



university of
 groningen

faculty of behavioural
 and social sciences

**Alles in balans: Hoe beïnvloeden werk-, privé- en
 individuele factoren de werkprivébalans en beïnvloeden
 deze factoren de relatie tussen werkprivébalans en
 mentale gezondheid?**

*Everything in balance: How do work, life and individual factors
 influence the work-life balance, and do these factors influence the
 relationship between work-life balance and mental health?*

Masterscriptie

“Alles in balans”

Vere Helmens, S5433363

Master sociologie - Arbeidsrelaties en Levensloop

Rijksuniversiteit Groningen, Gedrags- en maatschappijwetenschappen

Begeleider: Prof. Dr. M.A.J. van Duijn

Referent: Dr. R.J.J. Wielers

December, 2024

Voorwoord

In deze masterthesis wordt u meegenomen in een onderzoek dat zich richt op de mentale gezondheid van werknemers in Nederland, waarbij de effecten van verschillende individuele-, werk- en privé-eigenschappen in kaart worden gebracht. In dit onderzoek kijken we in het specifiek naar de effecten van *overwerk*, *autonomie*, *sociale steun*, *huishoudsamenstelling* en *financiën* op de werkprivébalans en mentale gezondheid. Graag wil ik de lezer informeren over deze ingewikkelde relatie, waarbij ik werkgevers en werknemers in Nederland wil aansporen om kritisch te kijken naar de kwaliteit van het/hun werk- en privéleven. Met dit onderzoek wordt er bijgedragen aan de kennis over mentale gezondheid en de werkprivébalans van Nederlandse werknemers.

In het bijzonder dank ik graag Marijtje van Duijn voor de aangename en passende begeleiding. Dankzij deze begeleiding is het eindproduct dat voor u ligt van hogere kwaliteit. Daarnaast bedank ik Rudi Wielers voor de tijd en moeite, die hij als referentie heeft vrijgemaakt.

Abstract

De mentale gezondheid van Nederlanders bereikt in 2021 een dieptepunt. Tegelijkertijd worden er sinds 2019 minder maatregelen getroffen door werkgevers in het beschermen van Nederlandse werknemers tegen psychische klachten. Deze ontwikkelingen geven aanleiding om deze concepten goed te onderzoeken en in kaart te brengen waar de knelpunten liggen. Daarom luidt de onderzoeksvraag: *Hoe beïnvloeden werk-, privé- en individuele factoren de werkprivébalans en beïnvloeden deze factoren de relatie tussen werkprivébalans en mentale gezondheid?* Met behulp van de European Working Conditions Survey uit 2021 is er empirisch onderzoek gedaan naar het effect van verschillende individuele-, werk- en privé-eigenschappen op werkprivébalans en mentale gezondheid van werknemers uit Nederland (N=1373). Dit betreft de volgende individuele-, werk- en privékenmerken: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, arbeidssector, het aantal arbeidsuren, overwerk, autonomie, sociale steun (op het werk), huishoudsamenstelling en financiën. Uit de resultaten wordt duidelijk dat mentale gezondheid en werkprivébalans sterk positief samenhangen. Ook zien we dat overwerk een negatief effect heeft- en sociale steun en autonomie een positief effect hebben op de werkprivébalans. Het effect van de huishoudsamenstelling op de werkprivébalans varieert daarentegen en ook het effect van financiën op de werkprivébalans is klein. Daarnaast wordt uit de resultaten duidelijk dat het effect van leeftijd, opleidingsniveau en arbeidsuren relatief klein is en het effect van sector op zowel de werkprivébalans als mentale gezondheid verschilt. Tot slot zagen we dat overwerk, sociale steun en financiën een direct (en significant) effect hebben op met mentale gezondheid.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Abstract	3
Hoofdstuk 1 – Inleiding.....	5
1.1 Werkprivébalans (in Nederland).....	6
1.2. Sociologische, maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie	8
1.3 Leeswijzer	8
Hoofdstuk 2 – Theoretisch kader	9
2.1 Mentale gezondheid en werkprivébalans	9
2.2 Werkprivébalans: Werk	12
2.3 Werkprivébalans: Privé.....	17
2.4 Contextfactoren	19
2.5 Onderzoeksmodel.....	20
Hoofdstuk 3 – Methoden.....	21
3.1 Herkomst data en dataset.....	21
3.2 Dataverzameling en respondentenbeschrijving	22
3.3 Operationalisatie.....	23
3.4 Analyse-opzet	27
Hoofdstuk 4 – Resultaten	29
4.1 Univariante en bivariate statistieken	29
4.2 Modelschatting: onderzoeksmodel MG1	34
4.3 Modelschatting: onderzoeksmodel WPB POS en WPB NEG	36
4.4 Modelschatting: onderzoeksmodel MG2	45
4.5 Hypothesen toetsing	47
Hoofdstuk 5 – Conclusie, discussie en aanbevelingen.....	49
5.1 Conclusie.....	49
5.2 Discussie.....	52
5.3 Vervolgonderzoek.....	54
Literatuurlijst.....	55
Bijlagen	61
Bijlage 1: Parameterschattingen van sector.....	61
Bijlage 2: Kruistabellen kernvariabelen	65
Bijlage 3: Syntax	69

Hoofdstuk 1 – Inleiding

De mentale gezondheid in Nederland bereikte in de eerste helft van 2021 een dieptepunt (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2021). De mate waarin men somber, zenuwachtig, onrustig, ongelukkig en het gevoel van “in de put zitten” ervaart, is sinds 2001 (het jaar waarin CBS begon met het monitoren van de mentale gezondheid) niet eerder zo hoog geweest. Het Centraal Bureau voor de Statistiek meldt dat de mogelijke oorzaak is te vinden in (de gevolgen van) de coronacrisis. Tijdens de coronacrisis ervoeren namelijk veel mensen depressieve gevoelens, eenzaamheid, stress en slaapproblemen. Hun levenspatroon veranderde tijdens deze periode enorm. Deze verandering ontstond (mede) door diverse overheidsmaatregelen, die de verspreiding van corona dienden te voorkomen. Daardoor vonden (ook) grote veranderingen plaats in het werk van veel Nederlanders. Zo zagen, afhankelijk van het beroep/werk, veel Nederlandse werknemers hun collega’s minder vanwege de sociale restricties en werkten zij als dat mogelijk was vaker vanuit huis. Tot slot maakte men tijdens deze periode (veel) meer overuren dan voorheen (NOS, 2021). De verklaring hiervoor is niet alleen te vinden in de angst voor baanverlies, maar ook doordat werk- en privé door elkaar heen liepen tijdens deze periode. Men werkte door corona vaker thuis en gebruikte de tijd, die men voorheen kwijt was aan het heen en weer reizen, om over te werken (NOS, 2021). Zo zijn Nederlanders gemiddeld twee uur per week meer gaan werken sinds de coronacrisis. Sinds de pandemie werkt zelfs één op de vier werknemers over. Dit was in 2018 nog één op de vijf werknemers (NOS, 2021).

Tegelijkertijd hebben werkgevers in 2021 steeds minder vaak regelingen getroffen om werknemers te beschermen tegen psychosociale belasting. Zo zien we een daling van het aantal maatregelen tegen de psychosociale risico’s, zoals de mate van autonomie in het werk (TNO & CBS, 2022). Hierbij gaat het om de mate waarin werknemers werk-gerelateerde regelmogelijkheden in kunnen zetten om mentale klachten te voorkomen, zoals werkoverleggen, functioneringsgesprekken, timemanagement, gebruik van aanspreekpunten, opleidingen en training. Ook de verandering in de organisatie van werk, zoals aanpassingen van werktijden of takenpakket daalde sterk (TNO & CBS, 2022).

Ook zien we disbalans tussen werk en privé bij (een deel van de) Nederlandse werknemers. Zo ervoer eind 2020 7,6% van de Nederlandse werknemers (naar eigen zeggen) zeer vaak een disbalans tussen werk en privé (Centraal bureau voor de statistiek, 2021). Ondanks dat dit minder is dan voorgaande jaren (waar dit aandeel rond de 10% lag), gaat dit om een relatief grote groep mensen met specifieke kenmerken, zoals een fulltimebaan of (jonge) kinderen. Zo geeft deze groep aan het meest last te ervaren van “het verwaarlozen of missen van familie- of gezinsactiviteiten door het werk”.

Hieruit kunnen we opmaken dat niet elke Nederlandse werknemer een goede mentale gezondheid en werkprivébalans ervaart. Ook in Europa zien we een duidelijke toename in met name depressie en mentale stoornissen (Verhaeghe, 2013) en werk-gerelateerde klachten, zoals burn-out en werkstress (Ministerie Volksgezondheid en Zorg, z.d.). Dit zijn zorgelijke trends, die aandacht verdienen.

1.1 Werkprivébalans (in Nederland)

Sinds de industriële revolutie is er veel veranderd in het werk- en privéleven van mensen. Zo werden met de opkomst van industriële revolutie de werktijden langer en werd de scheiding tussen het werk- en privéleven steeds duidelijker. Vervolgens kwam tijdens/na de tweede wereldoorlog een sterke focus op economische groei, wat vaak ten koste ging van de vrijetijdsbesteding (Historiek, 2024). Daarna zagen we in de jaren '50 en '60 steeds vaker sprake van sterke gendersegregatie op de arbeidsmarkt, waarbij vrouwen de zorg voor kinderen en het huishouden op zich namen, terwijl mannen de rol als kostwinners vervulden. Maar niet veel later in de jaren '70 en '80 kwam er meer ruimte voor vrije tijd, betere arbeidsomstandigheden en het tweeverdieners-model, waarbij steeds meer vrouwen de arbeidsmarkt betraden (Centraal Planbureau, z.d.). In de jaren '90 en '00 nam de mate van flexibilisering en technologie toe, waardoor mensen steeds vaker de mogelijkheid hadden om het werk mee naar huis te nemen of thuis te werken. Mede hierdoor en de opkomst van smartphones en het internet wordt de huidige periode gekenmerkt als een '24/7' maatschappij, waarbij men “altijd” beschikbaar en bereikbaar is voor werk (Bolder, 2021). Hierdoor kan het lastig zijn voor mensen om te bepalen wanneer de werkdag start en wanneer deze eindigt.

Clark (2000) definieert werkprivébalans als “*tevredenheid en goed functioneren op het werk en thuis met een minimum aan (rol-)conflicten*”. Werkprivébalans gaat dus over de balans tussen (de eisen uit) het werk- en privéleven zonder conflict tussen de twee domeinen. Er zijn veel persoonlijke/privé- of werk-gerelateerde aspecten die deze balans kunnen verstoren. De (negatieve) invloed van werk op het privéleven, wordt veelal aangeduid met de term *werk-thuisinterferentie* (Van Echtelt, 2004).

Voorbeelden van werk-thuisinterferentie zijn werknemers die thuis piekeren over hun werk of werkstress ervaren, waardoor het individu onvoldoende toekomt aan herstel/ontspanning en de taken thuis. Omgekeerd heeft de thuissituatie ook (negatieve) invloed op het werkleven (*thuis-werkinterferentie*). Zo kan een slechte nachtrust van ouders met jonge (zieke) kinderen voor concentratieproblemen zorgen op het werk. Op deze wijze kan het werk- en privéleven in wisselwerking treden en in balans of disbalans zijn.

Een disbalans tussen het werk- en het privéleven is schadelijk voor de geestelijke en lichamelijke gezondheid. Een disbalans tussen werk- en privé kan namelijk leiden tot stress, angst, depressie, burn-out, verminderd welzijn, maar ook chronische vermoeidheid, slaapproblemen, hoofdpijn en meer (Edwards en Rothbard, 2000; Frone, 2003; Van Echtelt, 2004). Dit maakt het hebben van voldoende herstelmomenten cruciaal en een goede werk-privébalans noodzakelijk voor de mentale en fysieke gezondheid.

Uit onderzoek van Randstad (2024) blijkt dat de werkprivébalans en mentale gezondheid tegenwoordig steeds vaker prioriteit krijgt boven de traditionele carrière doelen. De traditionele carrièreladder maakt steeds vaker plaats voor persoonlijke geluk (groei en voldoening) en mentale

gezondheid. Vooral de jongere generaties lijken meer waarde te hechten aan het ontwikkelen van persoonlijke waarden en een gezonde werk-privébalans. Ook werkt men steeds vaker parttime of flexibel en vaker thuis (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022). Zo stond Nederland in 2023 op de zesde plek van de lijst met landen met de beste balans tussen privé en werk (Remote, z.d.). Ondanks deze ontwikkelingen ervaren nog steeds veel Nederlanders een hoge werkdruk (RIVM & TNO, 2024) en zijn er nog altijd Nederlandse werknemers die moeite hebben om het werk- en privéleven in balans te houden (Centraal bureau voor de statistiek, 2021).

Uit het bovenstaande wordt duidelijk dat mentale gezondheid en de werkprivébalans invloed op elkaar hebben. Zo zien we dat mentale klachten toe kunnen nemen, wanneer (er in sterke mate) disbalans tussen het werk- en privéleven wordt ervaren (Derks et al., 2015), wat het interessant maakt om dit verband te onderzoeken. Ook wordt duidelijk dat mensen over bepaalde werk- en privé-eigenschappen kunnen beschikken, die de werkprivébalans negatief kunnen beïnvloeden. Deze verschillende eigenschappen worden in dit onderzoek verder onderzocht binnen het post-corona tijdperk. Ook zal er rekening worden gehouden met verschillende individuele-/contextfactoren, die volgens bestaande inzichten ook invloed zouden hebben op de werkprivébalans en/of (de relatie met) mentale gezondheid. Deze factoren zullen in hoofdstuk twee verder worden toegelicht.

Zo luidt vraagstelling van dit onderzoek als volgt:

Hoe beïnvloeden werk-, privé- en individuele factoren de werkprivébalans en beïnvloeden deze factoren de relatie tussen werkprivébalans en mentale gezondheid?

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden wordt er gebruik gemaakt van secundaire data uit de European Working Conditions Survey van Eurofound uit 2021. Er wordt een conceptueel model ontwikkeld met behulp van verschillende theoretische modellen, zoals het Job Demand Resources model (Demerouti et al., 2001) en het Inspannings-Herstelmodel (Meijman & Mulder, 1992) en theorieën zoals de Resource Drain theorie (Edwards & Rothbarth, 2000), Human Capital theorie (Becker, 1985), en de veronderstellingen van Chung (2022). Deze verschillende theoretische inzichten zijn gebruikt om een conceptueel model, dat uit meerdere lagen bestaat, te creëren.

Veel van de bestaande inzichten over de relatie tussen werkprivébalans(-aspecten) en mentale gezondheid zijn veelvoudig onderzocht, maar niet of nauwelijks recent. De mechanismen die de relatie tussen werkprivébalans en mentale gezondheid beïnvloeden, zullen hoogstwaarschijnlijk onveranderd zijn, maar kunnen mogelijk wel anders vorm zijn gegeven door de recente ontwikkelingen. Daarom richt dit onderzoek zich op specifieke werk- en privé-eigenschappen, zoals overwerk, autonomie, sociale steun, huishoudsamenstelling en financiën, en probeert dit onderzoek bij te dragen aan de bestaande onderzoeken door deze verbanden te onderzoeken met data uit een *during/post-* coronaperiode.

