

**RECODE Country (13=1) (ELSE=0) INTO d_Croatia.
EXECUTE.**

**RECODE Country (14=1) (ELSE=0) INTO d_Hungary.
EXECUTE.**

**RECODE Country (15=1) (ELSE=0) INTO d_Ireland.
EXECUTE.**

**RECODE Country (16=1) (ELSE=0) INTO d_Italy.
EXECUTE.**

**RECODE Country (17=1) (ELSE=0) INTO d_Lithuania.
EXECUTE.**

**RECODE Country (18=1) (ELSE=0) INTO d_Luxembourg.
EXECUTE.**

**RECODE Country (19=1) (ELSE=0) INTO d_Latvia.
EXECUTE.**

**RECODE Country (20=1) (ELSE=0) INTO d_Malta.
EXECUTE.**

**RECODE Country (22=1) (ELSE=0) INTO d_Poland.
EXECUTE.**

**RECODE Country (23=1) (ELSE=0) INTO d_Portugal.
EXECUTE.**

**RECODE Country (24=1) (ELSE=0) INTO d_Romania.
EXECUTE.**

**RECODE Country (25=1) (ELSE=0) INTO d_Sweden.
EXECUTE.**

**RECODE Country (26=1) (ELSE=0) INTO d_Slovenia.
EXECUTE.**

**RECODE Country (27=1) (ELSE=0) INTO d_Slovakia.
EXECUTE.**

**RECODE Country (28=1) (ELSE=0) INTO d_UnitedKingdom.
EXECUTE.**

**RECODE Country (29=1) (ELSE=0) INTO d_Montenegro.
EXECUTE.**

**RECODE Country (30=1) (ELSE=0) INTO d_NorthMacedonia.
EXECUTE.**

**RECODE Country (31=1) (ELSE=0) INTO d_Serbia.
EXECUTE.**

**RECODE Country (33=1) (ELSE=0) INTO d_Switzerland.
EXECUTE.**

**RECODE Country (34=1) (ELSE=0) INTO d_Norway.
EXECUTE.**

**RECODE Country (35=1) (ELSE=0) INTO d_Albania.
EXECUTE.**

**RECODE Country (36=1) (ELSE=0) INTO d_Bosnia.
EXECUTE.**

**RECODE Country (37=1) (ELSE=0) INTO d_Kosovo.
EXECUTE.**

3. Uiteindelijke variabele (Country)

Zie punt 1. Er zijn – naast dummyvariabelen – geen andere bewerkingen uitgevoerd.

Centreren variabelen *computer_nieuw* en *leeftijd_nieuw*

Aangezien er een moderatie-analyse zal worden uitgevoerd, is het noodzakelijk om de onafhankelijke variabelen *computer_nieuw* en *age_nieuw* te centreren. Om te centreren, wordt het gemiddelde per variabele van de variabele afgetrokken. Dit gemiddelde is verkregen door een regressieanalyse uit te voeren en daarbij de descriptives aan te vinken. Er dient tot slot een interactievariabele te worden gemaakt. Dit is het product van de gecentreerde variabelen.

**COMPUTE c_comp_nieuw=computer_nieuw - 4.0461.
EXECUTE.**

**COMPUTE c_age_nieuw=age_nieuw - 41.9690.
EXECUTE.**

De gecentreerde variabele leeftijd wordt tot slot gedeeld door tien. Hierdoor wordt de variabele gemeten in eenheden van 10 jaar in plaats van enkele jaren. Dit is gedaan om eventuele regressiecoëfficiënten met alleen nullen te voorkomen en om het effect van leeftijd dus beter te kunnen interpreteren.

**COMPUTE c_age_10jaar=c_age_nieuw / 10.
EXECUTE.**

De interactievariabele is het product van variabelen *c_age_10jaar* en *computer_nieuw*.

**COMPUTE interactie_CxA10jaar=c_age_10jaar * c_comp_nieuw.
EXECUTE.**

De nieuwe, en uiteindelijke interactievariabele is dus *interactie_CxA10jaar*.

BIJLAGE 2 Analyses

Univariate analyse

Syntax

***Missende waarden filter (geldt voor alle volgende analyses).**

```
DATASET ACTIVATE DataSet4.  
REGRESSION  
  /MISSING LISTWISE  
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
  /NOORIGIN  
  /DEPENDENT worklifebalance_som  
  /METHOD=ENTER computer_nieuw age_nieuw Country part_time_nieuw gender_nieuw  
  /SAVE RESID.
```

```
RECODE RES_1 (MISSING=0) (ELSE=1) INTO obs.
```

```
USE ALL.  
COMPUTE filter_$=(obs = 1).  
VARIABLE LABELS filter_$ 'obs = 1 (FILTER)'.  
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.  
FORMATS filter_$ (f1.0).  
FILTER BY filter_$.  
EXECUTE.
```

***Univariate statistieken (zonder missende waarden)**

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=age_nieuw computer_nieuw worklifebalance_som  
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=Country part_time_nieuw gender_nieuw  
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Output

Tabel 1: Frequentieverdeling variabele Land met aantal respondenten

<i>Land</i>	<i>N per land</i>	<i>Percentage</i>
Oostenrijk	876	2,5
België	2074	5,9
Bulgarije	874	2,5
Cyprus	666	1,9
Tsjechië	962	2,7
Duitsland	2030	5,8
Denemarken	896	2,6
Estland	889	2,5

Griekenland	882	2,5
Spanje	1413	4,0
Finland	934	2,7
Frankrijk	1576	4,5
Kroatië	873	2,5
Hongarije	882	2,5
Ierland	871	2,5
Italië	1548	4,4
Litouwen	914	2,6
Luxemburg	656	1,9
Letland	870	2,5
Malta	720	2,1
Nederland	882	2,5
Polen	1394	4,0
Portugal	921	2,6
Roemenië	875	2,5
Zweden	896	2,6
Slovenië	1285	3,7
Slowakije	867	2,5
VK	1031	2,9
Montenegro	570	1,6
Noord-Macedonië	540	1,5
Servië	557	1,6
Zwitserland	603	1,7
Noorwegen	1626	4,6
Albanië	468	1,3
Bosnië	566	1,6
Kosovo	555	1,6
Totaal	35042	100,0

Beschrijvende statistieken var. Werk-privébalans, Gebruik digitale communicatiemiddelen en Leeftijd

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Leeftijd	35042	16.00	84.00	41.9690	12.24702
Gebruik digitale communicatiemiddelen	35042	1.00	5.00	4.0461	1.41131
Werk-privébalans	35042	1.08	5.00	3.4924	.81142
Valid N (listwise)	35042				

Frequentieverdeling variabele Land

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Austria	876	2.5	2.5	2.5
	2 Belgium	2074	5.9	5.9	8.4
	3 Bulgaria	874	2.5	2.5	10.9
	4 Cyprus	666	1.9	1.9	12.8
	5 Czechia	962	2.7	2.7	15.6
	6 Germany	2030	5.8	5.8	21.4
	7 Denmark	896	2.6	2.6	23.9
	8 Estonia	889	2.5	2.5	26.4
	9 Greece	882	2.5	2.5	29.0
	10 Spain	1413	4.0	4.0	33.0
	11 Finland	934	2.7	2.7	35.7
	12 France	1576	4.5	4.5	40.2
	13 Croatia	873	2.5	2.5	42.6
	14 Hungary	882	2.5	2.5	45.2
	15 Ireland	871	2.5	2.5	47.7
	16 Italy	1548	4.4	4.4	52.1
	17 Lithuania	914	2.6	2.6	54.7
	18 Luxembourg	656	1.9	1.9	56.5
	19 Latvia	870	2.5	2.5	59.0
	20 Malta	720	2.1	2.1	61.1
	21 Netherlands	882	2.5	2.5	63.6
	22 Poland	1394	4.0	4.0	67.6
	23 Portugal	921	2.6	2.6	70.2
	24 Romania	875	2.5	2.5	72.7
	25 Sweden	896	2.6	2.6	75.3
	26 Slovenia	1285	3.7	3.7	78.9
	27 Slovakia	867	2.5	2.5	81.4
	28 United Kingdom	1031	2.9	2.9	84.3
	29 Montenegro	570	1.6	1.6	86.0
	30 North Macedonia	540	1.5	1.5	87.5
	31 Serbia	557	1.6	1.6	89.1
	33 Switzerland	603	1.7	1.7	90.8
	34 Norway	1626	4.6	4.6	95.5
	35 Albania	468	1.3	1.3	96.8
	36 Bosnia & Herzegovina	566	1.6	1.6	98.4
	37 Kosovo	555	1.6	1.6	100.0
		Total	35042	100.0	100.0

Frequentieverdeling variabele Fulltime/parttime

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Parttime	5804	16.6	16.6	16.6
	2 = Fulltime	29238	83.4	83.4	100.0
	Total	35042	100.0	100.0	

Frequentieverdeling variabele Geslacht

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = Man	18350	52.4	52.4	52.4
	2 = Vrouw	16692	47.6	47.6	100.0
	Total	35042	100.0	100.0	

Toelichting

De variabelen Werk-privébalans en Gebruik digitale communicatiemiddelen worden als continu beschouwd. De variabele Leeftijd is verder continu. Van deze drie variabelen worden daarom de beschrijvende statistieken gegeven: minimum, maximum, gemiddelde, standaarddeviatie en totale N. De variabelen Land, Fulltime/parttime en Geslacht zijn nominaal categorisch. Voor deze variabelen worden daarom frequentieverdelingen gerapporteerd.

Bivariate analyse

Syntax

***Correlaties tussen continue variabelen.**

```
CORRELATIONS  
/VARIABLES=worklifebalance_som computer_nieuw age_nieuw  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL  
/MISSING=PAIRWISE.
```

***Correlaties tussen categorische variabelen.**

```
CROSSTABS  
/TABLES=part_time_nieuw BY gender_nieuw  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/STATISTICS=CHISQ PHI  
/CELLS=COUNT  
/COUNT ROUND CELL.
```

***Correlaties tussen continue en categorische variabelen.**

```
MEANS TABLES=worklifebalance_som BY gender_nieuw  
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV.
```

```
MEANS TABLES=computer_nieuw BY gender_nieuw  
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV.
```

```
MEANS TABLES=age_nieuw BY gender_nieuw  
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV.
```

```
MEANS TABLES=worklifebalance_som BY part_time_nieuw  
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV.
```

```
MEANS TABLES=computer_nieuw BY part_time_nieuw  
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV.
```

```
MEANS TABLES=age_nieuw BY part_time_nieuw  
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV.
```

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

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

```
UNIANOVA age_nieuw BY gender_nieuw
```

```

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

```

UNIANOVA worklifebalance_som BY part_time_nieuw

```

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

```

UNIANOVA computer_nieuw BY part_time_nieuw

```

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

```

UNIANOVA age_nieuw BY part_time_nieuw

```

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

```

Output

Correlaties tussen continue variabelen

		Werk-privébalans	Gebruik dig. com. middelen	Leeftijd
Werk-privébalans	Pearson Correlation	1	-.056**	.039**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	35042	35042	35042
Gebruik digitale communicatie-middelen	Pearson Correlation	-.056**	1	.026**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	35042	35042	35042
Leeftijd	Pearson Correlation	.039**	.026**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	35042	35042	35042