1.2. Sociologische, maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie

Sociologische en maatschappelijke relevantie

Het is sociologisch relevant om te onderzoeken wat de relatie tussen de werkprivébalans en mentale gezondheid is. De grote maatschappelijke veranderingen, zoals vergrijzing, personeelstekorten, mantelzorg, flexibilisering, platformwerk, AI, hybride werken en prestatiedruk, hebben invloed op de werkprivébalans en mentale gezondheid van het individu (RIVM & TNO, 2024). Deze ontwikkelingen kunnen bijvoorbeeld de mate waarin een individu overwerkt, zorg draagt voor (zieke) ouders/kinderen en/of geldproblemen ervaart, beïnvloeden wat negatieve gevolgen kan hebben voor de mentale gezondheid en/of werkprivébalans. Dit zijn ongewenste ontwikkelingen, aangezien er sinds 2010 een significante toename is gemeten in psychische klachten, zoals depressie en mentale stoornissen (Ministerie van Volksgezondheid en Zorg, z.d.-b). Het is daarom van belang om inzicht te krijgen in de negatieve en positieve effecten van het werk- en privéleven op de mentale gezondheid, om zo te voorkomen dat de mentale gezondheid verslechtert.

Wetenschappelijke relevantie

Theoretische inzichten over de werkprivébalans en de relatie met mentale gezondheid, maar ook de effecten van (sommige) werk- en privé-eigenschappen op mentale gezondheid zijn grotendeels gepubliceerd aan het begin van de 21ste eeuw. Inmiddels is de arbeidsmarkt veranderd. Nederlandse werknemers en werkgevers ervaren steeds meer negatieve gevolgen van deze ontwikkelingen, wat steeds vaker resulteert in werkstress en burn-out onder de Nederlandse werkenden (RIVM & TNO, 2024). Ook is er veel verandering door de jaren heen ontstaan in hoe Nederlandse werknemers naar hun werkprivébalans kijken (Randstad, 2024). Tot slot heeft de covidpandemie (veel) impact gehad op hoe de inhoud en uitvoering van het werk eruit is komen te zien. Er hebben dus veel maatschappelijke veranderingen plaatsgevonden in de afgelopen jaren, die impact zouden kunnen hebben op (de relatie tussen) de werkprivébalans en mentale gezondheid. Inmiddels is er nieuwe data beschikbaar en is het belangrijk om deze verbanden (opnieuw) te onderzoeken.

1.3 Leeswijzer

Deze scriptie bestaat uit vijf hoofdstukken. In hoofdstuk twee zijn de belangrijkste theoretische inzichten uiteengezet en is omschreven welke specifieke werk-, privé- en individuele eigenschappen worden onderzocht. Deze theoretische inzichten vormen de basis voor het conceptuele model en de geformuleerde hypothesen. Hoofdstuk drie richt zich op de onderzoeksmethoden. Dit hoofdstuk beschrijft op welke manier de data verzameld, geoperationaliseerd en geanalyseerd is. In hoofdstuk vier worden de resultaten besproken. In het vijfde en laatste hoofdstuk zijn de conclusies op basis van de resultaten uiteengezet en worden discussiepunten besproken.

Hoofdstuk 2 – Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt eerst de relatie tussen mentale gezondheid en werkprivébalans besproken, om vervolgens naar eigenschappen van het werk- en privéleven te kijken als aparte onderdelen van deze relatie. Er wordt in dit hoofdstuk gekeken naar het Inspannings-Herstelmodel (Meijman & Mulder, 1992), het Job Demand Resource model (Demerouti et al., 2001), de Resource Drain theorie (Edwards & Rothbarth, 2000), de Human Capital theorie (Becker, 1985), de flexibiliteitsparadox van Chung (2022) en het Work-Time-Control concept van Nijp et al., (2012). In paragraaf 2.2 over het werk- en 2.3 over het privéleven, worden verschillende eigenschappen toegelicht die invloed hebben op de werkprivébalans. Tot slot worden individuele contextfactoren besproken in paragraaf 2.4 die van invloed kunnen zijn op de relatie tussen de werkprivébalans en mentale gezondheid en wordt het onderzoeksmodel gepresenteerd en toegelicht in paragraaf 2.5.

2.1 Mentale gezondheid en werkprivébalans

De World Health Organization (2022) definieert mentale gezondheid als volgt: *“mentale gezondheid is een staat van welzijn waarin een individu zich bewust is van zijn of haar eigen potentieel, kan omgaan met de normale stressfactoren van het leven, productief en vruchtbaar kan werken, en in staat is om een bijdrage te leveren aan zijn of haar gemeenschap”*. Stressfactoren kunnen voor elk individu anders zijn, waardoor de mate van mentale gezondheid verschillend is voor elk individu. Indien een individu niet kan omgaan met deze stressfactoren, kan het individu mentale klachten ontwikkelen, zoals stress of depressie (Mulder, Jansen & De Rijk, 2018). De mate van mentale gezondheid wordt door factoren uit de omgeving beïnvloed, zoals stressfactoren uit het werk-, het privéleven of persoonlijke factoren.

Mensen die tegen problemen, zoals armoede, overwerktheid of eenzaamheid, aanlopen in het leven kunnen (langdurige) stress ontwikkelen, die de mentale gezondheid verslechtert (Mulder, Jansen & De Rijk, 2018). Deze problemen kunnen ontstaan doordat men bepaalde kenmerken/eigenschappen heeft in het werk- of privéleven, zoals een veeleisende baan of een klein sociaal netwerk. Ook kunnen deze problemen worden beïnvloed/versterkt door persoonlijke eigenschappen, zoals leeftijd of geslacht (Chung, 2020). Op deze wijze kunnen deze verschillende eigenschappen van mensen en hun levensdomein(en) de mentale gezondheid verslechteren of verbeteren.

Hoewel bepaalde aspecten van het werk- en privéleven beide apart negatieve of positieve invloed hebben op de mentale gezondheid van een individu, is het de balans tussen deze twee domeinen die belangrijk is voor de uiteindelijke impact. Zo stelt de compensatietheorie (Geurts & Demerouti, 2003) dat werknemers compenseren voor het gebrek aan voldoening/geluk in het ene domein (werk- of privéleven), door voldoening/geluk te zoeken in het andere domein. Wanneer iemand niet mentaal en fysiek tevreden voelt op het werk, kan deze negatieve ervaring worden gecompenseerd door een positievere ervaring thuis. Bijvoorbeeld een werknemer, die zich ontevreden voelt op het werk, zal zijn/haar energie richten op het thuisleven, waar het individu mogelijk wel beloond wordt of erkenning voelt voor de geleverde inspanningen. Andersom kan bijvoorbeeld een werknemer met huwelijksproblemen, meer tijd en energie investeren in zijn/haar werk, waar hij/zij het effect/nut van zijn/haar inspanningen kan ervaren (Young en Kleiner, 1992). Op deze wijze probeert het individu (zelf) de disbalans te compenseren, waardoor de mentale gezondheid mogelijk niet wordt geschaad.

Door de jaren heen zijn veel theorieën bedacht en ontworpen, die gebruikt worden om de werkprivébalans te begrijpen en tastbaar te maken. Zo wordt er in de wetenschappelijke theorie veelvuldig verwezen naar de wisselwerking tussen het werk- en privéleven, ook wel het spill-over effect genoemd. Dit effect gaat er namelijk vanuit dat emoties, attitudes en gedrag, die werknemers op het werk ontwikkelen, meenemen naar privéleven en andersom. Positieve spillover verwijst naar het feit dat tevredenheid en prestaties in het ene domein over kunnen sijpelen in tevredenheid en prestaties in een ander domein. Negatieve spillover verwijst naar het feit dat moeilijkheden en vervelende gevoelens in het ene domein door kunnen sijpelen naar het andere domein (Xu, 2009).

Ook wordt er in de wetenschappelijk theorie (veelvuldig) gesproken over (rol-)verrijking of verbetering, die de interactie en wisselwerking tussen domeinen erkent. Sieber (1974) veronderstelt namelijk dat het hebben van meerdere rollen (jouw taken/verantwoordelijkheden binnen een domein of domeinen) juist een verrijking is, mits de rol voldoet aan drie eisen. De rollen van het individu moeten van goede kwaliteit worden gezien (door het individu zelf), een beloning opleveren en rollen zijn waarmee het individu zich sterk identificeert. Mensen met meerdere rollen hebben namelijk toegang tot verschillenden middelen, die door individuen gebruikt kunnen worden om in hun rol te presteren. In diezelfde lijn suggereren Repetti (1987) en Frone (2003) dat de werkprivébalans niet alleen werk-gezin conflict(en) omvat, maar ook de positieve invloed van de ene rol op de andere rol, zoals de invloed van ervaringen, vaardigheden en waarden die door kunnen sijpelen van het ene domein naar het andere domein. Zo kunnen goede werkresultaten leiden tot goede gezinsresultaten en andersom (Zedeck & Mosier, 1990) en lijken de werkrollen en gezinsrollen elkaar te verrijken (Greenhaus & Powell, 2006).

Anderzijds kan het hebben van te veel (eisende) rollen zorgen voor overbelasting en druk op het individu, wat leidt tot mentale en/of fysieke belasting. Daarom veronderstellen Zedeck en Mosier (1990) dat werkstress de potentie voor positieve gezinsinteracties kan verdringen, omdat gezinsleden hun persoonlijke hulpbronnen (zoals tijd en energie) moeten inzetten om de werknemer te helpen de stress te beheersen. Hierdoor zijn er zowel positieve als negatieve kanten te ondervinden aan het hebben van meerdere rollen.

Ondersteund door bovenstaande theorieën is op te maken dat het werk-, het privé en de werkprivébalans invloed kan hebben op de mentale gezondheid. Daarbij is een disbalans tussen werk en privé een stressfactor, die de mentale gesteldheid kan verlagen.

Daarom luidt de eerste hypothese als volgt:

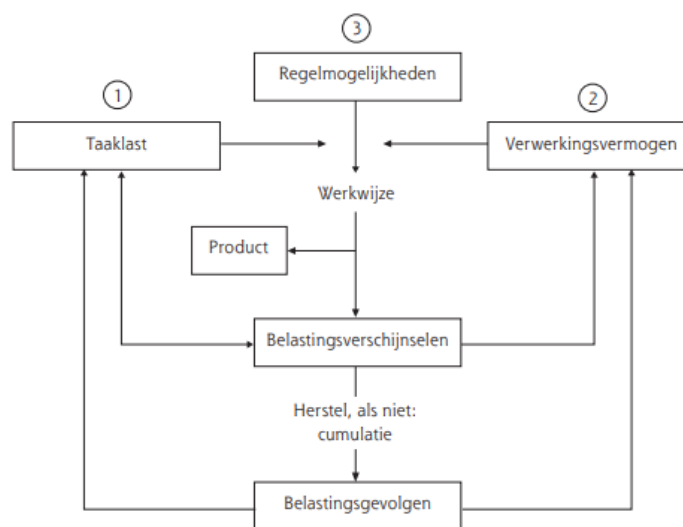
Hypothese 1: Mensen met een slechtere werkprivébalans hebben een slechtere mentale gezondheid, dan mensen met een betere werkprivébalans.

2.2 Werkprivébalans: Werk

De werkomgeving kan de werkprivébalans en de mentale gezondheid van mensen negatief beïnvloeden. Aspecten zoals (regelmatig) *overwerk*, te weinig *autonomie*/regelmogelijkheden of te weinig *sociale steun* in het werk kan zorgen voor “te belastend werk”, waardoor mentale gesteldheid en de werkprivébalans van werkende mensen wordt geschaad. Hoe dit werkt wordt onderstaand per aspect toegelicht.

Overwerk

Het inspanningsmodel van Meijman en Mulder verklaart hoe overwerk leidt tot een slechtere werkprivébalans (zie Figuur 1).



Figuur 1: Het Inspannings-Herstelmodel (Meijman & Mulder, 1992).

Meijman & Mulder stellen dat de taaklast van een werknemer voor (over-)belasting kan zorgen. Deze belasting is een risicofactor voor de werkprivébalans en kan wanneer er sprake is van overbelasting zorgen voor mentale klachten. De mate van belasting vanuit werk wordt door drie elementen beïnvloed: de uitgangswaarden en conditie van de werknemer, het verwerkingsvermogen en de regelmogelijkheden en de keuze van de werknemer om het werk kwantitatief/kwalitatief hoog te houden. Wanneer (één van) deze drie elementen verzwakt zijn, bijvoorbeeld wanneer de werknemer begint aan een nieuwe werктаak terwijl hij/zij nog vermoeid is van de vorige taak, kan de werknemer onvoldoende herstellen om de taaklasten te (blijven) uitvoeren.

Onvoldoende regelmogelijkheden (autonomie), bijvoorbeeld het niet zelf kunnen bepalen en uitvoeren van een eigen werkwijze, kunnen de kans vergroten op onomkeerbare belastingsverschijnselen (Meijman & Mulder, 1992). Een opsomming van onvoldoende herstel(-momenten) bij een werknemer kan over een langere tijdsperiode leiden tot overbelasting, verlof, verzuim, burn-out of (langdurige) uitval en dus een slechtere mentale gezondheid. Onvoldoende regelmogelijkheden in het werk versterken dit proces (De Jonge et al., 2010).

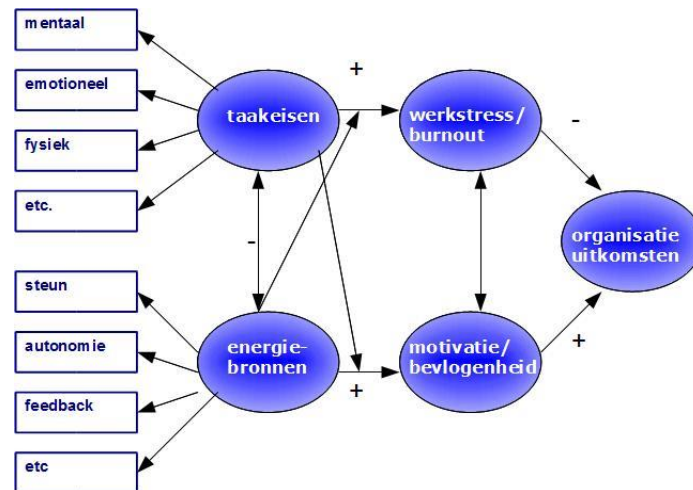
Het herstel van taakeisen/belasting vindt vaak plaats buiten werktijd; in het privédoein. Het is daarom voor de hand liggend dat overwerk, dat vaak in de avonduren/buiten werktijd gebeurt, niet bevorderend is voor het herstel, omdat er minder tijd beschikbaar is voor herstelactiviteiten. Het overwerk interfereert met taken en verantwoordelijkheden van het individu in het privédoein, waardoor de werkprivébalans negatief wordt beïnvloed.

Daarom luidt de eerste hypothese:

Hypothese 2: Mensen die overwerken, hebben een slechtere werkprivébalans, dan mensen die niet overwerken.

Sociale steun

Het Job Demands Resources model van Demerouti et al., (2001) (en het inspanningsmodel van Meijman & Mulder, 1992) stelt dat werk gerelateerde hulpbronnen, zoals sociale steun en autonomie, beschermen tegen de negatieve gevolgen (voor de mentale gezondheid) van de taakeisen (Zie Figuur 2). Volgens het JDR-model spelen er twee processen af; het uitputtings- en motiverend proces. Deze processen kunnen verklaren waarom (de belasting vanuit) taakeisen niet voor iedereen voor problemen zorgt. Het uitputtingsproces treedt op bij afwezigheid van de energiebronnen. De werknemer heeft in dit geval geen hulpbronnen (steun, autonomie of feedback) om op terug te vallen en kan daardoor werkstress ontwikkelen of zelfs burn-outklachten ervaren. Dit leidt uiteindelijk tot verslechterde prestaties voor de organisatie en mogelijk gezondheidsproblemen en uitval voor het individu. Het motiverende proces treedt op bij aanwezigheid van de energiebronnen. De werknemer heeft in dit geval wel hulpbronnen om op terug te vallen en kan daardoor gemotiveerd en bevlogen raken in het werk. Dit leidt uiteindelijk tot betere prestaties voor de organisatie en het individu (Demerouti et al., 2001).



Figuur 2: Job Demand Resources Model, Bakker en Demerouti, 2001; Nederlandse vertaling.

Deze gedachtegang komt overeen met de resource drain- (Edwards & Rothbarth, 2000) en de Human Capital theorie (Becker, 1985), die ervan uitgaan dat men toegang heeft tot hulpbronnen die een verlichtend effect kunnen leveren van de lasten van het werk (zie paragraaf 2.3). Beide theorieën gaan ervan uit dat een balans moet worden gevonden tussen deze twee processen, om te voorkomen dat de mentale gezondheid wordt geschaad. Het JDR-model is specifiek gericht op de werkomgeving en organisatie uitkomsten.

Sociale steun kan helpen om de balans tussen werk en privé te behouden. Doordat werknemers zorgen, angsten of frustraties over het werk delen met collega's of peers kan het emotionele welzijn verbeteren en het gevoel van isolatie verminderen. Hierdoor kan de werknemer zijn gevoelens beter reguleren, waardoor het gedrag, emoties en attitudes niet over worden gebracht naar het privé-domein. Tevens kan sociale steun een praktische functie vervullen, omdat collega's misschien bepaalde taken kunnen overnemen, waardoor men tijd/energie kan besparen om deze vervolgens in te zetten in andere levensdomeinen wat de werkprivébalans bevordert. Tot slot zorgt sociale steun vanuit leidinggevenden voor het gevoel van waardering en erkenning, wat maakt dat de werknemer motivatie (extra energie) krijgt en door de erkenning zijn emoties beter kan reguleren (Grandey & Cropanzano, 1999). Hierdoor kan men positieve emoties door ontwikkelen die kunnen doorsijpelen naar andere levensdomeinen.

Op basis van de theoretische inzichten is te concluderen dat sociale steun invloed heeft op de werkprivébalans. Hierdoor luidt de hypothese:

Hypothese 3: Mensen met hoge mate van sociale steun op het werk, hebben een betere werkprivébalans, dan mensen met lage mate van sociale steun op het werk.

Autonomie

Ook autonomie op het werk kan helpen om de mentale gezondheid en de balans tussen werk- en privé te behouden, zoals het JDR-model veronderstelt (Demerouti et al., 2001). Een voorbeeld hiervan is het *Work-Time-Controle* (WTC) concept, die de mogelijkheid biedt aan werknemers om de duur, planning en verdeling van hun eigen werkuren aan te passen naar zijn of haar behoeften (voor herstel) (Nijp et al., 2012). WTC kan verschillende vormen aannemen, zoals de mogelijkheid om begin- en eindtijden van het werk, pauzes of vrije dagen te bepalen, maar ook de mogelijkheid om te bepalen wanneer wel en wanneer niet wordt overgewerkt. WTC wordt daarom ook wel gezien als een belangrijke vorm van autonomie in het werk. Volgens Nijp et al., (2012) kan WTC, doordat de werknemer het werk naar eigen behoeften en eisen (uit het privéleven) indeelt, ervoor zorgen dat verzuim en uitval op lang termijn kan worden voorkomen, gezondheidsuitkomsten worden bevorderd en balans tussen werk en privé wordt hersteld.

Daarom luidt de hypothese als volgt:

Hypothese 4a: Mensen met hoge mate van autonomie in het werk, hebben een betere werkprivébalans, dan mensen met een lage mate van autonomie.

Chung (2022) concludeert, in tegenstelling tot bovenstaande theorieën, dat flexibiliteit/autonomie (in het werk) juist leidt tot een disbalans tussen het werk- en privéleven. Daarom zullen we in dit onderzoek beide theorieën onderzoeken.

Flexibiliteitsparadox en genderongelijkheid

Chung (2022) veronderstelt dat te veel flexibiliteit/regelmogelijkheden in het werk een negatief effect kan hebben op de werkprivébalans en mentale gezondheid. De flexibiliteitsparadox refereert namelijk naar de situatie, waarin flexibele werkmogelijkheden, die bedoeld zijn om de werkprivébalans te verbeteren, eigenlijk zorgen voor toename in het conflict tussen de werk en familie verantwoordelijkheden (zelfexploitatie). Deze paradox ontstaat vanwege verschillende factoren, zoals vervaagde grenzen tussen werk- en privéleven (altijd “aan”-mentaliteit), toenemende concurrentie tussen werknemers en het normaliseren van lange werkdagen/-uren als een teken van toewijding en werkprestatie. Men kan dus bijvoorbeeld, juist door veel flexibiliteit (autonomie) te hebben in het werk, ervoor kiezen (vrijwillig of onvrijwillig) om meer/over te werken. Vanwege al deze flexibele werkmogelijkheden kunnen werknemers het lastig vinden om effectief hun werkprivébalans te behouden en hierdoor een gevoel van stress, werk-thuisconflict en burn-outklachten ontwikkelen.

Ook beweert Chung (2022) dat de flexibiliteitsparadox anders werkt voor mannen dan voor vrouwen. Chung spreekt over gender gebaseerde patronen, waarbij het flexibele werken vaker voor problemen zorgt bij vrouwen dan bij mannen. Vrouwen zouden vaker de lasten dragen van onevenredig onbetaald werk, zoals huishoudelijk werk en kinderopvang, terwijl ze tegelijkertijd (net zoals mannen) proberen te voldoen aan de eisen van hun betaalde baan. Vrouwen kunnen vaker negatieve gevolgen ervaren als ze flexibel werken, omdat van hen wordt verwacht dat ze naast hun professionele verantwoordelijkheden ook zorgtaken vervullen.

Hierdoor luidt de hypothese als volgt:

Hypothese 4b: Mensen met een hoge mate van autonomie in het werk, hebben een slechtere werkprivébalans, dan mensen met een lage mate van autonomie in het werk en waarbij dit effect sterker is voor vrouwen, dan voor mannen.

2.3 Werkprivébalans: Privé

Een belangrijke theorie die iets vertelt over werkprivébalans en mentale gezondheid, is de *resource drain theorie* van Edwards & Rothbard (2000). De resource drain theorie veronderstelt dat men beschikt over hulpbronnen en dat wanneer men deze hulpbronnen in het ene domein inzet, deze niet (direct) opnieuw kunnen worden ingezet in een ander domein. Een hulpbron wordt gedefinieerd als tijd, geld of energie/aandacht. Domeinen staan bijvoorbeeld voor het werk, het gezinsleven, de gemeenschaps- of persoonlijke bezigheden (Edwards & Rothbard, 2000). Wanneer men weinig hulpbronnen (meer) heeft, neemt de mentale gezondheid af, doordat men stress, vermoeidheid en burn-outklachten kunnen ontwikkelen (Edwards en Rothbard, 2000; Frone, 2003).

Deze theorie illustreert hoe conflict (disbalans) kan ontstaan tussen het privéleven en het werk van werknemers. Door hulpbronnen zoals energie en tijd in te zetten op het werk kan men geen gebruik maken van dezelfde hulpbronnen in het privéleven, omdat deze hulpbronnen uitgeput kunnen raken. Dit kan voorkomen wanneer de eisen uit de omgeving of de eigen wensen van het individu groter zijn dan de middelen die beschikbaar zijn (Rincy & Panchanatham, 2014). Men kan bijvoorbeeld door regelmatig over te werken niet voldoende energie en tijd hebben om daarnaast in het privéleven de huishoudelijke taken te voltooien of persoonlijke activiteiten uit te voeren. Zo stelt ook de menselijk kapitaal theorie van Becker (1985) dat mensen keuzes moeten maken waar en wanneer zij hun hulpbronnen besteden. Met de gedachte dat deze hulpbronnen “schaarse goederen” zijn, maakt de mens een subjectieve overweging in welk domein hij/zij de hulpbronnen inzet. Dat kan vervolgens zorgen voor (interrol-)conflict, net zoals de resource drain theorie veronderstelt. Wanneer werk en het privé allebei veel tijd, energie en/of geld vragen, kan dit erg stressvol zijn, omdat beide domeinen afhankelijk zijn van dezelfde hulpbronnen (Fu & Shaffer, 2001). Daarnaast veronderstellen Greenhaus en Beutell (1985) dat de werkprivébalans ook afhankelijk kan zijn van welke levensfase het individu zich in bevindt, zowel in het werk als privéleven. De levensfase en andere privéomstandigheden kunnen namelijk de (subjectieve) keuzes die een individu maakt, beïnvloeden. Zo kan het zijn dat ouders met jongere kinderen (tijdelijk) ervoor kiezen hun hulpbronnen meer in te zetten in het privé-domein, dan in het werkdomein. Op deze wijze kunnen deze theorieën verklaren hoe bepaalde (subjectieve) keuzes tot stand komen en kunnen leiden tot conflict. De resource drain theorie en menselijk kapitaal theorie helpen om te begrijpen hoe lastig het is om de balans tussen werk en privé te behouden.

Hulpbronnen, zoals tijd, energie en geld, kunnen worden gezien in de absolute zin van het woord. Tijd kan worden gezien als het aantal minuten dat iemand spendeert in het ene levensdomein. Mensen die fulltime werken kunnen deze extra gewerkte uren, ten opzichte van een parttimer, niet inzetten in het privé-domein, waar men vaak verschillende huishoudelijke- en zorgverantwoordelijken heeft, die tijd vereisen. Dit kan zorgen voor disbalans (Edwards & Rothbarth, 2000). Ook energie is een belangrijke hulpbron. Energie is de geestkracht, waarmee een persoon iets doet of naar iets streeft (Ensie, 2015).

Men heeft voldoende energie nodig om te presteren op het werk (Bakker & Demerouti, 2007), in het privéleven en eventuele andere domeinen. Wanneer men langdurig een te kort aan energie ervaart, kan men mentale en fysieke klachten ontwikkelen, zoals burn-out en oververmoeidheid. Anderzijds kan ondersteuning van partners of familieleden ervoor zorgen dat de energieniveaus van een individu worden behouden (Bakker & Demerouti, 2001). Tot slot kan geld en andere financiële middelen als hulpbron worden gezien voor het behoud of verlies van de balans tussen werk en privé. Het hebben van financiële middelen in je leven zorgt namelijk voor bestaanszekerheid (WRR, 2020). Het verliezen van inkomen (of dat van een partner), bijvoorbeeld door werkloosheid/ontslag, kan leiden tot stress die gevolgen heeft voor de mentale gezondheid (De Beer, 2001). Dit betekent dus dat individuen door een tekort aan financiële middelen stress ervaren, wat invloed kan hebben op de prestaties/het gedrag in de verschillende domeinen. Zo zorgen geldproblemen ervoor dat men bijvoorbeeld meer gaat werken/overwerken of minder geld besteedt aan vrienden-, familie of ontspanningsactiviteiten, wat de werkprivébalans negatief beïnvloedt. Maar, het hebben van voldoende geld, kan de beschikbaarheid van andere hulpbronnen vrijmaken, zoals het aannemen van een werk-assistent, schoonmaker of verzorgster, waardoor tijd en energie kan worden bespaard en de werkprivédisbalans wordt hersteld.

Het hebben van kinderen of een partner kan de “drain” van “resources” beïnvloeden. Zo kan het hebben van partner ervoor zorgen dat de resources minder snel uitgeput raken. Een voorbeeld hiervan is het tweeverdienersmodel, dat voor meer inkomen voor het huishouden maakt. Tegelijkertijd is het dan ook voor de hand liggend dat grotere families meer resources nodig hebben, dan kleinere families.

Op basis van deze theoretische inzichten zien we dat *huishoudsamenstelling* en *financiën* onder meer, invloed hebben op de werkprivébalans. Hierdoor luiden de hypothesen:

Hypothese 5: Mensen met kinderen en zonder partner hebben een slechtere werkprivébalans, dan mensen zonder kinderen en met een partner.

Hypothese 6: Mensen met financiële problemen hebben een slechtere werkprivébalans, dan mensen die geen financiële problemen hebben.

2.4 Contextfactoren

In dit onderzoek wordt, naast bovenstaande omschreven werk- en privé-eigenschappen, gekeken naar de context van het individu. Aspecten zoals *geslacht*, *leeftijd*, *opleidingsniveau*, *sector* en *arbeidsuren* worden meegenomen in dit onderzoek. Deze aspecten hebben niet alleen (direct/indirect) invloed op de mentale gezondheid, maar ook op hoe het werk- en/of privéleven wordt ervaren en vormgegeven is.

Zo kan de leeftijd invloed hebben op mentale gezondheid en werkprivébalans. De veronderstelling is dat oudere mensen minder last zouden hebben van mentale klachten, omdat oudere mensen meer ervaring hebben in de omgang met tegenslagen. Hoger (mentaal) welzijn zou geassocieerd worden met een hogere leeftijd en dus zou de mentale gezondheid van mensen verbeteren naarmate ze ouder worden (Nakamura et al., 2022). Daarnaast wordt verondersteld dat oudere mensen minder last hebben van prestatiedruk (Wilkowski et al., 2010) en financiële bestaansonzekerheid. Deze ervaringen kunnen ertoe leiden dat oudere mensen ook gemakkelijker hun werk en privéleven in balans houden.

Ook het geslacht van een individu wordt meegenomen in dit onderzoek, omdat vrouwen, volgens Kuehner (2016), meer last zouden hebben van stemmingswisselingen en verhoogd risico op angst/depressie, vanwege hormonale veranderingen. Daarnaast zouden vrouwen meer last ervaren van gender gebaseerde patronen, die hun werkprivébalans negatief beïnvloedt (Chung, 2022). Dit maakt dat het belangrijk is om dit aspect mee te nemen en beter te onderzoeken.

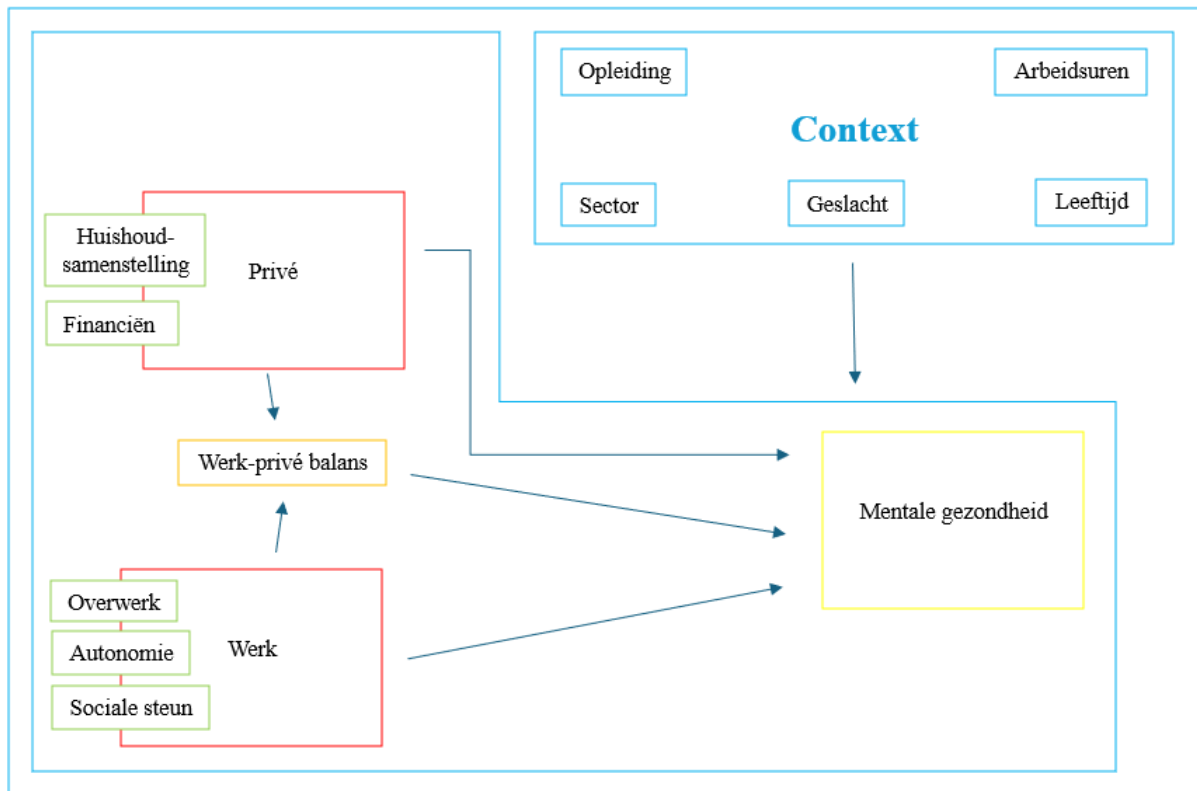
Daarnaast kan het opleidingsniveau van invloed zijn op de mentale gezondheid en/of werkprivébalans. Hoogopgeleide individuen voeren mentaal zware taakeisen uit, waardoor de emotionele werkbelasting mogelijk hoger is, dan voor laagopgeleide individuen. Dit heeft mogelijk negatieve gevolgen voor de mentale gezondheid. Om deze redenen wordt verwacht dat opleidingsniveau een rol speelt in de mate van werkprivébalans en mentale gezondheid.