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

Correlaties tussen categorische variabelen

Kruistabel: Fulltime/parttime * Geslacht

		Geslacht		
		Man	Vrouw	Total
Fulltime/parttime	Parttime	1962	3842	5804
	Fulltime	16388	12850	29238
Total		18350	16692	35042

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	960.785 ^a	1	<.001		
Continuity Correction ^b	959.893	1	<.001		
Likelihood Ratio	970.778	1	<.001		
Fisher's Exact Test				<.001	<.001
Linear-by-Linear Association	960.758	1	<.001		
N of Valid Cases	35042				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2764.69.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

	Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal Phi	-.166	<.001
Cramer's V	.166	<.001
N of Valid Cases	35042	

Correlaties tussen continue en categorische variabelen

Gemiddelden

Gemiddelden vergelijken Geslacht * Werk-privébalans

worklifebalance_som

Geslacht	Mean	N	Std. Deviation
1 = Man	3.5474	18350	.81877
2 = Vrouw	3.4318	16692	.79893
Total	3.4924	35042	.81142

Gemiddelden vergelijken: Geslacht * Gebruik digitale communicatiemiddelen

computer_nieuw

Geslacht	Mean	N	Std. Deviation
1 = Man	3.9314	18350	1.44976
2 = Vrouw	4.1722	16692	1.35670
Total	4.0461	35042	1.41131

Gemiddelden vergelijken: Geslacht * Leeftijd

age_nieuw

Geslacht	Mean	N	Std. Deviation
1 = Man	41.5900	18350	12.38158
2 = Vrouw	42.3857	16692	12.08403
Total	41.9690	35042	12.24702

Gemiddelden vergelijken: Fulltime/parttime * Werk-privébalans

worklifebalance_som

Fulltime/parttime	Mean	N	Std. Deviation
1 = Parttime	3.6374	5804	.79238
2 = Fulltime	3.4636	29238	.81208
Total	3.4924	35042	.81142

**Gemiddelden vergelijken:
Fulltime/parttime * Gebruik dig. com.
middelen**

computer_nieuw

Fulltime/parttime	Mean	N	Std. Deviation
1 = Parttime	3.7459	5804	1.53011
2 = Fulltime	4.1058	29238	1.37879
Total	4.0461	35042	1.41131

**Gemiddelden vergelijken:
Fulltime/parttime * Leeftijd**

age_nieuw

Fulltime/parttime	Mean	N	Std. Deviation
1 = Parttime	42.1318	5804	14.70182
2 = Fulltime	41.9367	29238	11.69863
Total	41.9690	35042	12.24702

‘Correlaties’

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: worklifebalance_som

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	116.877 ^a	1	116.877	178.413	<.001
Intercept	425769.444	1	425769.444	649940.224	.000
gender_nieuw	116.877	1	116.877	178.413	<.001
Error	22954.359	35040	.655		
Total	450465.278	35042			
Corrected Total	23071.236	35041			

a. R Squared = .005 (Adjusted R Squared = .005)

Samenvattende maat R voor correlatie tussen Werk-privébalans en Geslacht is $\sqrt{0,005} = 0,07$.

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: computer_nieuw

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	506.812 ^a	1	506.812	256.304	<.001
Intercept	574011.213	1	574011.213	290288.032	.000
gender_nieuw	506.812	1	506.812	256.304	<.001
Error	69287.572	35040	1.977		
Total	643477.000	35042			
Corrected Total	69794.384	35041			

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

Samenvattende maat R voor correlatie tussen Gebruik digitale communicatiemiddelen en Geslacht is $\sqrt{0,007} = 0,08$.

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: age_nieuw

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	5533.727 ^a	1	5533.727	36.932	<.001
Intercept	61640058.5	1	61640058.5	411383.797	.000
gender_nieuw	5533.727	1	5533.727	36.932	<.001
Error	5250249.68	35040	149.836		
Total	66978765.0	35042			
Corrected Total	5255783.41	35041			

a. R Squared = .001 (Adjusted R Squared = .001)

Samenvattende maat R voor correlatie tussen Leeftijd en Geslacht is $\sqrt{0,001} = 0,03$.

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: worklifebalance_som

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	146.418 ^a	1	146.418	223.797	<.001
Intercept	244189.501	1	244189.501	373237.438	.000
part_time_nieuw	146.418	1	146.418	223.797	<.001
Error	22924.817	35040	.654		
Total	450465.278	35042			
Corrected Total	23071.236	35041			

a. R Squared = .006 (Adjusted R Squared = .006)

Samenvattende maat R voor correlatie tussen Werk-privébalans en Fulltime/parttime is $\sqrt{0,006} = 0,08$

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: computer_nieuw

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	627.221 ^a	1	627.221	317.749	<.001
Intercept	298541.336	1	298541.336	151240.675	.000
part_time_nieuw	627.221	1	627.221	317.749	<.001
Error	69167.163	35040	1.974		
Total	643477.000	35042			
Corrected Total	69794.384	35041			

a. R Squared = .009 (Adjusted R Squared = .009)

Samenvattende maat R voor correlatie tussen Gebruik digitale communicatiemiddelen en Fulltime/parttime is $\sqrt{0,009} = 0,09$

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: age_nieuw

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	184.293 ^a	1	184.293	1.229	.268
Intercept	34225760.4	1	34225760.4	228189.141	.000
part_time_nieuw	184.293	1	184.293	1.229	.268
Error	5255599.11	35040	149.989		
Total	66978765.0	35042			
Corrected Total	5255783.41	35041			

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

Samenvattende maat R voor correlatie tussen Leeftijd en Fulltime/parttime is 0.

Toelichting

Tussen de 'continue' variabelen Werk-privébalans, Gebruik digitale communicatiemiddelen en Leeftijd zijn correlaties berekend en de associatiemaat is Pearson Correlation. Tussen de categorische variabelen Geslacht en Fulltime/parttime is de correlatie berekend aan de hand van een kruistabel met Chi-kwadraat. De associatiemaat is Cramer's V. Tussen de continue variabelen en categorische variabelen zijn eerst de gemiddelden per groep weergegeven en is vervolgens de samenvattende maat R berekend.

Hiërarchische lineaire regressieanalyse

Syntax

*Hiërarchische lineaire regressieanalyse.

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT worklifebalance_som
/METHOD=ENTER d_Austria d_Belgium d_Bulgaria d_Cyprus d_Czechia d_Germany
d_Denmark d_Estonia
d_Greece d_Spain d_Finland d_France d_Croatia d_Hungary d_Ireland d_Italy d_Lithuania
d_Luxembourg
d_Latvia d_Malta d_Poland d_Portugal d_Romania d_Sweden d_Slovenia d_Slovakia
d_UnitedKingdom
d_Montenegro d_NorthMacedonia d_Serbia d_Switzerland d_Norway d_Albania d_Bosnia
d_Kosovo d_man
d_part_time
/METHOD=ENTER c_comp_nieuw
/METHOD=ENTER c_age_10jaar
/METHOD=ENTER interactie_CxA10jaar.
    
```

Output

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.245 ^a	.060	.059	.78718	.060	60.226	37	35004	.000
2	.250 ^b	.063	.062	.78606	.003	101.415	1	35003	<.001
3	.253 ^c	.064	.063	.78552	.001	49.097	1	35002	<.001
4	.253 ^d	.064	.063	.78551	.000	1.339	1	35001	.247

- a. Predictors: (Constant), d_part_time dummyvariabele parttime, d_Czechia, d_Bosnia, d_Albania, d_Luxembourg, d_Kosovo, d_Montenegro, d_NorthMacedonia, d_Malta, d_Serbia, d_Cyprus, d_Ireland, d_Latvia, d_Estonia, d_Slovakia, d_Sweden, d_Greece, d_Denmark, d_Finland, d_Bulgaria, d_Austria, d_Romania, d_Switzerland, d_Hungary, d_Lithuania, d_Croatia, d_Portugal, d_man dummyvariabele gender, d_UnitedKingdom, d_Slovenia, d_Spain, d_Poland, d_Italy, d_France, d_Norway, d_Germany, d_Belgium
- b. Predictors: (Constant), d_part_time dummyvariabele parttime, d_Czechia, d_Bosnia, d_Albania, d_Luxembourg, d_Kosovo, d_Montenegro, d_NorthMacedonia, d_Malta, d_Serbia, d_Cyprus, d_Ireland, d_Latvia, d_Estonia, d_Slovakia, d_Sweden, d_Greece, d_Denmark, d_Finland, d_Bulgaria, d_Austria, d_Romania, d_Switzerland, d_Hungary, d_Lithuania, d_Croatia, d_Portugal, d_man dummyvariabele gender, d_UnitedKingdom, d_Slovenia, d_Spain, d_Poland, d_Italy, d_France, d_Norway, d_Germany, d_Belgium, c_comp_nieuw
- c. Predictors: (Constant), d_part_time dummyvariabele parttime, d_Czechia, d_Bosnia, d_Albania, d_Luxembourg, d_Kosovo, d_Montenegro, d_NorthMacedonia, d_Malta, d_Serbia, d_Cyprus, d_Ireland, d_Latvia, d_Estonia, d_Slovakia, d_Sweden, d_Greece, d_Denmark, d_Finland, d_Bulgaria, d_Austria, d_Romania, d_Switzerland, d_Hungary, d_Lithuania, d_Croatia, d_Portugal, d_man dummyvariabele gender, d_UnitedKingdom, d_Slovenia, d_Spain, d_Poland, d_Italy, d_France, d_Norway, d_Germany, d_Belgium, c_comp_nieuw, c_age_10jaar
- d. Predictors: (Constant), d_part_time dummyvariabele parttime, d_Czechia, d_Bosnia, d_Albania, d_Luxembourg, d_Kosovo, d_Montenegro, d_NorthMacedonia, d_Malta, d_Serbia, d_Cyprus, d_Ireland, d_Latvia, d_Estonia, d_Slovakia, d_Sweden, d_Greece, d_Denmark, d_Finland, d_Bulgaria, d_Austria, d_Romania, d_Switzerland, d_Hungary, d_Lithuania, d_Croatia, d_Portugal, d_man dummyvariabele gender, d_UnitedKingdom, d_Slovenia, d_Spain, d_Poland, d_Italy, d_France, d_Norway, d_Germany, d_Belgium, c_comp_nieuw, c_age_10jaar, interactie_CxA10jaar

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1380.811	37	37.319	60.226	.000 ^b
	Residual	21690.425	35004	.620		
	Total	23071.236	35041			
2	Regression	1443.474	38	37.986	61.478	.000 ^c
	Residual	21627.762	35003	.618		
	Total	23071.236	35041			
3	Regression	1473.768	39	37.789	61.243	.000 ^d
	Residual	21597.468	35002	.617		
	Total	23071.236	35041			
4	Regression	1474.594	40	36.865	59.746	.000 ^e
	Residual	21596.641	35001	.617		
	Total	23071.236	35041			

a. Dependent Variable: worklifebalance_som

b. Predictors: (Constant), d_part_time dummyvariabele parttime, d_Czechia, d_Bosnia, d_Albania, d_Luxembourg, d_Kosovo, d_Montenegro, d_NorthMacedonia, d_Malta, d_Serbia, d_Cyprus, d_Ireland, d_Latvia, d_Estonia, d_Slovakia, d_Sweden, d_Greece, d_Denmark, d_Finland, d_Bulgaria, d_Austria, d_Romania, d_Switzerland, d_Hungary, d_Lithuania, d_Croatia, d_Portugal, d_man dummyvariabele gender, d_UnitedKingdom, d_Slovenia, d_Spain, d_Poland, d_Italy, d_France, d_Norway, d_Germany, d_Belgium

c. Predictors: (Constant), d_part_time dummyvariabele parttime, d_Czechia, d_Bosnia, d_Albania, d_Luxembourg, d_Kosovo, d_Montenegro, d_NorthMacedonia, d_Malta, d_Serbia, d_Cyprus, d_Ireland, d_Latvia, d_Estonia, d_Slovakia, d_Sweden, d_Greece, d_Denmark, d_Finland, d_Bulgaria, d_Austria, d_Romania, d_Switzerland, d_Hungary, d_Lithuania, d_Croatia, d_Portugal, d_man dummyvariabele gender, d_UnitedKingdom, d_Slovenia, d_Spain, d_Poland, d_Italy, d_France, d_Norway, d_Germany, d_Belgium, c_comp_nieuw

d. Predictors: (Constant), d_part_time dummyvariabele parttime, d_Czechia, d_Bosnia, d_Albania, d_Luxembourg, d_Kosovo, d_Montenegro, d_NorthMacedonia, d_Malta, d_Serbia, d_Cyprus, d_Ireland, d_Latvia, d_Estonia, d_Slovakia, d_Sweden, d_Greece, d_Denmark, d_Finland, d_Bulgaria, d_Austria, d_Romania, d_Switzerland, d_Hungary, d_Lithuania, d_Croatia, d_Portugal, d_man dummyvariabele gender, d_UnitedKingdom, d_Slovenia, d_Spain, d_Poland, d_Italy, d_France, d_Norway, d_Germany, d_Belgium, c_comp_nieuw, c_age_10jaar

e. Predictors: (Constant), d_part_time dummyvariabele parttime, d_Czechia, d_Bosnia, d_Albania, d_Luxembourg, d_Kosovo, d_Montenegro, d_NorthMacedonia, d_Malta, d_Serbia, d_Cyprus, d_Ireland, d_Latvia, d_Estonia, d_Slovakia, d_Sweden, d_Greece, d_Denmark, d_Finland, d_Bulgaria, d_Austria, d_Romania, d_Switzerland, d_Hungary, d_Lithuania, d_Croatia, d_Portugal, d_man dummyvariabele gender, d_UnitedKingdom, d_Slovenia, d_Spain, d_Poland, d_Italy, d_France, d_Norway, d_Germany, d_Belgium, c_comp_nieuw, c_age_10jaar, interactie_CxA10jaar

Model 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.654	.028		132.707	.000
	d_Austria	.123	.038	.024	3.275	.001
	d_Belgium	-.337	.032	-.098	-10.615	<.001
	d_Bulgaria	-.278	.038	-.053	-7.348	<.001
	d_Cyprus	-.513	.041	-.086	-12.649	<.001
	d_Czechia	-.195	.037	-.039	-5.295	<.001
	d_Germany	.017	.032	.005	.537	.592
	d_Denmark	-.090	.037	-.017	-2.395	.017
	d_Estonia	-.200	.038	-.039	-5.313	<.001
	d_Greece	-.507	.038	-.098	-13.466	<.001
	d_Spain	-.431	.034	-.105	-12.702	<.001
	d_Finland	-.164	.037	-.033	-4.428	<.001
	d_France	-.421	.033	-.108	-12.657	<.001
	d_Croatia	-.344	.038	-.066	-9.080	<.001
	d_Hungary	-.220	.038	-.042	-5.836	<.001
	d_Ireland	-.265	.038	-.051	-7.040	<.001
	d_Italy	-.524	.033	-.133	-15.710	<.001
	d_Lithuania	-.290	.037	-.057	-7.745	<.001
	d_Luxembourg	-.428	.041	-.071	-10.510	<.001
	d_Latvia	-.376	.038	-.072	-9.937	<.001
	d_Malta	-.318	.040	-.056	-8.000	<.001
	d_Poland	-.319	.034	-.077	-9.367	<.001
	d_Portugal	-.370	.037	-.073	-9.902	<.001
	d_Romania	-.133	.038	-.026	-3.528	<.001
	d_Sweden	-.111	.037	-.022	-2.956	.003
	d_Slovenia	.064	.035	.015	1.842	.065
	d_Slovakia	-.216	.038	-.041	-5.703	<.001
	d_UnitedKingdom	-.389	.036	-.081	-10.743	<.001
	d_Montenegro	-.425	.042	-.066	-9.997	<.001
	d_NorthMacedonia	-.618	.043	-.094	-14.315	<.001
	d_Serbia	-.351	.043	-.054	-8.205	<.001
	d_Switzerland	-.150	.042	-.024	-3.609	<.001
	d_Norway	-.139	.033	-.036	-4.212	<.001
	d_Albania	-.293	.045	-.041	-6.486	<.001
	d_Bosnia	-.268	.043	-.042	-6.291	<.001
	d_Kosovo	-.462	.043	-.071	-10.796	<.001
	d_man dummyvariable gender	.142	.009	.087	16.508	<.001
	d_part_time dummyvariable parttime	.166	.012	.076	14.173	<.001

Model 2

2	(Constant)	3.670	.028		133.258	.000
	d_Austria	.118	.038	.023	3.142	.002
	d_Belgium	-.343	.032	-.100	-10.814	<.001
	d_Bulgaria	-.286	.038	-.055	-7.589	<.001
	d_Cyprus	-.524	.041	-.088	-12.931	<.001
	d_Czechia	-.201	.037	-.040	-5.451	<.001
	d_Germany	.012	.032	.003	.363	.717
	d_Denmark	-.102	.037	-.020	-2.738	.006
	d_Estonia	-.211	.038	-.041	-5.607	<.001
	d_Greece	-.524	.038	-.101	-13.915	<.001
	d_Spain	-.444	.034	-.108	-13.101	<.001
	d_Finland	-.165	.037	-.033	-4.460	<.001
	d_France	-.425	.033	-.109	-12.787	<.001
	d_Croatia	-.350	.038	-.067	-9.268	<.001
	d_Hungary	-.224	.038	-.043	-5.943	<.001
	d_Ireland	-.267	.038	-.051	-7.086	<.001
	d_Italy	-.534	.033	-.135	-16.013	<.001
	d_Lithuania	-.297	.037	-.058	-7.941	<.001
	d_Luxembourg	-.429	.041	-.072	-10.569	<.001
	d_Latvia	-.391	.038	-.075	-10.347	<.001
	d_Malta	-.329	.040	-.058	-8.303	<.001
	d_Poland	-.326	.034	-.078	-9.574	<.001
	d_Portugal	-.387	.037	-.076	-10.360	<.001
	d_Romania	-.159	.038	-.030	-4.194	<.001
	d_Sweden	-.112	.037	-.022	-3.007	.003
	d_Slovenia	.052	.035	.012	1.502	.133
	d_Slovakia	-.221	.038	-.042	-5.840	<.001
	d_UnitedKingdom	-.386	.036	-.080	-10.683	<.001
	d_Montenegro	-.442	.042	-.069	-10.406	<.001
	d_NorthMacedonia	-.637	.043	-.097	-14.762	<.001
	d_Serbia	-.368	.043	-.057	-8.597	<.001
	d_Switzerland	-.151	.042	-.024	-3.631	<.001
	d_Norway	-.136	.033	-.035	-4.117	<.001
	d_Albania	-.343	.045	-.049	-7.568	<.001
	d_Bosnia	-.295	.043	-.046	-6.922	<.001
	d_Kosovo	-.500	.043	-.077	-11.647	<.001
	d_man dummyvariabele gender	.133	.009	.082	15.403	<.001
	d_part_time dummyvariabele parttime	.151	.012	.069	12.791	<.001
	c_comp_nieuw	-.031	.003	-.054	-10.071	<.001

Model 3

3	(Constant)	3.667	.028		133.187	.000
	d_Austria	.117	.038	.023	3.120	.002
	d_Belgium	-.343	.032	-.100	-10.832	<.001
	d_Bulgaria	-.282	.038	-.054	-7.479	<.001
	d_Cyprus	-.515	.041	-.087	-12.704	<.001
	d_Czechia	-.198	.037	-.040	-5.377	<.001
	d_Germany	.017	.032	.005	.526	.599
	d_Denmark	-.100	.037	-.019	-2.680	.007
	d_Estonia	-.213	.038	-.041	-5.670	<.001
	d_Greece	-.518	.038	-.100	-13.777	<.001
	d_Spain	-.443	.034	-.107	-13.057	<.001
	d_Finland	-.169	.037	-.033	-4.552	<.001
	d_France	-.420	.033	-.107	-12.656	<.001
	d_Croatia	-.343	.038	-.066	-9.069	<.001
	d_Hungary	-.223	.038	-.043	-5.923	<.001
	d_Ireland	-.268	.038	-.051	-7.121	<.001
	d_Italy	-.538	.033	-.136	-16.150	<.001
	d_Lithuania	-.293	.037	-.058	-7.852	<.001
	d_Luxembourg	-.426	.041	-.071	-10.500	<.001
	d_Latvia	-.390	.038	-.075	-10.333	<.001
	d_Malta	-.320	.040	-.056	-8.073	<.001
	d_Poland	-.323	.034	-.078	-9.482	<.001
	d_Portugal	-.384	.037	-.076	-10.295	<.001
	d_Romania	-.154	.038	-.030	-4.064	<.001
	d_Sweden	-.126	.037	-.025	-3.374	<.001
	d_Slovenia	.058	.035	.014	1.688	.091
	d_Slovakia	-.214	.038	-.041	-5.673	<.001
	d_UnitedKingdom	-.388	.036	-.081	-10.747	<.001
	d_Montenegro	-.431	.042	-.067	-10.149	<.001
	d_NorthMacedonia	-.631	.043	-.096	-14.629	<.001
	d_Serbia	-.356	.043	-.055	-8.317	<.001
	d_Switzerland	-.153	.042	-.025	-3.687	<.001
	d_Norway	-.138	.033	-.036	-4.192	<.001
	d_Albania	-.334	.045	-.047	-7.357	<.001
	d_Bosnia	-.282	.043	-.044	-6.627	<.001
	d_Kosovo	-.482	.043	-.074	-11.231	<.001
	d_man dummyvariabele gender	.135	.009	.083	15.638	<.001
	d_part_time dummyvariabele parttime	.152	.012	.070	12.896	<.001
	c_comp_nieuw	-.031	.003	-.054	-10.093	<.001
	c_age_10jaar	.024	.003	.037	7.007	<.001

Model 4

4	(Constant)	3.666	.028		133.163 .000
	d_Austria	.117	.038	.023	3.130 .002
	d_Belgium	-.343	.032	-.100	-10.825 <.001
	d_Bulgaria	-.281	.038	-.054	-7.446 <.001
	d_Cyprus	-.514	.041	-.087	-12.689 <.001
	d_Czechia	-.197	.037	-.040	-5.362 <.001
	d_Germany	.017	.032	.005	.539 .590
	d_Denmark	-.100	.037	-.019	-2.683 .007
	d_Estonia	-.212	.038	-.041	-5.656 <.001
	d_Greece	-.518	.038	-.100	-13.759 <.001
	d_Spain	-.442	.034	-.107	-13.024 <.001
	d_Finland	-.169	.037	-.033	-4.554 <.001
	d_France	-.420	.033	-.107	-12.646 <.001
	d_Croatia	-.342	.038	-.066	-9.056 <.001
	d_Hungary	-.223	.038	-.043	-5.917 <.001
	d_Ireland	-.268	.038	-.051	-7.114 <.001
	d_Italy	-.538	.033	-.136	-16.142 <.001
	d_Lithuania	-.292	.037	-.057	-7.825 <.001
	d_Luxembourg	-.426	.041	-.071	-10.486 <.001
	d_Latvia	-.389	.038	-.075	-10.292 <.001
	d_Malta	-.319	.040	-.056	-8.054 <.001
	d_Poland	-.322	.034	-.078	-9.459 <.001
	d_Portugal	-.383	.037	-.076	-10.281 <.001
	d_Romania	-.152	.038	-.029	-4.033 <.001
	d_Sweden	-.126	.037	-.025	-3.373 <.001
	d_Slovenia	.059	.035	.014	1.695 .090
	d_Slovakia	-.214	.038	-.041	-5.651 <.001
	d_UnitedKingdom	-.388	.036	-.081	-10.738 <.001
	d_Montenegro	-.430	.042	-.067	-10.136 <.001
	d_NorthMacedonia	-.630	.043	-.096	-14.595 <.001
	d_Serbia	-.356	.043	-.055	-8.314 <.001
	d_Switzerland	-.153	.042	-.024	-3.676 <.001
	d_Norway	-.139	.033	-.036	-4.200 <.001
	d_Albania	-.333	.045	-.047	-7.328 <.001
	d_Bosnia	-.281	.043	-.044	-6.613 <.001
	d_Kosovo	-.482	.043	-.074	-11.228 <.001
	d_man dummyvariabele gender	.135	.009	.083	15.608 <.001
	d_part_time dummyvariabele parttime	.152	.012	.070	12.863 <.001
	c_comp_nieuw	-.031	.003	-.054	-10.029 <.001
	c_age_10jaar	.025	.003	.037	7.085 <.001
	interactie_CxA10jaar	.003	.002	.006	1.157 .247

a. Dependent Variable: worklifebalance_som

Toelichting

Allereerst zijn de controlevariabelen toegevoegd aan model 1, vervolgens de onafhankelijke variabele Gebruik digitale communicatiemiddelen aan model 2. Daarna is moderator Leeftijd toegevoegd aan model 3 en tot slot is de interactieterm, het product van Gebruik digitale communicatiemiddelen en Leeftijd, toegevoegd aan model 4. Dit vierde model is tevens het eindmodel.

Berekening hellingen voor jongere en oudere werknemers

		c_age_10jaar			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	-2.60	41	.1	.1	.1
	-2.50	68	.2	.2	.3
	-2.40	155	.4	.4	.8
	-2.30	267	.8	.8	1.5
	-2.20	296	.8	.8	2.4
	-2.10	374	1.1	1.1	3.4
	-2.00	463	1.3	1.3	4.7
	-1.90	506	1.4	1.4	6.2
	-1.80	565	1.6	1.6	7.8
	-1.70	673	1.9	1.9	9.7
	-1.60	650	1.9	1.9	11.6
	-1.50	724	2.1	2.1	13.6
	-1.40	788	2.2	2.2	15.9
	-1.30	834	2.4	2.4	18.3
	-1.20	934	2.7	2.7	20.9
	-1.10	825	2.4	2.4	23.3
	-1.00	885	2.5	2.5	25.8
	-.90	883	2.5	2.5	28.3
	-.80	840	2.4	2.4	30.7
	-.70	991	2.8	2.8	33.6
	-.60	913	2.6	2.6	36.2
	-.50	891	2.5	2.5	38.7
	-.40	953	2.7	2.7	41.4
	-.30	896	2.6	2.6	44.0
	-.20	1120	3.2	3.2	47.2
	-.10	818	2.3	2.3	49.5
	.00	952	2.7	2.7	52.2
	.10	906	2.6	2.6	54.8
	.20	834	2.4	2.4	57.2
	.30	1050	3.0	3.0	60.2
	.40	804	2.3	2.3	62.5
	.50	858	2.4	2.4	64.9
	.60	906	2.6	2.6	67.5
	.70	857	2.4	2.4	70.0
	.80	1032	2.9	2.9	72.9
	.90	725	2.1	2.1	75.0
	1.00	834	2.4	2.4	77.4
	1.10	776	2.2	2.2	79.6
	1.20	707	2.0	2.0	81.6
	1.30	846	2.4	2.4	84.0
	1.40	755	2.2	2.2	86.2
	1.50	710	2.0	2.0	88.2
1.60	640	1.8	1.8	90.0	
1.70	615	1.8	1.8	91.8	
1.80	590	1.7	1.7	93.5	
1.90	465	1.3	1.3	94.8	
2.00	443	1.3	1.3	96.1	
2.10	339	1.0	1.0	97.0	
2.20	225	.6	.6	97.7	
2.30	206	.6	.6	98.2	
2.40	138	.4	.4	98.6	
2.50	89	.3	.3	98.9	
2.60	81	.2	.2	99.1	
2.70	63	.2	.2	99.3	
2.80	61	.2	.2	99.5	
2.90	35	.1	.1	99.6	
3.00	30	.1	.1	99.7	
3.10	26	.1	.1	99.7	
3.20	19	.1	.1	99.8	
3.30	22	.1	.1	99.9	
3.40	13	.0	.0	99.9	
3.50	13	.0	.0	99.9	
3.60	5	.0	.0	99.9	
3.70	6	.0	.0	100.0	
3.80	7	.0	.0	100.0	
3.90	2	.0	.0	100.0	
4.00	1	.0	.0	100.0	
4.10	2	.0	.0	100.0	
4.20	1	.0	.0	100.0	
Total	35042	100.0	100.0		

Invullen van $L = -2$ (jongere werknemers van 22 jaar) in de vergelijking $Y = 3,67 - 0,031C + 0,025A + 0,003CxL$ geeft

$$\begin{aligned} Y &= 3,67 - 0,031C + 0,025 \cdot -2,00 + 0,003 \cdot C \cdot -2,00 = \\ &= 3,67 - 0,031C - 0,05 - 0,006C = \\ &= 3,62 - \mathbf{0,037C} \end{aligned}$$

Voor werknemers van 22 jaar, dus jongere werknemers, is het effect van het gebruik van digitale communicatiemiddelen op werk-privébalans dus $-0,037$.

Invullen van $L = 2$ (oudere werknemers van 62 jaar) in de vergelijking $Y = 3,67 - 0,031C + 0,025A + 0,003CxL$ geeft

$$\begin{aligned} Y &= 3,67 - 0,031C + 0,025 \cdot 2,00 + 0,003 \cdot C \cdot 2,00 = \\ &= 3,67 - 0,031C + 0,05 + 0,006C = \\ &= 3,72 - \mathbf{0,025C} \end{aligned}$$

Voor werknemers van 62 jaar, dus oudere werknemers, is het effect van het gebruik van digitale communicatiemiddelen op werk-privébalans $-0,025$.

Voor jongere werknemers is het negatieve effect van het gebruik van digitale communicatiemiddelen op werk-privébalans dus sterker. Echter, de verschillen zijn erg klein en bovendien niet significant.

BIJLAGE 3 Controles

Syntax

***Modelassumptions.**