Maar ook heeft de sector waarin men werkt invloed op het verband tussen werkprivébalans en mentale gezondheid. De werksector kan (direct) effect hebben op de werkprivébalans en mentale gezondheid, om diverse redenen. Dit kunnen onder andere sectorspecifieke eigenschappen, mate van emotionele belasting, flexibele aard van het werk, uitdagingen, Cao-regelingen of de zwaarte/diversiteit van de taakeisen zijn (Pas et al., 2014).

Tot slot heeft het aantal (contractuele) arbeidsuren ook invloed op de werkprivébalans. De veronderstelling is dat mensen die minder uren werken, zoals parttimers, over meer hulpbronnen, zoals tijd en energie, beschikken die zorgen voor een betere werkprivébalans. Maar, parttimers beschikken daardoor over minder geld, wat mogelijk een goede balans tegenwerkt en/of zorgt voor een slechtere mentale gezondheid. Om deze reden zullen alle bovenstaande factoren mee worden genomen in het onderzoek om beter zicht te krijgen op de invloed van deze factoren.

2.5 Onderzoeksmodel

De onderzoeksvraag wordt weergegeven in onderstaand onderzoeksmodel (zie Figuur 3).



Figuur 3: Conceptueel model

Bovenstaand model illustreert de manier waarop de onderzoeksvraag onderzocht gaat worden. In het model wordt er gekeken naar het effect van werkprivébalans (vierkant met oranje omlijning) op de mentale gezondheid (vierkant met gele omlijning). De werkprivébalans bestaat uit het werk- en privé-domein van het individu. Op basis van het literatuuronderzoek en de beschikbare dataset, zijn vijf belangrijke aspecten gekozen om te onderzoeken. Uit het privé-domein wordt gekeken naar de aspecten: *huishoudsamenstelling* en *financiën* van het individu (vierkanten met groene omlijning). Uit het werkdomein wordt gekeken naar de mate van *overwerk*, *autonomie* en *sociale steun* (vierkanten met groene omlijning). In het model is te zien dat het werk- en privéleven beide (ook) effect hebben op de mentale gezondheid. Verder is er in het model te zien dat er vijf contextfactoren zijn (vierkanten met lichtblauwe omlijning), die mee worden genomen in het onderzoek en waarvoor wordt gecontroleerd. Deze contextfactoren worden verondersteld een direct effect te hebben op zowel het werk- en privé-domein als werkprivébalans en de mentale gezondheid. Tot slot wordt er in dit onderzoek gekeken naar het interactie-effect van geslacht en autonomie op de werkprivébalans. Dit is lastig aan te geven in het model, maar zal wel worden onderzocht. Het conceptuele model wordt met behulp van de European Working Conditions Survey uit 2021 onderzocht.

Hoofdstuk 3 – Methoden

In dit hoofdstuk wordt eerst de aard en achtergrond van de vragenlijst besproken (paragraaf 3.1), om vervolgens verder in te gaan op de dataverzameling en respondentenbeschrijving (paragraaf 3.2). Er wordt stilgestaan bij de inhoud van de survey, de manier waarop de data verzameld is en welke respondenten deelnamen aan de survey. In paragraaf 3.3 zal de operationalisatie per variabele worden besproken en in paragraaf 3.4 zal de analyse-opzet worden besproken. Deze paragrafen maken duidelijk hoe de data wordt bewerkt en geanalyseerd, zodat de hypothesen getoetst kunnen worden en er antwoord wordt gegeven op de onderzoeksvraag.

3.1 Herkomst data en dataset

In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de data uit de European Working Conditions Survey uit 2021 van Eurofound (Eurofound, 2021a). Eurofound is een Europees agentschap, dat (longitudinaal kwantitatief) onderzoek uitvoert. Zo voert Eurofound met partners, sinds 1990, elke vijf jaar het EWCS-onderzoek uit, waarbij de huidige arbeidsomstandigheden in Europa in kaart worden gebracht. De EWC-survey behandelt verschillende onderwerpen, zoals kenmerken van het werk, baankwaliteit, conflict tussen werk en gezin, gezondheid en welzijn op het werk en meer.

Het EWC-onderzoek wordt bij ruim 70.000 werknemers uit 36 verschillende Europese landen afgenomen (de vragenlijst en steekproefomvang varieert per meetmoment). Deze landen omvatten de EU-lidstaten, het Verenigd Koninkrijk, Noorwegen, Zwitserland, Albanië, Bosnië en Herzegovina, Kosovo, Montenegro, Noord-Macedonië en Servië. Als gevolg van de Covid-19-pandemie, moest Eurofound de persoonlijke interviews voor de EWCS 2020-editie na zeven weken stopzetten. In 2021 ging Eurofound verder met het onderzoek, door middel van telefonische enquêtes, waarbij respondenten van de stopgezette EWCS 2020 werden geïnterviewd op basis van dezelfde (maar ingekorte versie van de) vragenlijst (Eurofound, 2021b).

Respondenten kregen een survey die bestond uit een algemeen onderdeel, één versie van module 1 en één versie van module 2. Op gerandomiseerde wijze zijn de respondenten geselecteerd voor welke moduleversie zij in aanmerking kwamen. Er wordt gebruikt gemaakt van deze data voor dit onderzoek, omdat deze data het meeste recent is, passend is bij het onderzoeksmodel en afkomstig van een voldoende grote en diverse steekproef.

3.2 Dataverzameling en respondentenbeschrijving

De data is verzameld door de verschillende onderzoekspartners van Eurofound. Deze onderzoekspartners bevinden zich in elk land dat deelnam aan de survey. De telefonische interviews werden in de nationale taal/talen van het desbetreffende land uitgevoerd. Respondenten werden geselecteerd door te bellen naar willekeurige (mobiele) telefoonnummers. Hierbij is vooraf gebruikt gemaakt van een computersysteem dat gerandomiseerde telefoonnummers samenstelde met gelijke waarschijnlijkheid (Random Digit Dialing). Deze nummers zijn vervolgens gebeld en gevraagd om (vrijwillig) deel te nemen aan het onderzoek. Ook werden er een aantal screeningsvragen gesteld om te bevestigen of de respondent in aanmerking kwam, voordat het interview begon. De respondent moest namelijk ouder zijn dan 16 jaar en voor minimaal 1 uur per week werkzaam zijn. Nummers die op een “bel-me-niet”-lijst stonden of inactief waren, werden verwijderd. Op deze wijze had elk werkzaam individu (boven de 16 jaar) gelijke kans om deel te nemen aan het onderzoek.

De steekproefomvang voor elk land varieert tussen de 1.000 tot 4.200 interviews, waardoor analyses op nationaal niveau mogelijk zijn (Eurofound, 2021). In de dataset zitten 1816 Nederlandse respondenten.

Deze steekproef is niet volledig representatief voor de Nederlandse werknemersgroep (Eurofound, 2021c). De steekproefgroep bevat iets meer mannen (53%) dan vrouwen (47%), meer ouderen (8,34% meer dan verwacht) dan jongeren mensen (6,12% minder dan verwacht) en meer hoogopgeleide mensen (13,31% meer dan verwacht) dan midden- (6,34% minder dan verwacht) of laagopgeleide mensen (8,13% minder dan verwacht).

3.3 Operationalisatie

Omdat de survey (naast het algemene gedeelte) uit twee modules bestaat, die niet aan alle respondenten zijn aangeboden, verschilt het aantal valide antwoorden per vraag (*missing by design*). Om zoveel mogelijk respondenten te behouden, is er gekozen voor variabelen die voor de hele steekproef beschikbaar zijn. Deze variabelen zijn niet per se door iedereen beantwoord, maar wel door de grootste groep.

Mentale gezondheid

De variabele mentale gezondheid is gemeten aan de hand van vijf variabelen, namelijk de WHO 5 vragen. De vragen die met deze vijf variabelen corresponderen, waren: 1. *hoe vaak gedurende de afgelopen twee weken voelde u zich vrolijk en in opperbeste stemming?* 2. *hoe vaak gedurende de afgelopen twee weken voelde u zich rustig en ontspannen?*, 3. *hoe vaak gedurende de afgelopen twee weken voelde u zich actief en doelbewust?*, 4. *hoe vaak gedurende de afgelopen twee weken voelde u zich fris en uitgerust bij het wakker worden?* En 5. *Hoe vaak gedurende de afgelopen twee weken voelde u dat uw dagelijkse leven was gevuld met dingen die u interesseren?* De respondent is gevraagd de vraag te beantwoorden op basis van zijn of haar ervaring en geheugen. De schaal voor de vijf variabelen was hetzelfde en loopt van 1 tot en met 6. De antwoordopties waren ‘*(bijna) altijd*’ (=1), ‘*vaak*’ (=2), ‘*meer dan de helft van de tijd*’ (=3), ‘*minder dan de helft van de tijd*’ (=4), ‘*soms*’ (=5) of ‘*nooit*’ (=6). De respondent had tevens de optie om aan te geven dat ze het niet wisten; ‘*weet ik niet*’ (=8) of om de vraag te weigeren (=9). Deze data blijft buiten beschouwing.

De vijf variabelen zijn samengevoegd en daarna is de schaal gedraaid. Dit betekent dat een hoge score op mentale gezondheid gelijk staat aan een goede mentale gezondheid en lage score gelijk staat aan slechtere mentale gezondheid. De nieuwe antwoordopties zijn daarom gedraaid (*(bijna) altijd*’ (=6), ‘*vaak*’ (=5), ‘*meer dan de helft van de tijd*’ (=4), ‘*minder dan de helft van de tijd*’ (=3), ‘*soms*’ (=2) of ‘*nooit*’ (=1).

Om de betrouwbaarheid van het samenvoegen van de variabelen voor het concept mentale gezondheid te controleren, is er gebruik gemaakt van Cronbach’s alpha. Dit is een maat voor de betrouwbaarheid van een schaal, gebaseerd op de samenhang (correlaties) tussen de vragen. De schaal die ontstaat door het samenvoegen van de vijf vragen heeft een hoge betrouwbaarheid met een Cronbach’s alpha van 0.76.

Werkprivébalans

De werkprivébalans wordt gemeten aan de hand van één gekozen variabele. De vraag die overeenkomt met deze variabele is: *In hoeverre valt uw werkschema in het algemeen samen met uw sociale en gezinsverplichtingen buiten uw werk?* De antwoordopties bestonden uit: *Niet goed (=1)*, *Niet zo goed (=2)*, *Goed (=3)*, *erg goed (=4)*. Deze variabele is voor de analyse bewerkt. Antwoordopties 1 en 2 zijn samengevoegd tot *niet goed (=1)*, omdat uit data duidelijk werd dat beide opties maar een kleine groep respondenten bevat. De andere antwoordopties zijn veranderd in *Goed (=2)* en *erg goed (=3)*, wat maakt dat deze variabele na bewerking drie antwoordopties overhoudt. Verder is de variabele gedummificeerd, waarbij er een dummy is gemaakt van werkprivébalans (erg goed) en werkprivébalans (niet goed). Op deze wijze sluit de variabele goed aan bij de theorie. Een goede werkprivébalans is als referentiegroep gekozen, omdat deze groep de grootste en inhoudelijk de beste categorie te noemen is, ten opzichte van de andere twee categorieën.

Overwerk

De variabele overwerk wordt gemeten aan de hand van één variabele. Deze variabele berekent het verschil in uren op basis van twee andere variabelen uit de dataset (*expected_hours_month* en *usual_hours_month*). De gekozen variabele geeft dus het verschil tussen het verwachte aantal gewerkte uren en het daadwerkelijke aantal gewerkte uren per maand weer en geeft antwoord op de vraag: *Werk je meer of minder dan verwacht wordt in het contract.* De antwoordopties zijn ‘*minder uren dan verwacht*’ (=1), ‘*meer uren dan verwacht*’ (=2), ‘*zelfde aantal uren dan verwacht*’ (=3). Voor de analyse is er een dummy-variant gemaakt van antwoordoptie twee “meer uren dan verwacht” (=wel overwerk) en zijn de andere twee opties (=geen overwerk) als referentiegroep genomen. Op deze manier sluit de variabele goed aan bij de theorie.

Sociale steun

De variabele sociale steun wordt gemeten aan de hand van één variabele. De vraag die correspondeert met deze variabele, is; “*Denk aan uw belangrijkste baan. Hoe vaak is het volgende van toepassing op uw werksituatie?: “Uw collega’s of vakgenoten helpen en ondersteunen u”.* De schaal voor deze variabelen loopt van 1 tot en met 5 met als antwoordopties: ‘*nooit*’ (=1), ‘*zelden*’ (=2), ‘*soms*’ (=3), ‘*vaak*’ (=4), of ‘*altijd*’ (=5). Indien de respondent niet in aanmerking kwam kreeg hij/zij ‘niet van toepassing’ (=7) en had de respondent de optie om aan te geven dat ze het niet wisten; ‘*weet ik niet*’ (=8) of om de vraag te weigeren (=9). Deze data blijft buiten beschouwing. Voor de analyse is deze variabele gecentreerd (rond het gemiddelde).

Autonomie

Autonomie wordt gemeten aan de hand van één variabele. De vraag die hiermee correspondeert, is: *Over het algemeen, in hoeverre houdt uw hoofdbetaalde baan uw (eigen gekozen) methoden van werken in?* Deze vorm van autonomie richt zicht dus op de mate waarin men de mogelijkheid heeft om zijn eigen gekozen methoden van werken toe te passen in het werk. De antwoordopties zijn gemaakt op basis van een Lickert-schaal en lopen van 1 t/m 5: ‘nooit’ (=1), ‘zelden’ (=2), ‘soms’ (=3), ‘vaak’ (=4), of ‘altijd’ (=5). Voor de analyse is deze variabele gecentreerd (rond het gemiddelde).

Huishoudsamenstelling

De variabele huishoudsamenstelling wordt gemeten aan de hand van één variabele. De gekozen variabele is een samengestelde variabele van Eurofound, die gecalculeerd is op basis van andere variabelen over de huishoudsamenstelling van de respondent. De gekozen variabele geeft de huishoudsamenstelling weer in 6 verschillende categorieën: *Single en geen kinderen* (=1), *Single met kinderen* (=2), *Twee volwassenen en geen kinderen* (=3), *Twee volwassenen met kinderen* (=4), *Meer dan twee volwassenen en geen kinderen* (=5) en *Meer dan twee volwassenen met kinderen* (=6). Kinderen worden in deze survey erkend wanneer zij jonger zijn dan 16 jaar oud. Voor de analyse is voor elke antwoordoptie een dummy aangemaakt, waarbij twee volwassenen zonder kinderen als referentiegroep is genomen omdat deze huishoudsamenstelling de grootste groep is.

Financiën

De variabele financiën wordt gemeten aan de hand van één gekozen variabele. De vraag die correspondeert met deze variabele is: *Kan je van tevoren zeggen hoeveel je de komende 3 maanden gaat verdienen?* De antwoordopties zijn: ‘ja, vrij nauwkeurig’ (=1), ‘ja, ongeveer’ (=2), ‘nee’ (=3). Om de variabele goed aan te laten sluiten bij de theorie zijn antwoordoptie 1 en 2 samengevoegd. Voor de analyse is vervolgens voor de antwoordoptie “nee” een dummy aangemaakt, waarbij de antwoordoptie ja” als referentiegroep is genomen.

Geslacht, leeftijd, opleiding, sector en arbeidsuren

Geslacht wordt gemeten aan de hand van één gekozen variabele. De antwoordopties zijn ‘man’ (=1) en ‘vrouw’ (=2) ‘Of zou je zelf omschrijven op een andere manier’ (=3). Voor de analyse is deze variabelen gecodeerd naar de variabele ‘Geslacht’, met als antwoordopties ‘Man’ (=0) en ‘Vrouw’ (=1). Antwoordoptie 3 van de originele variabele is uit de analyse gelaten, omdat deze groep (10 personen) te klein is om uitspraken over te doen.

Leeftijd wordt gemeten aan de hand van variabele “*leeftijd*”. Deze variabele correspondeert met de vraag: *Wat is uw leeftijd; in cijfers*. De minimale leeftijd van deze database is 16 jaar oud (zie paragraaf 3.2) en de maximale leeftijd is 77 jaar oud. Voor de analyse is deze variabele gecentreerd (rond het gemiddelde).

De variabele opleiding is gemeten aan de hand van één gekozen variabele. De antwoordopties van deze variabelen zijn: “*Peuterspeelzaal of kleuterschool*” (=1), “*Basisschool*” (=2) “*Voortgezet onderwijs onderbouw*” (=3), “*Voortgezet onderwijs bovenbouw*” (=4) “*MBO*” (=5), “*HBO*” (=6) (het gaat hierbij om studenten die de studie nog niet hebben afgerond), “*Bachelordiploma of gelijkwaardig*” (=7) en “*masterdiploma of gelijkwaardig*” (=8), “*doctoraal of gelijkwaardig*” (=9). Voor de analyse is op basis van deze variabele en nieuwe variabele gemaakt: Opleidingsniveau’. Hierbij is de antwoordoptie 1 t/m 3 gecodeerd als ‘laagopgeleid’ (=1), 4 t/m 6 tot “middenopgeleid” (=2) en 7-8 als “hoogopgeleid” (=3). Daarna is voor de analyse van hoog- en middenopgeleid een dummy aangemaakt, waarbij laagopgeleid als referentiegroep is genomen, zodat dit het beste aansluit bij de theorie.

Sector wordt gemeten aan de hand van de variabele één gekozen variabele. Deze variabele bestaat uit 10 antwoordopties (sectoren): *Landbouw* (=1), *Handel en horeca* (=2), *Bouw* (=3), *Onderwijs* (=4), *Financiële dienstverlening* (=5), *Gezondheidszorg* (=6), *Industrie* (=7), *Overige diensten* (=8), *Overheidsbeheer* (=9) en *(goederen-)Vervoer en opslag* (=10). Voor de analyses is voor elke antwoordopties een dummy aangemaakt, waarbij gezondheidszorg als referentiegroep is genomen omdat dit de grootste groep is.

Onder arbeidsuren wordt het aantal uur verstaan, dat men werkt volgens hun contract. Dit is gecategoriseerd in parttime (minder dan 32 uur) en fulltime. Arbeidsuren wordt daarom gemeten aan de hand van variabele *part_time*, waarbij *parttime* (=1) en *fulltime* (=2). Voor de analyse is van deze variabele een dummy-variabele gemaakt, waarbij de antwoordopties in *parttime* (=0) en *fulltime* (=1) zijn veranderd.

3.4 Analyse-opzet

Om op juiste wijze de hypothesen te toetsen en antwoord te geven op de onderzoeksvraag, is er een analyseplan opgesteld. Dit plan begint nadat de bewerkingen van alle gekozen variabelen is voltooid en er een dataset is gemaakt met alleen de noodzakelijke variabelen, zonder de eventuele missende waarden. In het geval dat er veel missende waarden zijn, zal er met behulp van een t-toets en een Chi-square-toets worden onderzocht of de niet-geselecteerde respondenten verschillen van de geselecteerde respondenten op de kernvariabelen.

De analyse start met de univariate en bivariate statistieken. Bij de univariate statistieken wordt gekeken naar de verdeling van de variabele. Er wordt hierbij gekeken naar het gemiddelde, de standaarddeviatie, het maximum en het minimum. Met deze statistieken wordt een algemeen beeld van de (nieuwe) variabele weergegeven en wordt er gekeken naar de verdelingen en spreiding. Bij de bivariate verdelingen wordt gekeken naar de samenhang (correlatie) tussen de variabelen onderling. Er wordt een correlatietabel met associatiematen passend bij de aard van de variabelen opgesteld om de effecten van de variabelen onderling (en op de onafhankelijke variabele) te analyseren.

Het onderzoeksmodel wordt met drie verschillende statistische modellen geschat en geanalyseerd. De modelschatting gebruikt het conceptuele model als basis en verloopt als volgt:

- 1). In het eerste onderzoeksmodel, *onderzoekmodel MGI*, wordt er gekeken naar de directe pijlen van de context en van de werkprivébalans naar mentale gezondheid, volgens het conceptuele model. In dit model is mentale gezondheid de afhankelijke variabele. In dit model zullen eerst de controle variabelen worden toegevoegd en daarna de kernvariabele *werkprivébalans*.
- 2). In het tweede onderzoeksmodel, *onderzoekmodel WPB POS* en *onderzoekmodel WPB NEG*, worden de pijlen, die van werk en privé naar werkprivébalans lopen, onderzocht, zoals in het conceptuele model. Dit model heeft werkprivébalans als afhankelijke variabele. Omdat werkprivébalans een categorische variabele is (met drie antwoordopties) worden er twee logistische modellen geschat. Eén model wordt geschat voor een erg goede werkprivébalans (*onderzoekmodel WPB POS*) versus een goede en niet goede werkprivébalans. Het andere model wordt voor een niet goede werkprivébalans geschat (*onderzoekmodel WPB NEG*) versus een goede en erg goede werkprivébalans. In beide modellen worden eerst de controle variabelen toegevoegd en daarna de kernvariabelen (*overwerk, sociale steun, autonomie, huishoudsamenstelling* en *financiën*). Tot slot wordt de interactie tussen *geslacht* en *autonomie* toegevoegd.

3). In het derde onderzoeksmodel, *onderzoeksmodel MG2*, worden de pijlen van werk, privé en werkprivébalans op de mentale gezondheid onderzocht, zoals in het conceptuele model. In onderzoeksmodel MG2 wordt onderzocht of de (kern-)variabelen een direct effect hebben op de afhankelijke variabele mentale gezondheid, in aanvulling op de werkprivébalans. In dit model zullen de controlevariabelen, de kernvariabelen en de werkprivébalans variabelen worden toegevoegd.

Nadat de modelopbouw is voltooid, zullen de modellen worden geanalyseerd en geïnterpreteerd, waarbij er wordt gekeken naar verklaarde variantie, effectgrootte en significantie. De logistische regressie zullen worden geïnterpreteerd door de kansen op (een erg goede of niet goed) werkprivébalans, voor verschillende individuele-, werk- of privé-eigenschappen, te vergelijken. Daarna zal de modelinspectie plaatsvinden, waarbij er wordt gecontroleerd of de modellen voldoen aan de assumpties die horen bij een (logistische) regressieanalyses. In het geval dat de assumpties worden geschonden, zeer invloedrijke uitbijters worden gedetecteerd of multicollineariteit wordt geconstateerd, worden er passende maatregelen genomen.

In Bijlage 3 is de syntax te vinden, die laat zien hoe de stappen van het analyseplan (vanaf de bewerkingen van de variabelen) worden uitgevoerd in SPSS.

Hoofdstuk 4 – Resultaten

In dit hoofdstuk worden alle relevante resultaten getoond en toegelicht. In de eerste paragraaf zijn de beschrijvende statistieken weergegeven van alle variabelen en bespreken we de univariate en bivariate statistieken en missende waarden. In paragraaf twee, drie en vier worden de resultaten van de regressieanalyses besproken, zoals is toegelicht in de analyse-opzet. Tot slot wordt in paragraaf vijf de getoetste hypothesen besproken.

4.1 Univariate en bivariate statistieken

In de oorspronkelijke dataset zaten 1816 respondenten. Respondenten zijn verwijderd wanneer zij op tenminste één van de variabelen een ontbrekende waarde hadden. Hierdoor bleef er een dataset met geldige waarden van in totaal 1373 respondenten over. Er is gekeken of de groep niet-geselecteerde respondenten verschilt van de groep geselecteerde respondenten. Wanneer deze twee groepen significant van elkaar verschillen, is dit aangegeven met een letter achter de naam van de variabele. In Tabel 1 is in de eerste kolom de beschrijvende statistieken van de (bewerkte) variabelen te vinden van de groep respondenten zonder missende waarden. Ook zijn in kolom twee de gemiddelden of frequenties per variabele te vinden van de groep respondenten, die vanwege hun ontbrekende waarden op (één of meerdere van) de variabelen verwijderd zijn voor de analyse. In de laatste kolom is het aantal missende waarden per variabele te zien.

Tabel 1: Overzicht van de beschrijvende statistieken van de bewerkte variabelen, $N(\text{totaal})=1373$

Variabele	Gemiddelde	Gemiddelde van niet-geselecteerde groep	Standaard deviatie	Nmissing
Mentale gezondheid	4,51	4,55	0,98	428
Werkprivé				
<i>erg goed</i>	1= 30,1%	1=30,2%		424
<i>goed</i>	2=61,3%	2=57,8%		
<i>niet goed</i>	3=8,6%	3=12,0%		
Overwerk				75
<i>geen overwerk</i>	1=60,5%	1=62,7%		
<i>wel overwerk</i>	2=39,5%	3=37,3%		
Sociale Steun collega^c	4,10	4,06	0,94	260
Autonomie^c	3,46	3,54	1,18	419

Huishoudsamenstelling^b

<i>SINGLE GK</i>	1=15,5%,	1=18,6%,	436
<i>SINGLE MK</i>	2=2,3%	2=2,1%	
<i>2VW GK</i>	3=29,3%	3=28,7%	
<i>2WV MK</i>	4=24,5%,	4=17,2%,	
<i>2+ VW GK</i>	5=21,8%	5=23,6%	
<i>2+ VW MK</i>	6=6,6%	6=9,9%%	

Financiën

<i>ja</i>	1=93,7%	1=93,6	412
<i>nee</i>	3=6,3%	3=6,4%	

Arbeidsuren^b

<i>parttime</i>	0= 41.5%	0= 47.9%	432
<i>fulltime</i>	1= 58,5%	1= 52,1%	

Sector^b

<i>landbouw</i>	1=0,8%	1=0,8%	436
<i>handel en horeca</i>	2=12,7%	2=12,7%	
<i>bouw</i>	3=7,8%	3=7,8%	
<i>onderwijs</i>	4=8,9%	4=8,8%	
<i>financiële diensten</i>	5=3,9%	5=3,8%	
<i>gezondheidszorg</i>	6=21,3%	6=21,2%	
<i>industrie</i>	7=11,4%	7=11,5%	
<i>overige diensten</i>	8=18,1%	8=18,2%	
<i>overheidsbeheer</i>	9=10,3%	9=10,3%	
<i>vervoer en opslag</i>	10=4,7%	10=4,8%	

Leeftijd^c

43,47 jaar	41,55 jaar	12,97	434
------------	------------	-------	-----

Geslacht

<i>man</i>	0=52,1%	0=55,7%	433
<i>vrouw</i>	1=47,9%	1=44,3%	

Opleidingsniveau

<i>laag</i>	1=11,9%,	1=14,0%,	400
<i>midden</i>	2=34,8%	2=39,3%	
<i>hoog</i>	3=53,3%	3=46,8%	

^aBij dichotome variabelen is de frequentieverdeling vermeld in percentages, ^bChi-square-toets= $p < 0,05$, ^c=t-toets $p < 0,05$.

Voor de variabele *mentale gezondheid* is in Tabel 1 te zien dat het gemiddelde gelijk is aan 4,51, wat betekent dat de steekproefgroep gemiddeld gezien een goede mentale gezondheid heeft. Uit verdere exploratie wordt duidelijk dat mentale gezondheid een linksscheve verdeling heeft. Voor de variabelen *werkprivébalans* is te zien dat de meerderheid (61,3%) van de respondenten hun werkprivébalans omschrijft als goed. Wanneer we kijken naar de mate van *overwerk*, is te zien dat net iets minder dan de helft van steekproefgroep overwerkt (39,5%). 60,5% geeft aan minder/hetzelfde aantal uur te maken dan dat van hen wordt verwacht. Ook is in Tabel 1 te zien dat de steekproefgroep over relatief veel *sociale steun* (gemiddeld 4,10) en *autonomie* (gemiddeld 3,46) beschikt op het werk. Beide variabelen zijn rechtsscheef verdeeld. Daarnaast heeft het merendeel van de steekproefgroep (minimaal) één *volwassen huisgenoot* (53,7%), en in die groep heeft men vaak ook *kinderen* (24,4%). Het overgrote deel van de steekproefgroep verwacht een stabiel *inkomen* voor de komende drie maanden (93,7%). Van de steekproefgroep werkt meer dan de helft *fulltime* (58,5%) en het vaakst in de *gezondheidszorg* (21,3%) of *overige diensten* (18,1%). Bij de variabele *Leeftijd* is te zien dat de gemiddelde leeftijd ongeveer 43 jaar is met een standaarddeviatie van bijna 13 jaar. De verdeling van leeftijd is linksscheef verdeeld. Er is dus sprake van een onder-representatie van jongeren mensen in de steekproefgroep. Tot slot is te zien dat het merendeel van de groep *hoogopgeleid* is (53,2%).

Analyse missende waarden

Wanneer wij kijken naar de groep respondenten die niet geselecteerd is voor de steekproef, zien wij relatief kleine verschillen tussen de scores van deze groepen. Voor elke variabele is een t-toets of chi-square toets uitgevoerd, afhankelijk van de aard van de variabele. Wanneer wij kijken naar de variabele *mentale gezondheid* zien we dat het gemiddelde voor de geselecteerde groep op 4,51 is en voor de niet-geselecteerde groep 4,55 is. Dit is een verschil van 0,04 en maakt dat de verdelingen nagenoeg gelijk zijn. Daarnaast is te zien dat de niet-geselecteerde groep gemiddeld jonger is. Zo geldt voor de variabele *leeftijd* een relatief groot verschil van ongeveer 2 jaar. Verder is te zien dat de geselecteerde groep over iets meer hoogopgeleiden beschikt, dan de niet-geselecteerde groep, die over meer laag tot middenopgeleiden beschikt. Tot slot is te zien dat de geselecteerde groep over iets meer fulltimemedewerkers beschikt dan de niet-geselecteerde groep. Voor de overige variabelen is een (te) klein verschil gevonden en zijn de verdelingen nagenoeg gelijk.