```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT worklifebalance_som
/METHOD=ENTER c_comp_nieuw c_age_10jaar interactie_CxA10jaar d_man d_part_time
d_Austria d_Belgium
d_Bulgaria d_Cyprus d_Czechia d_Germany d_Denmark d_Estonia d_Greece d_Spain
d_Finland d_France
d_Croatia d_Hungary d_Ireland d_Italy d_Lithuania d_Luxembourg d_Latvia d_Malta d_Poland
d_Portugal
d_Romania d_Sweden d_Slovenia d_Slovakia d_UnitedKingdom d_Montenegro
d_NorthMacedonia d_Serbia
d_Switzerland d_Norway d_Albania d_Bosnia d_Kosovo
/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
```

***Modeldiagnostics.**

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT worklifebalance_som
/METHOD=ENTER c_comp_nieuw c_age_10jaar interactie_CxA10jaar d_man d_part_time
d_Austria d_Belgium
d_Bulgaria d_Cyprus d_Czechia d_Germany d_Denmark d_Estonia d_Greece d_Spain
d_Finland d_France
d_Croatia d_Hungary d_Ireland d_Italy d_Lithuania d_Luxembourg d_Latvia d_Malta d_Poland
d_Portugal
d_Romania d_Sweden d_Slovenia d_Slovakia d_UnitedKingdom d_Montenegro
d_NorthMacedonia d_Serbia
d_Switzerland d_Norway d_Albania d_Bosnia d_Kosovo
/SAVE COOK LEVER ZRESID DFFIT.
```