Tabel 2: Bivariate associatie-overzicht

	<i>MG</i>	<i>WP</i>	<i>Ow</i>	<i>Au</i>	<i>SSC</i>	<i>Hs</i>	<i>Ar</i>	<i>Se</i>	<i>Le</i>	<i>Ge</i>	<i>ON</i>	<i>GZ</i>
<i>Mentale gezondheid</i>	-											
<i>Werkprivébalans</i>	0,279 ^{c**}	-										
<i>Overwerk</i>	0,063 ^{c*}	0,105 ^{b**}	-									
<i>Autonomie</i>	0,077 [*]	0,100 ^{c*}	0,077 ^c	-								
<i>Sociale Steun collega</i>	0,116 ^{**}	0,063 ^{c*}	<0,0005 ^c	0,031	-							
<i>Huishoudsamenstelling</i>	0,084 ^{c*}	0,108 ^{b**}	0,061 ^c	0,071 ^c	0,063 ^c	-						
<i>Arbeidsuren</i>	0,077 ^{c*}	0,047 ^b	0,092 ^{b**}	0,122 ^{c**}	0,032 ^c	0,159 ^{c**}	-					
<i>Sector</i>	0,145 ^{c**}	0,085 ^b	0,132 ^{b**}	0,182 ^{c**}	0,110 ^c	0,087 ^c	0,435 ^{b**}	-				
<i>Leeftijd</i>	0,126 ^{**}	0,032 ^b	0,032 ^c	-0,008	-0,138 ^{**}	0,190 ^{b**}	0,063 ^{c**}	0,170 ^{c**}	-			
<i>Geslacht</i>	0,118 ^{c**}	0,061 ^b	0,080 ^{b*}	0,095 ^{c**}	0,045 ^c	0,096 ^{c*}	0,527 ^{b**}	0,492 ^{b**}	<0,0005 ^c	-		
<i>Opleidingsniveau</i>	<0,0005 ^c	0,035 ^b	0,111 ^{b**}	0,167 ^{c**}	<0,0005 ^c	0,118 ^{c**}	0,031 ^b	0,274 ^{b**}	0,045 ^c	0,061 ^b	-	
<i>Financiën</i>	0,045 ^c	0,008 ^{c*}	0,006 ^b	0,032 ^c	<0,0005 ^c	0,076 ^c	0,010 ^b	0,124 ^{b*}	0,077 ^{c**}	0,031 ^b	0,176 ^{b**}	-

*significant bij $p < 0,05$. * significant bij $p < 0,01$ ** ; tweezijdige toetsing, Pearson correlatie, ^b Cramer's v, ^c Anova-toets, ($N=1380$).

In Tabel 2 zijn de bivariate associatiematen tussen de variabelen weergegeven. In Bijlage 2 zijn de bijbehorende kruistabellen te vinden. In Tabel 2 is te zien dat *mentale gezondheid* en *werkprivébalans* een gematigde positieve en significante associatie hebben van $r=0,279$. Dit is de sterkste samenhang tussen de kernvariabelen uit het onderzoeksmodel. Verder is te zien dat *mentale gezondheid* zwak samenhangt met de variabelen die de werkprivébalans verklaren: overwerk, autonomie, sociale steun, huishoudsamenstelling en financiën. Ook zien we dat mentale gezondheid (erg) zwak tot matig samenhangt met de contextvariabelen: leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, sector en arbeidsuren.

Daarnaast is in Tabel 2 af te lezen dat *werkprivébalans* met *overwerk*, *autonomie* en *sociale steun* een zwakke, maar significante associatie hebben. Uit verdere inspectie uit de kruistabellen wordt duidelijk dat 52% van de mensen met een niet goede werkprivébalans overwerkt (meer uren dan verwacht). Ook wordt duidelijk dat 93% van de mensen die niet overwerken (minder of het gelijk aantal uur werken als wordt verwacht) een goede of erg goede werkprivébalans hebben. Wanneer we kijken naar de verhouding tussen werkprivébalans en autonomie, wordt duidelijk dat het overgrote deel (92%), die (soms tot altijd) autonomie ervaart in het werk een goede of erg goede werkprivébalans heeft. Tot slot wordt duidelijk dat ook bij sociale steun het overgrote deel (97%), die (soms tot altijd) sociale steun ervaart in het werk, een goede of erg goede werkprivébalans heeft.

Een iets sterkere en significante associatiemaat is gevonden tussen *werkprivébalans* en *huishoudsamenstelling*. Uit de kruistabel is het lastig op te maken hoe deze relatie werkt. Wel wordt duidelijk dat de meeste mensen (84%) met een goede werkprivébalans, vaak samenwonen met een partner/volwassen huisgenoot. Ook wordt duidelijk dat 36% van mensen met een niet goede werkprivébalans kinderen hebben/mee samenwonen.

Verder is in Tabel 2 te zien dat er een zwakke associatie is tussen *werkprivébalans* en *financiën*. Uit de kruistabel wordt duidelijk dat van de mensen met financiële instabiliteit (=nee), dat maar 8% last heeft van een niet goede werkprivébalans en 97% van de mensen met financiële stabiliteit (=ja) een goede of erg goede werkprivébalans.

Tevens is te zien in Tabel 2 dat de *huishoudsamenstelling* gematigd samenhangt met *arbeidsuren*. Zo blijkt uit verdere inspectie dat 69,6% van de fulltimers geen kinderen heeft en 37,7% van de parttimers 1 of meer kinderen heeft. Ook wordt duidelijk dat 36,2% van de respondenten die met twee of meer volwassenen samenwoont, parttime werkt en 45,9% van de respondenten die met twee of meer volwassenen samenwoont fulltime werkt.

Tot slot zijn er twee sterke associatiematen in Tabel 2 te vinden tussen *geslacht* en *arbeidsuren* en *geslacht* en *sector*. Uit de kruistabellen maken we op dat meer dan de helft van de vrouwen parttime werkt (69%) en meer dan drie kwart van de mannen fulltime werkt (83%). Ook blijkt uit de kruistabellen dat de meeste vrouwen werken in gezondheidszorg (38%) en veel van de mannen werken in de bouw (14%), industrie (17%) en andere services (22%).

4.2 Modelschatting: onderzoeksmodel MG1

Om de relatie tussen mentale gezondheid en werkprivébalans te onderzoeken, is onderzoeksmodel MG1 opgesteld. Dit model onderzoekt de effecten van de contextfactoren en werkprivébalans op de mentale gezondheid. Om de leesbaarheid van deze en de volgende Tabellen te vergroten, is ervoor gekozen om de variabele *sector* uit de Tabellen te halen. Uit de analyse bleek dat *sector* wel significant bijdraagt aan het verklaren van variantie en het verbeteren van de model-fit (R^2 -adjusted steeg van 0,028 naar 0,039), maar deze bijdrage is relatief klein ten opzichte van werkprivébalans. Daarom is er gekozen om deze variabele uit de hoofdttekst en Tabellen te halen. De geschatte coëfficiënten van de verschillende sectoren zijn in Bijlage 1 te vinden.

Tabel 3: Resultaten van de regressieanalyse van onderzoeksmodel MG1 ($N=1373$).

	<i>Model 1</i>	<i>p</i>	<i>Model 2</i>	<i>p</i>
	<i>b (SE)</i>		<i>b (SE)</i>	
<i>Constante</i>	4,610 (0,112)	<0,001	4,530 (0,109)	<0,001
<i>Geslacht</i>	-0,215 (0,066)	0,001	-0,182 (0,063)	0,004
<i>Leeftijd</i>	0,010 (0,002)	<0,001	0,009 (0,002)	<0,001
<i>Hoogopgeleid</i>	-0,002 (0,087)	0,985	0,007 (0,084)	0,934
<i>Middenopgeleid</i>	0,019 (0,088)	0,833	0,043 (0,084)	0,613
<i>Arbeidsuren</i>	0,080 (0,065)	0,216	0,108 (0,062)	0,083
<i>Werkprivébalans</i> (niet goed)			-0,636 (0,092)	<0,001
<i>Werkprivébalans</i> (erg goed)			0,340 (0,056)	<0,001
R^2 (Adjusted)	0,039		0,108	
F (Partial)	5,016 (14; 1358)	<0,001	53,230 (2; 1356)	<0,001

Geschatte coëfficiënten en model-fit

Omdat veel van de gekozen variabelen categorisch zijn, zijn er referentiegroepen gekozen en dummies aangemaakt. Dit staat toegelicht bij de in paragraaf 3.3. Tabel 3 geeft de resultaten van onderzoeksmodel MG1 weer. De constante geeft de gemiddelde score voor mentale gezondheid voor respondenten die behoren tot de referentiegroep.

In Tabel 3 is te zien dat een *niet goede werkprivébalans* significant negatief effect op de mentale gezondheid. Dit betekent dat de mentale gezondheid van mensen met een niet goede werkprivébalans (disbalans) lager is, ten opzichte van een respondent met goede werkprivébalans en verder dezelfde kenmerken. Ook is te zien dat een *erg goede werkprivébalans* significant positief effect heeft, wat betekent dat de mentale gezondheid van mensen met een erg goede werkprivébalans (nog) hoger wordt, ten opzichte van een respondent met goede werkprivébalans en verder dezelfde kenmerken.

De helling *geslacht* is significant en positief, wat betekent dat mentale gezondheid van vrouwen (=1) lager is dan de mentale gezondheid van mannen. Ook is te zien dat het effect van leeftijd, hoogopgeleid en middenopgeleid klein en positief is (in model 2), wat betekent dat als de leeftijd of het opleidingsniveau stijgt, de mentale gezondheid in kleine mate beter wordt. Dit effect is alleen van leeftijd significant. Daarnaast is te zien dat de helling van arbeidsuren gematigd positief is, wat betekent dat fulltime medewerkers (=1) een betere mentale gezondheid hebben dan parttime medewerkers. Het effect van alle contextfactoren zijn kleiner, dan dat van de werkprivébalans variabelen.

Wanneer we kijken naar de model-fit van onderzoeksmodel MG1, is te zien dat dit model 10,8% van de variantie verklaart. De variabelen *werkprivébalans (erg goed)* en *werkprivébalans (niet goed)* zorgen voor een stijging van 6,9% in verklaarde variantie. Werkprivébalans is dus een belangrijke voorspeller van mentale gezondheid.

4.3 Modelschatting: onderzoeksmodel WPB POS en WPB NEG

Om de relatie tussen werkprivébalans en de verschillende werk- en privéfactoren te onderzoeken, zijn onderzoeksmodellen WPB POS en WPB NEG opgesteld. Deze modellen laten de effecten van de contextfactoren: overwerk, autonomie, sociale steun (op het werk), huishoudsamenstelling, financiën en de interactie tussen geslacht en autonomie op de werkprivébalans (erg goed) en werkprivébalans (niet goed) zien. Ook voor deze onderzoeksmodellen wordt duidelijk dat het effect van sector klein is, maar draagt de variabele wel (significant) bij aan de modelfit. Daarom zijn de geschatte coëfficiënten van de verschillende sectoren te vinden in Bijlage 1. Eerst zullen we stilstaan bij de effecten van de variabelen op een erg goede werkprivébalans om daarna de effecten op een niet goede werkprivébalans te bespreken. Tot slot zullen we onderzoeksmodel WPB POS en WPB NEG met elkaar vergelijken en zullen de geschatte kansen in een schematische weergave worden getoond.

Tabel 4: Resultaten van de logistische regressie van onderzoeksmodel WPB POS (N=1373).

	<i>Model 1</i>	<i>p</i>	<i>Model 2</i>	<i>p</i>	<i>Model 3</i>	<i>p</i>
	<i>b (S.E.)</i>		<i>b (S.E.)</i>		<i>b (S.E.)</i>	
<i>Constante</i>	-0,987	0,818	-0,580	0,039	-0,571	0,043
<i>(werkprivébalans)</i>	(0,258)		(0,281)		(0,282)	
<i>Geslacht</i>	-0,003	0,985	-0,051	0,737	-0,056	0,713
	(0,150)		(0,153)		(0,153)	
<i>Leeftijd</i>	0,005	0,286	0,004	0,379	0,004	0,378
	(0,005)		(0,005)		(0,005)	
<i>Hoogopgeleid</i>	0,003	0,989	0,070	0,735	0,072	0,728
	(0,199)		(0,207)		(0,207)	
<i>Middenopgeleid</i>	-0,003	0,988	0,058	0,776	0,063	0,757
	(0,199)		(0,204)		(0,204)	
<i>Arbeidsuren</i>	0,071	0,630	0,018	0,908	0,019	0,903
	(0,148)		(0,153)		(0,153)	
<i>Overwerk</i>			-0,436	<0,001	-0,438	<0,001
			(0,128)		(0,128)	
<i>Autonomie</i>			0,132	0,013	0,098	0,183
			(0,053)		(0,074)	
<i>Sociale steun</i>			0,126	0,060	0,127	0,057
<i>(op werk)</i>			(0,067)		(0,067)	

<i>Single ZK</i>	-0,056	0,763	-0,064	0,729
	(0,185)		(0,185)	
<i>Single MK</i>	0,175	0,650	0,177	0,647
	(0,386)		(0,386)	
<i>2 VW MK</i>	-0,507	0,003	-0,510	0,003
	(0,171)		(0,171)	
<i>2+ VW ZK</i>	-0,525	0,003	-0,528	0,002
	(0,174)		(0,175)	
<i>2+ VW MK</i>	0,155	0,532	0,153	0,537
	(0,249)		(0,249)	
<i>Financiën</i> <i>(financiële</i> <i>instabiliteit)</i>	-0,031	0,905	-0,032	0,901
	(0,257)		(0,257)	
Interactie <i>Geslacht *</i> <i>Autonomie</i>			0,068	0,517
			(0,105)	
Deviance	1665,267		1625,099	1624,679
χ^2 –toets (df)	14,027 (14)	0,488	40,167 (9)	<0,001 0,420 (1)
HL	4,523	0,807	10,436	0,236 9,878 0,274

Model fit

Omdat het tweede model (zonder de interactie) de beste fit heeft met de data, zal dit model eerst worden besproken. Model 2 met de werk- en privéfactoren is significant beter, dan model 1 met alleen de controlevariabelen. Model 3 heeft geen significante verbetering met de data. Dit maakt dat de interactie wel zouden worden geïnterpreteerd, maar dat deze niet bijdraagt aan het verbeteren van het model. De HL-toets is in alle drie de modellen goed, wat betekent dat er geen indicatie is dat de fit van modellen met de data niet goed is.

Geschatte coëfficiënten model 2

Tabel 4 geeft de geschatte coëfficiënten van onderzoeksmodel WPB POS weer. De constante is gelijk aan -0,580 in model 2. Dit is de log-odds op een erg goede werkprivébalans voor respondenten die behoren tot de referentiegroep (zie paragraaf 3.3). De op basis van dit model geschatte kans dat, iemand uit deze referentiegroep en een gemiddelde score heeft voor leeftijd, autonomie en sociale steun, een erg goede werkprivébalans heeft, is gelijk aan 0,359.

De helling van *overwerk* is gelijk aan -0,436 in model 2. De helling is negatief en zorgt dus voor een afname in de log-odds, wat op zijn beurt weer zorgt voor een afname in de kans op een erg goede werkprivébalans. De op basis van dit model geschatte kans dat iemand die overwerkt een erg goede werkprivébalans heeft, is gelijk aan 0,266, wat betekent dat wanneer iemand overwerkt (en verder alle referentiewaarden heeft), diegene 9,3% minder kans heeft op een erg goede werkprivébalans.

De op basis van dit model geschatte kans dat, iemand die een punt hoger dan gemiddeld aan *autonomie* in het werk ervaart, een erg goede werkprivébalans heeft, is gelijk aan 0,390. Wat betekent dat wanneer iemand (een punt hoger dan gemiddeld aan) autonomie ervaart in het werk, maar wel behoort tot de referentiegroep, het individu een 3,1% grotere kans heeft op een erg goede werkprivébalans.

De op basis van dit model geschatte kans dat, iemand die een punt hoger dan gemiddeld aan *sociale steun* in het werk ervaart, een erg goede werkprivébalans heeft, is gelijk aan 0,388. Dit betekent dat wanneer iemand (die een punt hoger dan gemiddeld aan) sociale steun ervaart in het werk, maar wel behoort tot de referentiegroep, het individu 2,9% grotere kans heeft op een erg goede werkprivébalans.

Te zien is dat de kans op een erg goede werkprivébalans afhangt van de huishoudsamenstellingen. Zo is de op basis van dit model geschatte kans dat iemand *single is zonder kinderen* en een erg goede werkprivébalans heeft, gelijk aan 0,346. De kans op een erg goede werkprivébalans neemt af met 1,3% wanneer iemand single is zonder kinderen, ten opzichte van referentiegroep. De op basis van dit model geschatte kans dat iemand *single is met kinderen* en een erg goede werkprivébalans heeft, is gelijk aan 0,400. De kans op een erg goede werkprivébalans neemt dus iets sterker toe (met 4,1%) wanneer iemand single is met kinderen, ten opzichte van referentiegroep. De op basis van dit model geschatte kans dat iemand met *twee volwassenen met kinderen* woont en een erg goede werkprivébalans heeft, is gelijk aan 0,252. De kans op een erg goede werkprivébalans neemt sterk af met 10,7% wanneer iemand met (in totaal) twee volwassenen en kinderen woont, ten opzichte van referentiegroep. De op basis van dit model geschatte kans dat iemand met *meer dan twee volwassenen woont* zonder kinderen en een erg goede werkprivébalans heeft, is gelijk aan 0,248. De kans op een erg goede werkprivébalans neemt sterk af met 11,1% wanneer iemand samenwoont met meer dan twee volwassenen zonder kinderen, ten opzichte van referentiegroep. En tot slot de op basis van dit model geschatte kans dat iemand met *meer dan twee volwassenen met kinderen* woont en een erg goede

werkprivébalans heeft, is gelijk aan 0,399. De kans op een erg goede werkprivébalans neemt erg zwak toe met 0,04% wanneer iemand samenwoont met meer dan twee volwassenen met kinderen, ten opzichte van de referentiegroep. Uit deze cijfers zien we dus dat mensen met kinderen en zonder partner (Single MK) een relatief hoge kans hebben op een erg goede werkprivébalans en dat deze kans hoger is dan voor mensen zonder kinderen, maar met een partner (twee volwassenen ZK).

De op basis van dit model geschatte kans dat iemand *financiële instabiliteit* ervaart en een erg goede werkprivébalans heeft, is gelijk aan 0,352. Wat betekent dat wanneer iemand financiële instabiliteit ervaart, maar wel behoort tot de referentiegroep, het individu een 0,7% kleinere kans heeft op een erg goede werkprivébalans.

Geschatte coëfficiënten model 3

De helling van de interactie is gelijk aan 0.068. Deze helling heeft een klein positief effect, maar is niet significant. Wanneer een man een punt lager dan het gemiddelde van autonomie ervaart in het werk, is de op basis van dit model geschatte kans op een erg goede werkprivébalans gelijk aan 0,361. Wanneer een man een punt hoger dan het gemiddelde van autonomie in zijn werk ervaart dan is de op basis van dit model geschatte kans op een erg goede werkprivébalans gelijk aan 0,384. Wanneer een vrouw een punt lager dan het gemiddelde van autonomie ervaart in het werk, dan is de op basis van dit model geschatte kans op een erg goede werkprivébalans gelijk aan 0,348. Wanneer een vrouw een punt hoger dan het gemiddelde van autonomie ervaart in het werk, dan is de op basis van dit model geschatte kans op een erg goede werkprivébalans gelijk aan 0,387.

We zagen in model 2 en 3 dat geslacht de kans op een erg goede werkprivébalans verlaagt, maar dat autonomie de kans verhoogt. Daarnaast kunnen we uit bovenstaande berekende kansen zien dat de kans op het hebben van een erg goede werkprivébalans het kleinst is voor een vrouw die een punt lager dan gemiddeld aan autonomie ervaart op het werk. Tegelijkertijd is de kans op het hebben van een erg goede werkprivébalans het grootst voor een vrouw die een punt hoger dan gemiddeld aan autonomie ervaart op het werk. Dit komt doordat het effect van autonomie groter is dan het negatieve effect van geslacht. Ook voor mannen neemt de kans op een erg goede werkprivébalans toe, wanneer hij een punt hoger dan gemiddeld aan autonomie ervaart in het werk, ten opzichte van wanneer hij een punt lager dan gemiddeld aan autonomie ervaart in het werk. Het effect van autonomie lijkt dus voor beide geslachten de kans op erg goede werkprivébalans te vergroten, maar het effect van zowel geslacht, als de interactie, zijn erg klein. Uit verdere inspectie van de data wordt duidelijk dat mannen vaker autonome banen hebben, in vergelijking met vrouwen. Dit betekent dat mannen over het algemeen, door hun hogere mate aan autonomie in het werk, een hogere kans hebben op een erg goede werkprivébalans.

Tabel 5: Resultaten van de logistische regressie van onderzoeksmodel WPB NEG (N=1373).

	<i>Model 1</i>	<i>p (df)</i>	<i>Model 2</i>	<i>p</i>	<i>Model 3</i>	<i>p (df)</i>
	<i>b (S.E.)</i>		<i>b (S.E.)</i>		<i>b (S.E.)</i>	
<i>Constante</i> <i>(werkprivébalans)</i>	-3,342 (0,472)	<0,001	-3,819 (0,517)	<0,001	-3,830 (0,517)	<0,001
<i>Geslacht</i>	0,628 (0,240)	0,009	0,672 (0,248)	0,007	0,739 (0,252)	0,003
<i>Leeftijd</i>	-0,003 (0,008)	0,685	-0,005 (0,008)	0,532	-0,005 (0,008)	0,513
<i>Hoogopgeleid</i>	0,279 (0,384)	0,468	0,213 (0,397)	0,591	0,215 (0,398)	0,588
<i>Middenopgeleid</i>	0,582 (0,380)	0,126	0,520 (0,388)	0,180	0,544 (0,389)	0,161
<i>Arbeidsuren</i>	0,664 (0,238)	0,007	0,717 (0,248)	0,004	0,711 (0,247)	0,004
<i>Overwerk</i>			0,635 (0,204)	0,002	0,628 (0,204)	0,002
<i>Autonomie</i>			-0,272 (0,085)	0,001	-0,421 (0,125)	<0,001
<i>Sociale steun</i> <i>(op werk)</i>			-0,143 (0,103)	0,163	-0,130 (0,103)	0,206
<i>Single ZK</i>			-0,162 (0,328)	0,621	-0,206 (0,329)	0,530
<i>Single MK</i>			1,370 (0,463)	0,003	1,374 (0,462)	0,003
<i>2 VW MK</i>			0,207 (0,275)	0,450	0,203 (0,275)	0,461
<i>2+ VW ZK</i>			0,153 (0,279)	0,585	0,132 (0,280)	0,638
<i>2+ VW MK</i>			-0,575 (0,557)	0,302	-0,571 (0,557)	0,305
<i>Financiën</i> <i>(financiële</i> <i>instabiliteit)</i>			-0,211 (0,433)	0,625	-0,225 (0,433)	0,602

Interactie					0,267	0,110
<i>Geslacht *</i>					(0,167)	
<i>Autonomie</i>						
Deviance	779,161		747,065		744,509	
χ^2 –toets (df)	25,554	0,029	32,096	<0,001	2,556	0,110
		(14)		(9)		(1)
HL	3,837	0,872	5,640	0,688	7,197	0,516

Model fit

Omdat het tweede model van onderzoeksmodel WPB NEG (zonder de interactie) wederom de beste fit heeft met de data, zal dit model eerst worden besproken. Daarna zal de interactie van model 3 worden geïnterpreteerd. De HL-toets is in alle drie de modellen goed, wat betekent dat er geen indicatie is dat de fit van modellen met de data niet goed is.

Geschatte coëfficiënten model 2

Tabel 5 geeft de geschatte coëfficiënten van onderzoeksmodel WPB NEG weer. De constante is gelijk aan -3,819 in model 2. Dit is de log-odds op een niet goede werkprivébalans voor respondenten die behoren tot de referentiegroep (zie paragraaf 3.3). De op basis van dit model geschatte kans dat, iemand uit deze referentiegroep en een gemiddelde score heeft voor leeftijd, autonomie en sociale steun, een geen goede werkprivébalans heeft, is gelijk aan 0,021.

De op basis van dit model geschatte kans dat iemand *overwerkt* en een niet goede werkprivébalans heeft, is gelijk aan 0,039. De kans dat een individu een niet goede werkprivébalans heeft, en verder alle referentiewaarden heeft, neemt dus toe met 1,8% wanneer iemand overwerkt.

De op basis van dit model geschatte kans dat iemand die een punt hoger dan gemiddeld aan *autonomie* ervaart in het werk en niet goede werkprivébalans heeft, is gelijk aan 0,015. De kans op een niet goede werkprivébalans neemt met 0,6% af, wanneer iemand, een punt hoger dan gemiddeld aan autonomie ervaart, maar verder alle referentiewaarden heeft.

De op basis van dit model geschatte kans dat iemand die een punt hoger dan gemiddeld aan *sociale steun* ervaart op het werk en een niet goede werkprivébalans heeft, is gelijk aan 0,019. De kans op een niet goede werkprivébalans neemt met 0,3% af, wanneer iemand, een punt hoger dan gemiddeld aan sociale steun ervaart, maar verder alle referentiewaarden heeft.

Te zien is dat de kans op een niet goede werkprivébalans afhangt van de huishoudsamenstellingen. Zo is de op basis van dit model geschatte kans dat iemand *single is zonder kinderen* en een niet goede werkprivébalans heeft, gelijk aan 0,018. De kans op een niet goede werkprivébalans neemt af met 0,003% wanneer iemand *single is zonder kinderen*, ten opzichte van referentiegroep. De op basis van dit model geschatte kans dat iemand *single is met kinderen* en een niet goede werkprivébalans heeft, is gelijk aan 0,079. De kans op een niet goede werkprivébalans neemt iets sterker toe (met 5,8%) wanneer iemand *single is met kinderen*, ten opzichte van referentiegroep. De op basis van dit model geschatte kans dat iemand met *twee volwassenen met kinderen* woont en een niet goede werkprivébalans heeft, is gelijk aan 0,026. De kans op een niet goede werkprivébalans neemt zwak toe met 0,5% wanneer iemand met (in totaal) twee volwassenen en kinderen woont, ten opzichte van referentiegroep. De op basis van dit model geschatte kans dat iemand met *meer dan twee volwassenen zonder kinderen* woont en een niet goede werkprivébalans heeft, is gelijk aan 0,025. De kans op een niet goede werkprivébalans neemt zwak toe met 0,4% wanneer iemand samenwoont met meer dan twee volwassenen zonder kinderen, ten opzichte van referentiegroep. En tot slot de op basis van dit model geschatte kans dat iemand met *meer dan twee volwassenen met kinderen* woont en een niet goede werkprivébalans heeft, is gelijk aan 0,012. De kans op een erg goede werkprivébalans neemt af met 0,9% wanneer iemand samenwoont met meer dan twee volwassenen met kinderen, ten opzichte van referentiegroep.

Tot slot is kans op een niet goede werkprivébalans, wanneer een individu *financiële instabiliteit* ervaart, gelijk aan 0,017. De kans op een niet goede werkprivébalans neemt dus af met 0,4% wanneer iemand *financiële instabiliteit* ervaart, maar wel behoort tot de referentiegroep.

Geschatte coëfficiënten model 3

De helling van de interactie is gelijk aan 0.267. Deze helling heeft een gematigd positief effect, maar is wederom niet significant.

Wanneer een man een punt lager dan het gemiddelde van autonomie ervaart in het werk, is de op basis van dit model geschatte kans op een niet goede werkprivébalans gelijk aan 0,021. Wanneer een man een punt hoger dan het gemiddelde van autonomie in zijn werk ervaart dan is de op basis van dit model geschatte kans op een niet goede werkprivébalans gelijk aan 0,014. Wanneer een vrouw een punt lager dan het gemiddelde van autonomie ervaart in het werk, dan is de op basis van dit model geschatte kans op een niet goede werkprivébalans gelijk aan 0,043. Wanneer een vrouw een punt hoger dan het gemiddelde van autonomie ervaart in het werk, dan is de op basis van dit model geschatte kans op een niet goede werkprivébalans gelijk aan 0,037.

Uit deze berekeningen begrijpen we dat de kans op het hebben van een niet goede werkprivébalans het grootst is voor vrouwen. Dit komt doordat het negatieve effect van autonomie voor vrouwen kleiner is, waardoor de kans op een niet goede werkprivébalans ook kleiner wordt, maar niet kleiner dan de kans van mannen. We zien dat de kans op een niet goede werkprivébalans van een vrouw daalt, wanneer zij een punt hoger dan gemiddeld aan autonomie ervaart op het werk, ten opzichte van een vrouw die een punt lager dan gemiddeld aan autonomie ervaart op het werk. Autonomie zorgt er dus voor dat de kans op niet goede werkprivébalans afneemt voor vrouwen. Ditzelfde effect vinden we ook voor mannen, die zoals eerder besproken over het algemeen meer autonome banen hebben. We zien dat de kans op een niet goede werkprivébalans voor mannen toeneemt, wanneer hij een punt lager dan gemiddeld aan autonomie ervaart op het werk, ten opzichte van een man die een punt hoger dan gemiddeld aan autonomie ervaart op het werk. De kleinste kans om een niet goede werkprivébalans te hebben is voor mannen, die een punt hoger dan gemiddeld aan autonomie ervaart op het werk.

Vergelijking onderzoeksmodel WPB POS en onderzoeksmodel WPB NEG

Wanneer we onderzoeksmodel WPB POS en WPB NEG met elkaar vergelijken, zien we verschillen en tegenstellingen. Zo is te zien, wanneer we de verschillende hellingen vergelijken, dat het effect van de helling vaak omslaat, zoals vooraf werd verwacht. Zo zijn de hellingen van geslacht, overwerk, single zonder kinderen, twee volwassenen met kinderen en meer dan twee volwassenen zonder kinderen negatief in onderzoeksmodel WPB POS, maar zijn dezelfde hellingen positief in onderzoeksmodel WPB NEG. Andersom zijn de hellingen leeftijd, autonomie, sociale steun en twee volwassenen met kinderen positief in onderzoeksmodel WPB POS, maar negatief in onderzoeksmodel WPB NEG. Dit betekent dat het effect van deze werk- of privékenmerken niet alleen zorgen voor een toename of afname van de kans op een erg goede werkprivébalans, maar ook dat zij voor een tegengesteld effect zorgen op de kans op een niet goede werkprivébalans (zie Tabel 6).

Tabel 6: Overzicht van de verwachte kans op een erg goede en niet goede werkprivébalans per variabele.