***Multicollineariteit.**

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT worklifebalance_som
```

```
/METHOD=ENTER c_comp_nieuw c_age_nieuw interactie_CxA d_man d_part_time d_Austria
d_Belgium
  d_Bulgaria d_Cyprus d_Czechia d_Germany d_Denmark d_Estonia d_Greece d_Spain
d_Finland d_France
  d_Croatia d_Hungary d_Ireland d_Italy d_Lithuania d_Luxembourg d_Latvia d_Malta d_Poland
d_Portugal
  d_Romania d_Sweden d_Slovenia d_Slovakia d_UnitedKingdom d_Montenegro
d_NorthMacedonia d_Serbia
  d_Switzerland d_Norway d_Albania d_Bosnia d_Kosovo.
```

***Plot om uitbijters te vinden.**

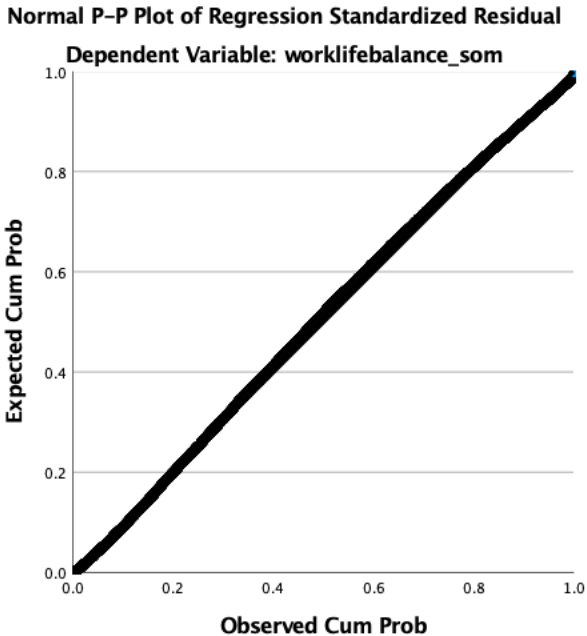
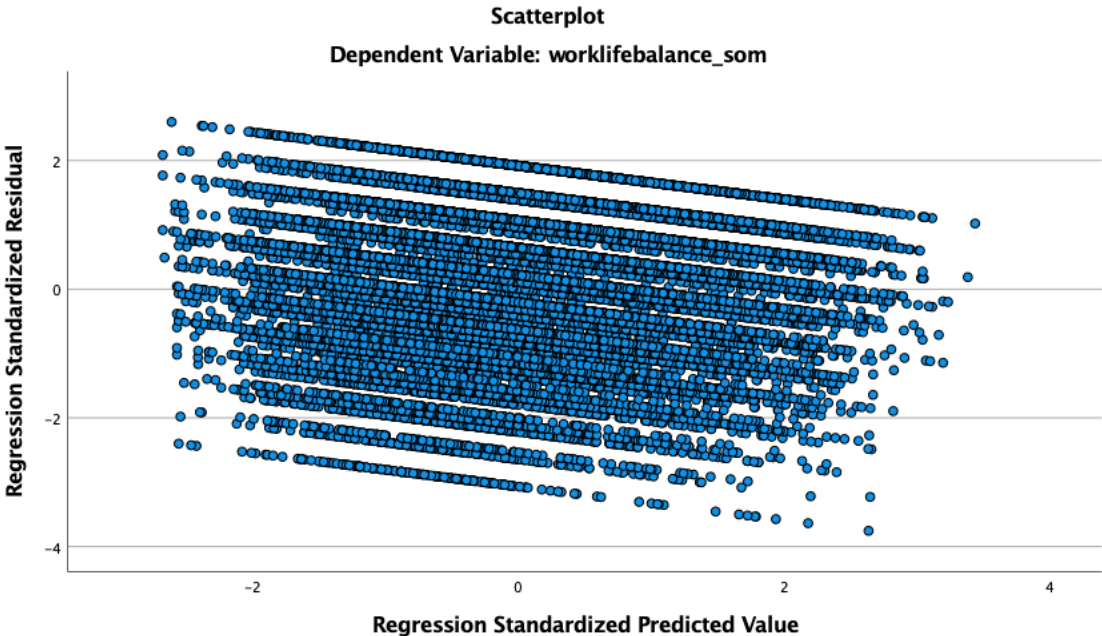
```
GRAPH
/SCATTERPLOT(BIVAR)=LEV_1 WITH COO_1
/MISSING=LISTWISE.
```

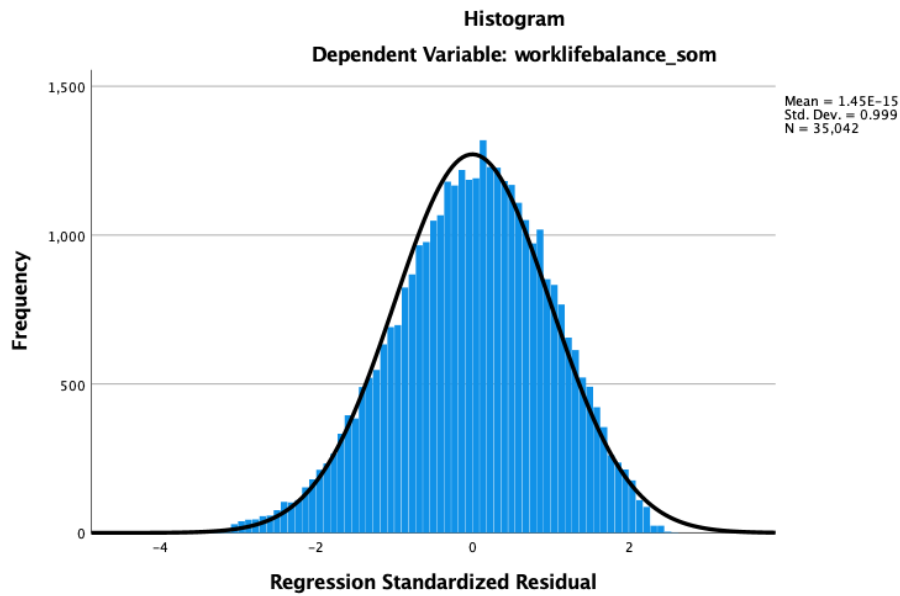
***Lineaire regressie zonder uitbijters.**

```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT worklifebalance_som
/METHOD=ENTER d_Austria d_Belgium d_Bulgaria d_Cyprus d_Czechia d_Germany
d_Denmark d_Estonia
  d_Greece d_Spain d_Finland d_France d_Croatia d_Hungary d_Ireland d_Italy d_Lithuania
d_Luxembourg
  d_Latvia d_Malta d_Poland d_Portugal d_Romania d_Sweden d_Slovenia d_Slovakia
d_UnitedKingdom
  d_Montenegro d_NorthMacedonia d_Serbia d_Switzerland d_Norway d_Albania d_Bosnia
d_Kosovo d_man
  d_part_time
/METHOD=ENTER c_comp_nieuw
/METHOD=ENTER c_age_10jaar
/METHOD=ENTER interactie_CxA10jaar.
```

Output

Model assumptions





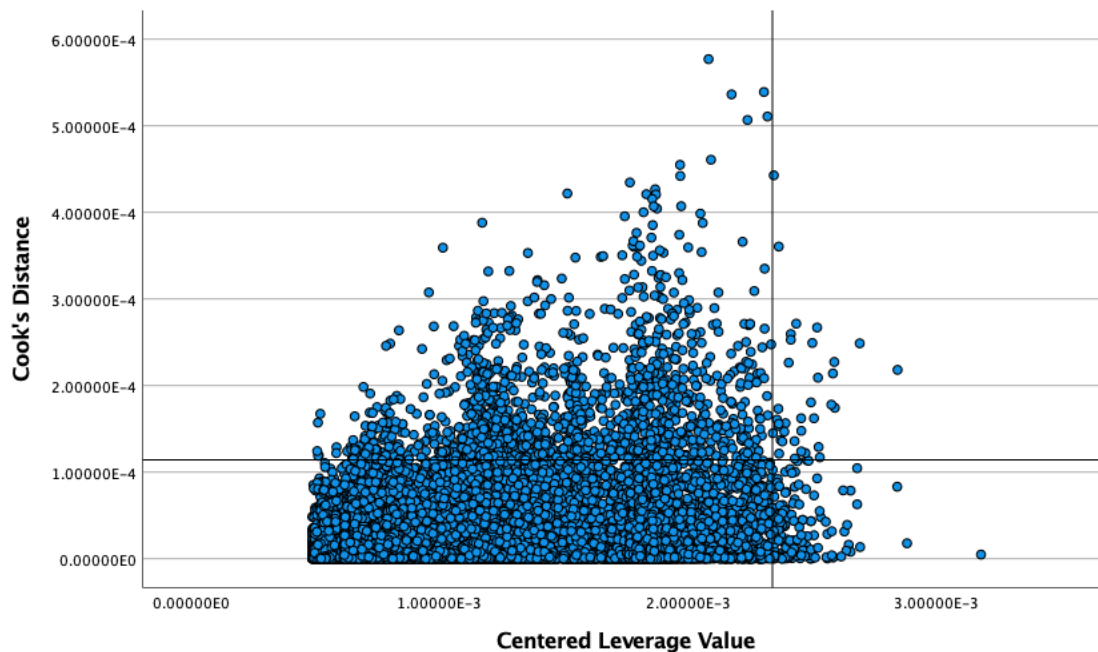
Multicollineariteit

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.666	.028		133.163	.000		
	c_comp_nieuw	-.031	.003	-.054	-10.029	<.001	.936	1.068
	c_age_10jaar	.025	.003	.037	7.085	<.001	.960	1.041
	interactie_Cx10jaar	.003	.002	.006	1.157	.247	.982	1.018
	d_man dummyvariabele gender	.135	.009	.083	15.608	<.001	.949	1.053
	d_part_time dummyvariabele parttime	.152	.012	.070	12.863	<.001	.911	1.097
	d_Austria	.117	.038	.023	3.130	.002	.513	1.950
	d_Belgium	-.343	.032	-.100	-10.825	<.001	.316	3.168
	d_Bulgaria	-.281	.038	-.054	-7.446	<.001	.509	1.967
	d_Cyprus	-.514	.041	-.087	-12.689	<.001	.575	1.740
	d_Czechia	-.197	.037	-.040	-5.362	<.001	.488	2.051
	d_Germany	.017	.032	.005	.539	.590	.320	3.130
	d_Denmark	-.100	.037	-.019	-2.683	.007	.506	1.975
	d_Estonia	-.212	.038	-.041	-5.656	<.001	.505	1.979
	d_Greece	-.518	.038	-.100	-13.759	<.001	.507	1.974
	d_Spain	-.442	.034	-.107	-13.024	<.001	.396	2.526
	d_Finland	-.169	.037	-.033	-4.554	<.001	.495	2.022
	d_France	-.420	.033	-.107	-12.646	<.001	.372	2.690
	d_Croatia	-.342	.038	-.066	-9.056	<.001	.508	1.970
	d_Hungary	-.223	.038	-.043	-5.917	<.001	.507	1.973
	d_Ireland	-.268	.038	-.051	-7.114	<.001	.513	1.949
	d_Italy	-.538	.033	-.136	-16.142	<.001	.376	2.662
	d_Lithuania	-.292	.037	-.057	-7.825	<.001	.498	2.010
	d_Luxembourg	-.426	.041	-.071	-10.486	<.001	.581	1.721
	d_Latvia	-.389	.038	-.075	-10.292	<.001	.510	1.961
	d_Malta	-.319	.040	-.056	-8.054	<.001	.556	1.798
	d_Poland	-.322	.034	-.078	-9.459	<.001	.398	2.511
	d_Portugal	-.383	.037	-.076	-10.281	<.001	.495	2.021
	d_Romania	-.152	.038	-.029	-4.033	<.001	.506	1.976
	d_Sweden	-.126	.037	-.025	-3.373	<.001	.505	1.978
	d_Slovenia	.059	.035	.014	1.695	.090	.416	2.403
	d_Slovakia	-.214	.038	-.041	-5.651	<.001	.511	1.956
	d_UnitedKingdom	-.388	.036	-.081	-10.738	<.001	.473	2.116
	d_Montenegro	-.430	.042	-.067	-10.136	<.001	.611	1.638
	d_NorthMacedonia	-.630	.043	-.096	-14.595	<.001	.623	1.606
	d_Serbia	-.356	.043	-.055	-8.314	<.001	.615	1.626
	d_Switzerland	-.153	.042	-.024	-3.676	<.001	.604	1.655
	d_Norway	-.139	.033	-.036	-4.200	<.001	.365	2.740
	d_Albania	-.333	.045	-.047	-7.328	<.001	.649	1.541
	d_Bosnia	-.281	.043	-.044	-6.613	<.001	.612	1.635
	d_Kosovo	-.482	.043	-.074	-11.228	<.001	.612	1.634

a. Dependent Variable: worklifebalance_som

Model diagnostics



Toelichting

Modelassumpties

De data in dit onderzoek zijn door middel van een aselechte steekproef (door middel van Random Digit Dialing) verworven. De cases zijn naar alle waarschijnlijkheid niet afhankelijk van elkaar, omdat er willekeurig is gebeld naar individuele mobiele telefoonnummers. Onbekend is of mensen uit dezelfde bedrijven zijn gebeld. In dat geval zou er sprake kunnen zijn van lichte afhankelijkheid. Aanwijzingen dat de cases afhankelijk zijn van elkaar, lijken er niet te zijn. De eerste assumptie wordt dus niet geschonden.

De tweede assumptie, lineariteit, lijkt in lichte mate geschonden te worden. In de Residual Plot is namelijk te zien dat het gemiddelde van de residuen links groter is dan nul en rechts kleiner is dan nul. Er is dus geen sprake van een willekeurige residualplot, waarin de punten willekeurig rondom de nullijn liggen. Dit komt doordat de afhankelijke variabele eigenlijk bestaat uit drie ordinale categorische variabelen, die tot één 'continue' variabele zijn samengevoegd.

De derde assumptie, constante conditionele standaarddeviatie, wordt nauwelijks geschonden. De spreiding is voor elke set van x-waarden namelijk redelijk gelijk.

De vierde assumptie, dat de residuen normaal verdeeld moeten zijn, wordt tot slot licht geschonden. In de PP-plot is te zien dat er geen sprake is van scheefheid of gepiektheid. In het histogram is echter te zien dat de verdeling van de residuen een beetje linksscheef is en dat er relatief grote negatieve residuen zijn.

Al met al lijkt met name alleen de assumpties lineariteit en normaliteit licht geschonden te zijn. De andere assumpties worden niet of nauwelijks geschonden. Omdat de schendingen niet ernstig zijn, kan een regressieanalyse worden uitgevoerd en kunnen de resultaten redelijk betrouwbaar worden geïnterpreteerd.

Model diagnostics

Multicollineariteit: VIF-scores

De VIF-scores van de onafhankelijke variabelen zijn allemaal kleiner zijn dan vier. De VIF-scores liggen allen, met uitzondering van een aantal dummyvariabelen voor land, zelfs onder twee. De dummyvariabelen België, Duitsland, Tsjechië, Spanje, Frankrijk, Italië, Litouwen, Polen, Portugal, Slovenië, Verenigd Koninkrijk en Noorwegen hebben VIF-scores die boven de twee liggen. Mogelijk hebben deze landen culturele of sociaal-economische overeenkomsten, waardoor er wat meer samenhang is. Deze VIF-scores liggen allemaal echter onder de vier. Van ernstige multicollineariteit lijkt dus geen sprake te zijn.

Uitbijters

Mogelijke uitbijters worden geïdentificeerd met behulp van een plot waarin de leveragewaarden afgezet worden tegen de Cook's Distance waarden. Er zijn twee lijnen getrokken: een verticale lijn met de grenswaarde 0,002 ($2 \cdot 41/35042$) voor leverage en een horizontale lijn met de grenswaarde 0,0001 ($4/35042$) voor Cook's Distance. De punten die zich rechtsboven in de rechterhoek bevinden, zijn mogelijke uitbijters. Uiteindelijk lijken er 32 cases te zijn die mogelijke uitbijters zijn. Wat opvalt is dat van deze 31 cases, 22 cases werknemers zijn uit Albanië.

Deze cases zijn:

135007375
137006598
135004613
135009075
135006677
135012615
131016268
130015643
136005145
131019102
135003187
135004787
135008631
136007959
135007058
135002652
136007959
135004100
135006998
137008676
135007777

135001583
 135005789
 135004838
 129018905
 133015988
 135005838
 137008310
 131016568
 135003509
 135003795
 135007438

De regressieanalyse wordt nogmaals uitgevoerd. Ditmaal echter zonder deze mogelijke uitbijters. Uit de output blijkt dat er weinig grote verschillen zijn met de resultaten van de regressieanalyse waarin deze cases wel zijn meegenomen. Het interactie-effect is zelfs afgenomen van 0,003 naar 0,002 en is bovendien nog altijd niet significant. Gezien de grote van de output, worden alle coëfficiënten behalve die van de landendummy's gerapporteerd.

Output regressieanalyse zonder uitbijters

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.245 ^a	.060	.059	.78643	.060	60.354	37	34972	.000
2	.251 ^b	.063	.062	.78529	.003	103.363	1	34971	<.001
3	.253 ^c	.064	.063	.78473	.001	50.265	1	34970	<.001
4	.253 ^d	.064	.063	.78473	.000	1.154	1	34969	.283

- a. Predictors: (Constant), d_part_time dummyvariabele parttime, d_Czechia, d_Bosnia, d_Luxembourg, d_Albania, d_Kosovo, d_Montenegro, d_NorthMacedonia, d_Malta, d_Serbia, d_Cyprus, d_Ireland, d_Latvia, d_Estonia, d_Slovakia, d_Sweden, d_Greece, d_Denmark, d_Finland, d_Bulgaria, d_Austria, d_Switzerland, d_Romania, d_Hungary, d_Lithuania, d_Croatia, d_Portugal, d_man dummyvariabele gender, d_UnitedKingdom, d_Slovenia, d_Spain, d_Poland, d_Italy, d_France, d_Norway, d_Germany, d_Belgium
- b. Predictors: (Constant), d_part_time dummyvariabele parttime, d_Czechia, d_Bosnia, d_Luxembourg, d_Albania, d_Kosovo, d_Montenegro, d_NorthMacedonia, d_Malta, d_Serbia, d_Cyprus, d_Ireland, d_Latvia, d_Estonia, d_Slovakia, d_Sweden, d_Greece, d_Denmark, d_Finland, d_Bulgaria, d_Austria, d_Switzerland, d_Romania, d_Hungary, d_Lithuania, d_Croatia, d_Portugal, d_man dummyvariabele gender, d_UnitedKingdom, d_Slovenia, d_Spain, d_Poland, d_Italy, d_France, d_Norway, d_Germany, d_Belgium, c_comp_nieuw
- c. Predictors: (Constant), d_part_time dummyvariabele parttime, d_Czechia, d_Bosnia, d_Luxembourg, d_Albania, d_Kosovo, d_Montenegro, d_NorthMacedonia, d_Malta, d_Serbia, d_Cyprus, d_Ireland, d_Latvia, d_Estonia, d_Slovakia, d_Sweden, d_Greece, d_Denmark, d_Finland, d_Bulgaria, d_Austria, d_Switzerland, d_Romania, d_Hungary, d_Lithuania, d_Croatia, d_Portugal, d_man dummyvariabele gender, d_UnitedKingdom, d_Slovenia, d_Spain, d_Poland, d_Italy, d_France, d_Norway, d_Germany, d_Belgium, c_comp_nieuw, c_age_10jaar
- d. Predictors: (Constant), d_part_time dummyvariabele parttime, d_Czechia, d_Bosnia, d_Luxembourg, d_Albania, d_Kosovo, d_Montenegro, d_NorthMacedonia, d_Malta, d_Serbia, d_Cyprus, d_Ireland, d_Latvia, d_Estonia, d_Slovakia, d_Sweden, d_Greece, d_Denmark, d_Finland, d_Bulgaria, d_Austria, d_Switzerland, d_Romania, d_Hungary, d_Lithuania, d_Croatia, d_Portugal, d_man dummyvariabele gender, d_UnitedKingdom, d_Slovenia, d_Spain, d_Poland, d_Italy, d_France, d_Norway, d_Germany, d_Belgium, c_comp_nieuw, c_age_10jaar, interactie_CxA10jaar

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1381.115	37	37.327	60.354	.000 ^b
	Residual	21629.399	34972	.618		
	Total	23010.514	35009			
2	Regression	1444.856	38	38.023	61.658	.000 ^c
	Residual	21565.658	34971	.617		
	Total	23010.514	35009			
3	Regression	1475.809	39	37.841	61.450	.000 ^d
	Residual	21534.705	34970	.616		
	Total	23010.514	35009			
4	Regression	1476.520	40	36.913	59.943	.000 ^e
	Residual	21533.994	34969	.616		
	Total	23010.514	35009			

a. Dependent Variable: worklifebalance_som

b. Predictors: (Constant), d_part_time dummyvariabele parttime, d_Czechia, d_Bosnia, d_Luxembourg, d_Albania, d_Kosovo, d_Montenegro, d_NorthMacedonia, d_Malta, d_Serbia, d_Cyprus, d_Ireland, d_Latvia, d_Estonia, d_Slovakia, d_Sweden, d_Greece, d_Denmark, d_Finland, d_Bulgaria, d_Austria, d_Switzerland, d_Romania, d_Hungary, d_Lithuania, d_Croatia, d_Portugal, d_man dummyvariabele gender, d_UnitedKingdom, d_Slovenia, d_Spain, d_Poland, d_Italy, d_France, d_Norway, d_Germany, d_Belgium

c. Predictors: (Constant), d_part_time dummyvariabele parttime, d_Czechia, d_Bosnia, d_Luxembourg, d_Albania, d_Kosovo, d_Montenegro, d_NorthMacedonia, d_Malta, d_Serbia, d_Cyprus, d_Ireland, d_Latvia, d_Estonia, d_Slovakia, d_Sweden, d_Greece, d_Denmark, d_Finland, d_Bulgaria, d_Austria, d_Switzerland, d_Romania, d_Hungary, d_Lithuania, d_Croatia, d_Portugal, d_man dummyvariabele gender, d_UnitedKingdom, d_Slovenia, d_Spain, d_Poland, d_Italy, d_France, d_Norway, d_Germany, d_Belgium, c_comp_nieuw

d. Predictors: (Constant), d_part_time dummyvariabele parttime, d_Czechia, d_Bosnia, d_Luxembourg, d_Albania, d_Kosovo, d_Montenegro, d_NorthMacedonia, d_Malta, d_Serbia, d_Cyprus, d_Ireland, d_Latvia, d_Estonia, d_Slovakia, d_Sweden, d_Greece, d_Denmark, d_Finland, d_Bulgaria, d_Austria, d_Switzerland, d_Romania, d_Hungary, d_Lithuania, d_Croatia, d_Portugal, d_man dummyvariabele gender, d_UnitedKingdom, d_Slovenia, d_Spain, d_Poland, d_Italy, d_France, d_Norway, d_Germany, d_Belgium, c_comp_nieuw, c_age_10jaar

e. Predictors: (Constant), d_part_time dummyvariabele parttime, d_Czechia, d_Bosnia, d_Luxembourg, d_Albania, d_Kosovo, d_Montenegro, d_NorthMacedonia, d_Malta, d_Serbia, d_Cyprus, d_Ireland, d_Latvia, d_Estonia, d_Slovakia, d_Sweden, d_Greece, d_Denmark, d_Finland, d_Bulgaria, d_Austria, d_Switzerland, d_Romania, d_Hungary, d_Lithuania, d_Croatia, d_Portugal, d_man dummyvariabele gender, d_UnitedKingdom, d_Slovenia, d_Spain, d_Poland, d_Italy, d_France, d_Norway, d_Germany, d_Belgium, c_comp_nieuw, c_age_10jaar, interactie_CxA10jaar

Model 1

d_man dummyvariabele gender	.142	.009	.088	16.549	<.001
d_part_time dummyvariabele parttime	.167	.012	.077	14.209	<.001

Model 2

d_man dummyvariabele gender	.133	.009	.082	15.430	<.001
d_part_time dummyvariabele parttime	.152	.012	.069	12.814	<.001
c_comp_nieuw	-.031	.003	-.054	-10.167	<.001

Model 3

d_man dummyvariabele gender	.135	.009	.083	15.667	<.001
d_part_time dummyvariabele parttime	.153	.012	.070	12.917	<.001
c_comp_nieuw	-.031	.003	-.054	-10.194	<.001
c_age_10jaar	.025	.003	.037	7.090	<.001

Model 4

d_man dummyvariabele gender	.135	.009	.083	15.639	<.001
d_part_time dummyvariabele parttime	.152	.012	.070	12.886	<.001
c_comp_nieuw	-.031	.003	-.054	-10.133	<.001
c_age_10jaar	.025	.003	.038	7.158	<.001
interactie_CxA10jaar	.002	.002	.006	1.074	.283

Bijlage 4 AI-gebruik

Ik heb tijdens mijn literatuuronderzoek voor het Bachelorwerkstuk een aantal keer gebruik gemaakt van Chatgpt. Ik heb Chatgpt namelijk gebruikt om passages uit wetenschappelijke artikelen te vertalen, wanneer ik de passages zelf niet volledig in het Engels begreep. Een voorbeeld:

Job demands reduce perceptions of work–life balance primarily due to the effort exerted to meet these job demands, which subsequently hinders an individual's efforts to fulfill their responsibilities within their non-work domains. wat staat hier?



Deze zin betekent dat werkgerelateerde eisen voornamelijk de perceptie van balans tussen werk en privé verminderen omdat het vereiste inspanningen vergt om aan deze werkgerelateerde eisen te voldoen. Dit belemmert vervolgens de inspanningen van een individu om zijn/haar verantwoordelijkheden binnen de niet-werkgerelateerde domeinen te vervullen.

Ik heb al met al Chatgpt gebruikt als een soort Google Translate, maar ik ben mij er telkens van bewust geweest dat Chatgpt mogelijk onjuiste of onvolledige vertalingen geeft. Ik heb daarom telkens eerst zelf geprobeerd de passage te begrijpen. Ook nadat Chatgpt mij een vertaling gaf, ben ik zelf vaak teruggegaan naar het artikel en heb ik het volledig opnieuw gelezen om zo de inhoud beter te begrijpen. Op deze manier heb ik geprobeerd mijn academische integriteit te waarborgen. Verder heb ik er bewust op gelet om niet dezelfde terminologie als Chatgpt te hanteren. In mijn eigen aantekeningen heb ik telkens mijn eigen woorden gebruikt om passages helder op papier te krijgen. In het geval van dit voorbeeld hierboven waren mijn eigen aantekeningen:

Door werkeisen ervaren werknemers een slechtere werk-privébalans, omdat werknemers door deze werkeisen minder goed in staat is om actief deel te nemen aan hun privéleven.

Chatgpt heeft weinig invloed gehad op mijn leerproces. Het heeft mij enkel geholpen bij het beter begrijpen van Engelse teksten. Voor het bedenken van mijn verklaringen ben ik zelf actief bezig geweest door veel literatuur te lezen en zelf goed na te denken. Ik heb geen inspiratie opgedaan via Chatgpt. Ik kan dus stellen dat ik geen “cruciale cognitieve taken” heb uitbesteed aan AI.

Literatuurlijst

- Albertsen, K., Rafnsdottir, G. L., Grimsmo, A., Tomasson, K., & Kauppinen, K. (2008). Workhours and worklife balance. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 34, 14–21. https://www.researchgate.net/publication/41464076_Workhours_and_worklife_balance
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bencharit, L. Z., Ho, Y. W., Fung, H. H., Yeung, D. Y., Stephens, N. M., Romero-Canyas, R., & Tsai, J. L. (2019). Should job applicants be excited or calm? The role of culture and ideal affect in employment settings. *Emotion*, 19(3), 377–401. <https://doi.org/10.1037/emo0000444>
- Blazovich, J.L. & Smith, Katherine & Smith, Murphy. (2014). Employee-friendly companies and work-life balance: Is there an impact on financial performance and risk level? *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*. 18(2). 1-14. https://www.researchgate.net/publication/287576304_Employee-friendly_companies_and_work-life_balance_Is_there_an_impact_on_financial_performance_and_risk_level#fullTextFileContent
- Borle, P., Reichel, K., Niebuhr, F., & Voelter-Mahlknecht, S. (2021). How Are Techno-Stressors Associated with Mental Health and Work Outcomes? A Systematic Review of Occupational Exposure to Information and Communication Technologies within the Technostress Model. *International journal of environmental research and public health*, 18(16), 8673. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168673>
- Boswell, W. R., & Olson-Buchanan, J. B. (2007). The Use of Communication Technologies After Hours: The Role of Work Attitudes and Work-Life Conflict. *Journal of Management*, 33(4), 592–610. <https://doi.org/10.1177/0149206307302552>
- Broadly, T., Chan, A., & Caputi, P. (2010). Comparison of older and younger adults' attitudes towards and abilities with computers: Implications for training and learning. *British Journal of Educational Technology*, 41(3), 473–485. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8535.2008.00914.x>
- Bröckling, U. (2015). *The entrepreneurial self: fabricating a new type of subject*. Sage Publications. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=1099414>
- Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Work–family balance: Theoretical and empirical advancements. *Journal Of Organizational Behavior*, 30(5), 581–585. <https://doi.org/10.1002/job.618>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C. H., & Lo, D. (2014). Work–life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *International Journal Of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A. J., & Rasmussen, L. V. (2020). Work–Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences. In *Handbook series in*

- occupational health sciences* (pp. 473–487). https://doi.org/10.1007/978-3-030-31438-5_20
- Bulger, C. A., & Fisher, G. G. (2012). Ethical Imperatives of Work/Life Balance. In *Springer eBooks* (pp. 181–201). https://doi.org/10.1007/978-94-007-4059-4_10
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- CBS. (2024). Deeltijd. Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd op 30 mei 2024, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-beroepsbevolking/deeltijd#:~:text=Deze%20bestaat%20uit%20alle%2015,meer%20dan%20het%20kwartaal%20ervoor>.
- Chen, P., Ellsworth, P. C., & Schwarz, N. (2015). Finding a fit or developing it: implicit theories about achieving passion for work. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 41(10), 1411–24. <https://doi.org/10.1177/0146167215596988>
- Chen, P., Lee, F., & Lim, S. (2019). Loving thy work: developing a measure of work passion. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 29(1), 140–158. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2019.1703680>
- Chesley, N. (2005). Blurring Boundaries? Linking Technology Use, Spillover, Individual Distress, and Family Satisfaction. *Journal of Marriage and Family*, 67(5), 1237–1248. <http://www.jstor.org/stable/3600309>
- Chesley, N., Moen, P., & Shore, R. P. (2019). 14. The new technology climate. In *Cornell University Press eBooks* (pp. 220–241). <https://doi.org/10.7591/9781501728921-016>
- Chung, H., Bekker, S., & Houwing, H. (2012). Young people and the post-recession labour market in the context of Europe 2020. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 18(3), 301-317. <https://doi.org/10.1177/1024258912448590>
- Chung, H. (2022). *The flexibility paradox: why flexible working leads to (self-) exploitation*. Policy Press. <https://www.jstor.org/stable/10.2307/j.ctv2c3k1n8>
- Çoklar, Ahmet & Şahin, Yusuf. (2011). Technostress levels of social network users based on ICTS in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 23(2). 171-182.
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2007). Work-Life 'Balance' in Europe. *Acta Sociologica*, 49(4), 379–393. <https://doi.org/10.1177/0001699306071680>
- Czaja, S. J., Charness, N., Fisk, A. D., Hertzog, C., Nair, S. N., Rogers, W. A., & Sharit, J. (2006). Factors predicting the use of technology: Findings from the center for research and education on aging and technology enhancement (create). *Psychology And Aging*, 21(2), 333–352. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.21.2.333>
- De Simone, S., Lampis, J., Lasio, D., Serri, F., Cicotto, G., & Putzu, D. (2013). Influences of Work-Family Interface on Job and Life Satisfaction. *Applied Research in Quality Of Life*, 9(4), 831–861. <https://doi.org/10.1007/s11482-013-9272-4>
- Duxbury, L. E., Higgins, C. A., & Thomas, D. (1996). Work and Family Environments and the Adoption of Computer-Supported Supplemental Work-at-Home. *Journal Of Vocational Behavior*, 49(1), 1–23. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0030>
- Eurofound. (2021). *EWCTS 2021 – Methodology*. Geraadpleegd op 11 april 2024 van, <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/ewcts-2021/ewcts-2021-methodology>
- Europese Unie. (2019). *Richtlijn 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende werktransparantie en voorspelbare en eerlijke arbeidsomstandigheden in de Europese Unie (codificatie)*. Officieel Publicatieblad van de Europese Unie, L 186/105. Geraadpleegd op 18 mei 2024, van <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>
- Eurostat. (2020). *Ageing Europe looking at the lives of older people in the EU 2020 edition*. Geraadpleegd op 14 mei 2024, van <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/ks-02-20-655>
- Eurostat. (2024). *Employment – annual statistics*. Geraadpleegd 28 mei 2024, van https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#Employment_in_2022_compared_with_the_EU_target

- Fan, Y., & Potočník, K. (2021). The impact of the depletion, accumulation, and investment of personal resources on work–life balance satisfaction and job retention: A longitudinal study on working mothers. *Journal Of Vocational Behavior*, 131, 103656. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103656>
- Fenner, G. H., & Renn, R. W. (2004b). Technology-assisted supplemental work: Construct definition and a research framework. *Human Resource Management*, 43(2–3), 179–200. <https://doi.org/10.1002/hrm.20014>
- Ficapal-Cusí, P., Peñarroja, V., Enache-Zegheru, M., & Salazar-Concha, C. (2024). Employee Technostress: Analyzing the Influence of Sociodemographic Characteristics on Techno-Stressors and Their Consequences. *International Journal of Human–Computer Interaction*, 1–14. <https://doi.org/10.1080/10447318.2024.2313926>
- Garbarino, S., Costa, G. (2014). Transport and Communications. In: Garbarino, S., Nobili, L., Costa, G. (eds) *Sleepiness and Human Impact Assessment*. Springer, Milano. https://doi.org/10.1007/978-88-470-5388-5_14
- Gardiner, J., Stuart, M., Forde, C., Greenwood, I., MacKenzie, R., & Perrett, R. (2007). Work–life balance and older workers: employees’ perspectives on retirement transitions following redundancy. *International Journal Of Human Resource Management*, 18(3), 476–489. <https://doi.org/10.1080/09585190601167904>
- Gatrell, C. J., Burnett, S. B., Cooper, C. L., & Sparrow, P. (2012). Work–Life Balance and Parenthood: A Comparative Review of Definitions, Equity and Enrichment. *International Journal Of Management Reviews*, 15(3), 300–316. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2012.00341.x>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Halbesleben J.R.B., Neveu J.-P., Paustian-Underdahl S.C., & Westman M. (2014). Getting to the “COR”: Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334–1364. <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>
- Hardré, P. L. (2003). Beyond Two Decades of Motivation: A Review of the Research and Practice in Instructional Design and Human Performance Technology. *Human Resource Development Review*, 2(1), 54–81. <https://doi.org/10.1177/1534484303251661>
- Harris, M. (2017) *Kids these days: Human capital and the making of millennials*. London: Little, Brown.
- Hauk, N., Göritz, A. S., Krumm, S., & Ginsberg, S. D. (2019). The mediating role of coping behavior on the age-technostress relationship: A longitudinal multilevel mediation model. *Plos One*, 14(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0213349>
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations*, 50(1), 49–58. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Ipsos. (2021). Technical report. Geraadpleegd op 3 april 2024, van <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/eurofound-paper/2022/european-working-conditions-telephone-survey-2021-technical>
- Jachimowicz, J. M., Wihler, A., & Galinsky, A. D. (2022). My boss’ passion matters as much as my own: The interpersonal dynamics of passion are a critical driver of performance evaluations. *Journal of Organizational Behavior*, 43(9), 1496–1515. <https://doi.org/10.1002/job.2554>
- Jansen, N. W., Kant, I., Nijhuis, F. J., Swaen, G. M., & Kristensen, T. S. (2004). Impact of worktime arrangements on work-home interference among Dutch

- employees. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 30(2), 139–148. <https://doi.org/10.5271/sjweh.771>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Keith, T. Z. (2019). *Multiple regression and beyond : an introduction to multiple regression and structural equation modeling* (Third Edition). Routledge.
- Keyes, C. L. M. (2002). The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life. *Journal Of Health And Social Behavior/Journal Of Health & Social Behavior*, 43(2), 207. <https://doi.org/10.2307/3090197>
- Kim, J. Y., Campbell, T., Shepherd, S., & Kay, A. C. (2020). Understanding contemporary forms of exploitation: Attributions of passion serve to legitimize the poor treatment of workers. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 118(1), 121–148. <https://doi.org/10.1037/pspi0000190>
- Knauth P. (2007). Extended work periods. *Industrial health*, 45(1), 125–136. <https://doi.org/10.2486/indhealth.45.125>
- Kolb, B., & Whishaw, I. Q. (2021). *Fundamentals of human neuropsychology* (Eighth). Macmillan Learning.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Kromydas, T. (2020). Educational Attainment and Gender Differences in Work–Life Balance for Couples across Europe: A Contextual Perspective. *Social Inclusion*, 8(4), 8–22. <https://doi.org/10.17645/si.v8i4.2920>
- La Torre, G., Esposito, A., Sciarra, I., & Chiappetta, M. (2018). Definition, symptoms and risk of techno-stress: a systematic review. *International Archives Of Occupational And Environmental Health*, 92(1), 13–35. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1352-1>
- Le Roux, D. J. L., & Botha, P. A. (2021). Investigating the impact of technostress on productivity and overall life satisfaction of managers working at a South African ferrochrome smelting company. *SA Journal Of Human Resource Management*, 19. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1649>
- Li, L., & Wang, X. (2020). Technostress inhibitors and creators and their impacts on university teachers' work performance in higher education. *Cognition, Technology & Work*, 23(2), 315–330. <https://doi.org/10.1007/s10111-020-00625-0>
- Lyonette, C. (2015). Part-time work, work–life balance and gender equality. *Journal Of Social Welfare And Family Law*, 37(3), 321–333. <https://doi.org/10.1080/09649069.2015.1081225>
- Ma, J., Ollier-Malaterre, A., & Lu, C. (2021). The impact of techno-stressors on work–life balance: The moderation of job self-efficacy and the mediation of emotional exhaustion. *Computers in Human Behavior*, 122, 106811. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106811>
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance. *Journal Of Marriage And The Family/Journal Of Marriage And Family*, 58(2), 417. <https://doi.org/10.2307/353506>
- Marquié, J. C., Jourdan-Boddaert, L., & Huet, N. (2002). Do older adults underestimate their actual computer knowledge? *Behaviour & Information Technology*, 21(4), 273–280. <https://doi.org/10.1080/0144929021000020998>
- Mitzner, T. L., Boron, J. B., Fausset, C. B., Adams, A. E., Charness, N., Czaja, S. J., Dijkstra, K., Fisk, A. D., Rogers, W. A., & Sharit, J. (2010). Older Adults Talk Technology: Technology Usage and Attitudes. *Computers in human behavior*, 26(6), 1710–1721. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2010.06.020>
- Murray, W. C., & Rostis, A. (2007). “Who’s Running the Machine?” A Theoretical Exploration of Work Stress and Burnout of Technologically Tethered Workers. *Journal Of Individual Employment Rights*, 12(3), 249–263. <https://doi.org/10.2190/ie.12.3.f>

- Nedeljko, M., Gu, Y., & Bostan, C. M. (2023). The dual impact of technological tools on health and technostress among older workers: an integrative literature review. *Cognition, Technology & Work*, 26(1), 47–61. <https://doi.org/10.1007/s10111-023-00741-7>
- Ng, E. S. W., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New Generation, Great Expectations: A Field Study of the Millennial Generation. *Journal Of Business And Psychology*, 25(2), 281–292. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9159-4>
- Ng, E. S., & Gossett, C. W. (2013). Career Choice in Canadian Public Service: An Exploration of Fit with the Millennial Generation. *Social Science Research Network*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2450607
- Nimrod, G. (2018). Technostress: measuring a new threat to well-being in later life. *Aging & Mental Health*, 22(8), 1086–1093. <https://doi.org/10.1080/13607863.2017.1334037>
- NOS. (2017). *Mailt je baas in de avond? In Frankrijk hoeft je niet meer te reageren*. Geraadpleegd op 28 maart 2024, van <https://nos.nl/op3/artikel/2150987-mailt-je-baas-in-de-avond-in-frankrijk-hoef-je-niet-meer-te-reageren>
- Prensky, M. (2001). Digital Natives, Digital Immigrants Part 1. *On The Horizon*, 9(5), 1–6. <https://doi.org/10.1108/107481201110424816>
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The Consequences of Technostress for End Users in Organizations: Conceptual Development and Empirical Validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417–433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>
- Raišienė, A.G., & Jonušauska, S. (2013). Silent issues of ICT era: impact of techno-stress to the work and life balance of employees. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 1(2), 108–115. [https://doi.org/10.9770/jesi.2013.1.2\(5\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2013.1.2(5))
- Ratna, R., & Kaur, T. (2016). The impact of Information Technology on Job Related Factors like Health and Safety, Job Satisfaction, Performance, Productivity and Work Life Balance. *Journal Of Business And Financial Affairs*, 05(01). <https://doi.org/10.4172/2167-0234.1000171>
- Reid, E. M. (2011). PASSING AS SUPERMAN: THE IDEAL WORKER AND MEN'S PROFESSIONAL IDENTITIES. *Proceedings - Academy Of Management*, 2011(1), 1–6. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2011.65869611>
- Reinecke, L., Aufenanger, S., Beutel, M. E., Dreier, M., Quiring, O., Stark, B., Wölfling, K., & Müller, K. (2016). Digital Stress over the Life Span: The Effects of Communication Load and Internet Multitasking on Perceived Stress and Psychological Health Impairments in a German Probability Sample. *Media Psychology*, 20(1), 90–115. <https://doi.org/10.1080/15213269.2015.1121832>
- Rogers, W. A., Meyer, B., Walker, N., & Fisk, A. D. (1998). Functional limitations to daily living tasks in the aged: a focus group analysis. *Human factors*, 40(1), 111–125. <https://doi.org/10.1518/001872098779480613>
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy And Research*, 16(2), 201–228. <https://doi.org/10.1007/bf01173489>
- Schor, J. (2008) *The overworked American: The unexpected decline of leisure*. New York: Basic Books.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2017). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality Of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Siy, J. O., Germano, A. L., Vianna, L., Azpeitia, J., Yan, S., Montoya, A. K., & Cheryan, S. (2023). Does the follow-your-passions ideology cause greater academic and occupational gender disparities than other cultural ideologies? *Journal Of Personality And Social Psychology*, 125(3), 548–570. <https://doi.org/10.1037/pspi0000421>
- Sturges, J., & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 5–20. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2004.tb00130.x>

- Tacken, M., Marcellini, F., Mollenkopf, H., Ruoppila, I., & Széman, Z. (2005). Use and acceptance of new technology by older people. Findings of the international MOBILATE survey: 'Enhancing mobility in later life.' *Gerontechnology*, 3(3), 126–137. <https://doi.org/10.4017/gt.2005.03.03.002.00>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. *Journal Of Management Information Systems*, 24(1), 301–328. <https://doi.org/10.2753/mis0742-1222240109>
- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. (2019). The technostress trifecta - techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6–42. <https://doi.org/10.1111/isj.12169>
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101–119. <https://doi.org/10.1023/A:1016626028720>
- Ten Brummelhuis, L. L., Ter Hoeven, C. L., Bakker, A. B., & Peper, B. (2011). Breaking through the loss cycle of burnout: The role of motivation. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 84(2), 268–287. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02019.x>
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A Resource Perspective on the Work-Home Interface: The Work-Home Resources Model. *American Psychologist*, 67(7), 545–556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Towers, I., Duxbury, L., Higgins, C., & Thomas, J. (2006). Time thieves and space invaders: technology, work and the organization. *Journal Of Organizational Change Management*, 19(5), 593–618. <https://doi.org/10.1108/09534810610686076>
- Trépanier, S.-G., Fernet, C., Austin, S., Forest, J., & Vallerand, R. J. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships? *Motivation and Emotion*, 38(3), 353–366. <https://doi.org/10.1007/s11031-013-9384-z>
- Tu, Q., Wang, K., & Shu, Q. (2005). Computer-related technostress in China. *Communications Of The ACM*, 48(4), 77–81. <https://doi.org/10.1145/1053291.1053323>
- Turlan, F. (2024). *France: A legal right to switch off from work*. Eurofound. Geraadpleegd op 12 mei 2024, van <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2014/france-legal-right-switch-work>
- Twenge, J. M. (2010). A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes. *Journal Of Business And Psychology*, 25(2), 201–210. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9165-6>
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Leonard, M., Gagne, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of personality and social psychology*, 85(4), 756–767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the Role of Passion for Work in Burnout: A Process Model. *Journal Of Personality*, 78(1), 289–312. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x>
- Van Der Hulst, M., & Geurts, S. (2001). Associations between overtime and psychological health in high and low reward jobs. *Work And Stress*, 15(3), 227–240. <https://doi.org/10.1080/026783701110.1080/02678370110066580>
- Vermeij, A. & Sitskoorn, M.M. (2021). *Digitalisering van de samenleving: Gevolgen voor cognitief functioneren en mentaal welzijn*. Rijksoverheid. Geraadpleegd op 24 maart 2024, van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2021/06/30/digitalisering-van-de-samenleving-gevolgen-voor-cognitief-functioneren-en-mentaal-welzijn>
- Vermeij, L., De Kluienaar, Y., Reijnders, M., & Coenders, M. (2024). *Koersen op kwaliteit van de samenleving: Sociale en Culturele ontwikkelingen 2024*. Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd op 4 juni 2024, van

<https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2024/03/27/sociale-en-culturele-ontwikkelingen-2024>

- Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal Of Marriage And The Family/Journal Of Marriage And Family*, 67(4), 822–836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>
- Van Vuuren, T., Peeters, M. C. W., Diaz, S. P., & Van Veen, B. (2020). Het verband tussen technostress en duurzame inzetbaarheid: doet leeftijd ertoe? *Gedrag & Organisatie*, 33(4). <https://doi.org/10.5117/2020.033.004.003>
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal Of Vocational Behavior*, 64(1), 108–130. [https://doi.org/10.1016/s0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/s0001-8791(03)00035-6)
- West, R. (1996). An application of prefrontal cortex function theory to cognitive aging. *Psychological Bulletin*, 120(2), 272–292. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.2.272>
- Whiston, S. C., & Cinamon, R. G. (2015). The Work-Family Interface: Integrating Research and Career Counseling Practice. *The Career Development Quarterly*, 63(1), 44–56. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2015.00094.x>
- Wolf, E. B., Lee, J. J., Sah, S., & Brooks, A. W. (2016). Managing perceptions of distress at work: Reframing emotion as passion. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 137, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.07.003>
- Yerkes, M. A., & Van Hedel, K. (2024). The value of work-life balance: cross-country and cross-worker comparisons. In *Edward Elgar Publishing eBooks* (pp. 38–51). <https://doi.org/10.4337/9781803922348.00015>
- Young, Z. (2018) *Women's work: How mothers manage flexible working in careers and family life*. Bristol: Bristol University Press.