	Kans erg goede werkprivébalans	Verskil met basiskans	Proportionele toe-/afname (in percentage)	Kans niet goede werkprivébalans	Verskil met basiskans	Proportionele toe-/afname (in percentage)
Referentiegroep (basiskans)	$\hat{p} = 0,359$			$\hat{p} = 0,021$		
Overwerk	$\hat{p} = 0,266$	$-0,093$	$(-)25,9\%$	$\hat{p} = 0,039$	$+0,018$	$(+)85,7\%$
Autonomie	$\hat{p} = 0,390$	$+0,031$	$(+)8,6\%$	$\hat{p} = 0,015$	$-0,006$	$(-)28,5\%$
Sociale Steun	$\hat{p} = 0,388$	$+0,029$	$(+)8,1\%$	$\hat{p} = 0,019$	$-0,003$	$(-)14,3\%$

Single zonder kinderen	$\hat{p} = 0,346$	$+0,013$	$(+)3,6\%$	$\hat{p} = 0,025$	$+0,004$	$(+)19,0\%$
Single met kinderen	$\hat{p} = 0,400$	$+0,041$	$(+)11,4\%$	$\hat{p} = 0,079$	$+0,058$	$(+)276,2\%$
Twee volwassenen met kinderen	$\hat{p} = 0,252$	$-0,107$	$(-)29,8\%$	$\hat{p} = 0,026$	$+0,005$	$(+)23,8\%$
Meer dan twee volwassenen zonder kinderen	$\hat{p} = 0,248$	$-0,111$	$(-)30,9\%$	$\hat{p} = 0,025$	$+0,04$	$(+)190,5\%$
Meer dan twee volwassenen met kinderen	$\hat{p} = 0,399$	$+0,04$	$(+)11,1\%$	$\hat{p} = 0,012$	$-0,009$	$(-)2,5\%$
Financiën (financiële instabiliteit)	$\hat{p} = 0,352$	$-0,007$	$(-)1,9\%$	$\hat{p} = 0,017$	$-0,004$	$(-)19,0\%$

In Tabel 6 zijn de kansen van de werk- en privékenmerken op een erg goede- en niet goede werkprivébalans uiterekend voor de referentiegroep en per variabelen voor respondenten die op die variabelen 1 punt hoger scoren dan de referentiegroep. Ook is het verschil tussen de (geschatte) basis kans en de (geschatte) kans van de variabele uiterekend en is de proportionele toe- of afname getoond. Deze verschillen laten de tegengestelde effecten, zoals eerder omschreven, tussen de twee onderzoeksmodellen duidelijk zien. Uit Tabel 6 wordt duidelijk dat de kansen op een erg goede werkprivébalans (voor de referentiegroep) groter zijn dan de kansen op niet goede werkprivébalans. Ook zien we in Tabel 6 dat de proportionele toename (in de kans op niet goede werkprivébalans) van single met kinderen en meer dan twee volwassenen zonder kinderen erg groot is, ten opzichte van de andere variabelen in het model.

Verder zien we wanneer we de twee modellen met elkaar vergelijken, dat het effect van arbeidsuren en geslacht in onderzoeksmodel WPB NEG veel sterker en significant is, dan in onderzoeksmodel WPB POS (zie Tabel 4 en Tabel 5). Het effect van financiën is in beide onderzoeksmodellen negatief, wat betekent dat financiële instabiliteit zowel de kans op een erg goede-, als niet goede werkprivébalans verlaagt. Dit is niet zoals vooraf werd verwacht. Het effect is, daarentegen, klein en niet significant.

4.4 Modelschatting: onderzoeksmodel MG2

Om de relatie tussen *mentale gezondheid* en de individuele werk, privé en contextfactoren te onderzoeken, is onderzoeksmodel MG2 opgesteld. Met onderzoeksmodel MG2 willen we bekijken wat (in)directe effecten zijn van de individuele factoren op de mentale gezondheid. Dit doen we door te kijken naar de effectgroottes van beide modellen van onderzoeksmodel MG2 en door deze te vergelijken met onderzoeksmodel MG1. (De coëfficiënten van sector zijn in Bijlage 1 te vinden).

Tabel 7: Resultaten van de regressieanalyse van onderzoeksmodel MG2 (N=1373).

	Model 1	p	Model 2	p
	b (SE)		b (SE)	
<i>Constante</i>	4,750 (0,120)	<0,001	4,633 (0,118)	<0,001
<i>Geslacht</i>	-0,244 (0,065)	<0,001	-0,210 (0,063)	<0,001
<i>Leeftijd</i>	0,010 (0,002)	<0,001	0,009 (0,002)	<0,001
<i>Hoogopgeleid</i>	0,014 (0,085)	0,872	0,015 (0,085)	0,857
<i>Middenopgeleid</i>	0,041 (0,084)	0,639	0,056 (0,084)	0,505
<i>Arbeidsuren</i>	0,062 (0,064)	0,333	0,095 (0,063)	0,129
<i>Overwerk</i>	-0,158 (0,053)	0,003	-0,102 (0,052)	0,049
<i>Autonomie</i>	0,056 (0,22)	0,013	0,035 (0,22)	0,110
<i>Sociale steun</i>	0,147 (0,028)	<0,001	0,133 (0,027)	<0,001
<i>Single ZK</i>	-0,052 (0,081)	0,521	-0,055 (0,079)	0,486
<i>Single MK</i>	-0,185 (0,174)	0,287	-0,099 (0,169)	0,559
<i>2 VW MK</i>	-0,142 (0,072)	0,048	-0,101 (0,070)	0,145
<i>2+ VW ZK</i>	0,003 (0,072)	0,968	0,042 (0,070)	0,548
<i>2+ VW MK</i>	0,058 (0,111)	0,606	0,027 (0,108)	0,801
<i>Financiën</i> <i>(financiële</i> <i>instabiliteit)</i>	-0,197 (0,108)	0,068	-0,200 (0,104)	0,056
<i>Werkprivébalans</i> <i>(niet goed)</i>			-0,596 (0,091)	<0,001
<i>Werkprivébalans</i> <i>(erg goed)</i>			0,313 (0,056)	<0,001
R²(Adjusted)	0,070		0,127	
F (Partial)	5,477 (23; 1349)	<0,001	45,358 (2; 1347)	<0,001

Geschatte coëfficiënten en model-fit

Tabel 7 geeft de geschatte coëfficiënten van onderzoeksmodel MG2 weer. In model 1 (van onderzoeksmodel MG2) is te zien dat in de meeste gevallen de directe effecten van de context- en kernvariabele op mentale gezondheid sterker zijn dan in model 2, afgezien van de variabelen *hoogopgeleid, middenopgeleid, arbeidsuren, single zonder kinderen, meer dan twee volwassenen zonder kinderen en financiën*, maar ook deze verschillen zijn verwaarloosbaar. Wanneer we de variabele werkprivébalans (erg goed) en werkprivébalans (niet goed) toevoegen aan het model (zie model 2 in Tabel 7), dan zien wij dat dit effect erg sterk is en dat de effectgrootte van sommige van de overige variabelen in het model afneemt.

Opvallend is dat *geslacht, leeftijd, overwerk en sociale steun* een gematigd en significant effect behouden op de mentale gezondheid, zelfs met werkprivébalans in het model. Ook *financiën (financiële instabiliteit)* behoudt een gematigd, maar net niet significant, effect op mentale gezondheid. Deze variabelen hebben dus, met werkprivébalans in het model, een direct (en significant) effect op de mentale gezondheid. Deze variabelen dragen dus ook bij aan het verklaren van de mentale gezondheid.

Wanneer we kijken naar de model-fit van onderzoeksmodel MG2 in vergelijking met onderzoeksmodel MG1 (Tabel 3), is te zien dat model 2 van onderzoeksmodel MG2 het grootste percentage van de variantie verklaart van de vier modellen. Model 1 van onderzoeksmodel MG2 verbetert significant met 3,1%, ten opzichte van model 1 van onderzoeksmodel MG1, wanneer de werk- en privéfactoren eraan worden toegevoegd. Maar ook model 2 van onderzoeksmodel MG2 verbetert significant met 1,9%, ten opzichte van model 2 van onderzoeksmodel MG1, wanneer de werk- en privéfactoren eraan worden toegevoegd. We zien dus in beide gevallen dat de werk- en privéfactoren (in het specifiek sociale steun, overwerk en financiën) bijdragen aan het verklaren van variantie van mentale gezondheid.

Onderzoeksmodel MG2 voldoet aan de assumpties die horen bij de regressieanalyse. Alleen de verdeling van mentale gezondheid heeft enigszins een rechtsscheve-verdeling en enige “gepiektheid” van de data. De resultaten van het onderzoek lijden er niet onder en dus kunnen we deze interpreteren. De VIF-scores zijn goed en multicollineariteit kan worden uitgesloten.

4.5 Hypothesen toetsing

Nu de resultaten zijn gepresenteerd, zullen we kijken naar de hypothesen. In dit onderzoek zijn zestal hypothesen opgesteld, die zijn onderzocht. Hypothese 1 luidt: *Mensen met een slechtere werkprivébalans hebben een slechtere mentale gezondheid, dan mensen met een betere werkprivébalans*. Om deze hypothese te beoordelen kijken we onderzoeksmodel MG1 en MG2. In Tabel 3 zien we dat de mentale gezondheid van mensen met een niet goede werkprivébalans daalt met 0,636 ten opzichte van mensen met een goede werkprivébalans (referentiegroep). Dit is een sterke en significante daling. Daarnaast zien we dat mentale gezondheid sterk (en significant) stijgt, wanneer men een erg goede werkprivébalans ervaart, ten opzichte van mensen met een goede werkprivébalans. Tot slot zien we in onderzoeksmodel MG2 dat de sterkte van het effect van veel van de overige variabelen uit het model iets vermindert, wanneer werkprivébalans (erg goed) en werkprivébalans (niet goed) worden toegevoegd aan het model. Hieruit kunnen we opmaken dat mentale gezondheid en werkprivébalans nauw met elkaar verbonden zijn. We vinden dus ondersteuning voor de eerste hypothese.

Hypothese 2 luidt: *Mensen die overwerken, hebben een slechtere werkprivébalans, dan mensen die niet overwerken*. Uit onderzoeksmodel WPB POS wordt duidelijk dat overwerk een negatief effect heeft op de kans op een erg goede werkprivébalans. Uit onderzoeksmodel WPB NEG wordt het tegengestelde effect gevonden. Wanneer men overwerkt nemen de kans op een niet goede werkprivébalans toe, ten opzichte van de referentiegroep. We vinden dus ondersteuning voor de tweede hypothese.

Hypothese 3 luidt: *Mensen met hoge mate van sociale steun op het werk, hebben een betere werkprivébalans, dan mensen met lage mate van sociale steun op het werk*. Uit onderzoeksmodel WPB POS wordt duidelijk dat sociale steun een sterk positief, maar niet significant, effect heeft op de kans op een erg goede werkprivébalans. In onderzoeksmodel WPB NEG wordt het tegengestelde effect gevonden. Wanneer men (een punt hoger dan gemiddeld aan) sociale steun op het werk ervaart, neemt de kans op een niet goede werkprivébalans af. We vinden dus ondersteuning voor de derde hypothese.

Hypothese 4a luidt: *Mensen met hoge mate van autonomie in het werk, hebben een betere werkprivébalans, dan mensen met een lage mate van autonomie*. Uit onderzoeksmodel WPB POS wordt duidelijk dat autonomie de kans verhoogt op een erg goede werkprivébalans. In onderzoeksmodel WPB NEG wordt wederom het tegengestelde effect gevonden. Wanneer autonomie (met een punt hoger dan gemiddeld) toeneemt in het werk, neemt de kans op een erg goede werkprivébalans toe en de kans op niet goede werkprivébalans af. We vinden ondersteuning voor hypothese 4a.

Hypothese 4b luidt: *Mensen met een hoge mate van autonomie in het werk, hebben een slechtere werkprivébalans, dan mensen met een lage mate van autonomie in het werk en waarbij dit effect sterker is voor vrouwen, dan voor mannen.* In onderzoeksmodel WPB POS zien we dat de kans op een erg goede werkprivébalans voor zowel mannen als vrouwen toeneemt, wanneer autonomie (met een punt hoger dan gemiddeld) toeneemt in het werk. Ook zien we in onderzoeksmodel WPB NEG dat de kans op een niet goede werkprivébalans voor zowel mannen als vrouwen afneemt, wanneer autonomie (met een punt hoger dan gemiddeld) toeneemt in het werk. In onderzoeksmodel WPB POS is het positieve effect van autonomie zelfs groter dan het negatieve effect van geslacht. Dat betekent dat autonomie het negatieve effect, op de kans op een erg goede werkprivébalans, dat vrouwen op voorhand wel hebben, laat verminderen. Het effect van zowel van geslacht als de interactie tussen de geslacht en autonomie, is (erg) klein in onderzoeksmodel WPB POS. In onderzoeksmodel WPB NEG zien we dat de kans op het hebben van een niet goede werkprivébalans (ook) het grootst is voor vrouwen. Dit komt doordat het effect van geslacht groter is dan het effect van autonomie. We vinden geen ondersteuning voor hypothese 4b.

Hypothese 5 luidt: *Mensen met kinderen en zonder partner hebben een slechtere werkprivébalans, dan mensen zonder kinderen en met een partner.* Uit onderzoeksmodel WPB POS wordt duidelijk dat het hebben van kinderen zonder partner een klein negatief effect heeft, ten opzichte van de referentiegroep (twee volwassenen zonder kinderen), op de kans op een erg goede werkprivébalans. Uit onderzoeksmodel WPB NEG wordt het tegengestelde effect gevonden. Wanneer men dus kinderen heeft zonder partner neemt de kans op een niet goede werkprivébalans sterk toe, ten opzichte van de referentiegroep (single zonder kinderen). We vinden dus ondersteuning voor de vijfde hypothese.

Hypothese 6 luidt: *Mensen met financiële problemen hebben een slechtere werkprivébalans, dan mensen die geen financiële problemen hebben.* Uit onderzoeksmodel WPB POS wordt duidelijk dat het hebben van financiële instabiliteit een klein negatief effect heeft de kans op een erg goede werkprivébalans. Uit onderzoeksmodel WPB NEG wordt het *hetzelfde* effect gevonden. Financiële instabiliteit neemt dus zowel de kans op een erg goede, als een niet goede, werkprivébalans af, ten opzichte van de referentiegroep. We vinden dus geen ondersteuning voor de zesde hypothese. Uit onderzoeksmodel MG2 wordt daarentegen duidelijk dat financiën (financiële instabiliteit) wel een matig negatief (maar net niet significant) effect heeft op mentale gezondheid. Dit kan de indicatie geven dat financiële instabiliteit meer effect heeft op de mentale gezondheid, dan op de werkprivébalans.

Hoofdstuk 5 – Conclusie, discussie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt de conclusie en discussie besproken van dit onderzoek. Eerst wordt er antwoord gegeven op de onderzoeksvraag, waarbij een korte terugkoppeling plaatsvindt met de theorie.

Vervolgens wordt er gediscussieerd over de methodologische keuzes en de theorie. Tot slot worden aanbevelingen gegeven voor vervolgonderzoek.

5.1 Conclusie

In dit onderzoek is de onderzoeksvraag; *“Hoe beïnvloeden werk-, privé- en individuele factoren de werkprivébalans en beïnvloeden deze factoren de relatie tussen werkprivébalans en mentale gezondheid?”* beantwoord. Deze vraag is onderzocht aan de hand van het conceptueel model, waarbij zes hypothesen zijn geformuleerd. Op basis van dit conceptuele model zijn vier onderzoeksmodellen geschat.

Dit onderzoek bevestigt dat er een sterke samenhang is tussen de werkprivébalans en mentale gezondheid. We vinden namelijk dat, wanneer de werkprivébalans niet goed is, de mentale gezondheid sterk afneemt en andersom. Ook zien we dat de werkprivébalans zelfs een klein deel van het effect van de werk- en privéfactoren op mentale gezondheid overneemt. Hieruit kunnen we concluderen dat de werkprivébalans een erg belangrijke factor is in het bepalen van de mentale gezondheid. Maar we zien ook dat deze factoren, die de werkprivébalans bepalen, een (direct) effect kunnen hebben op de mentale gezondheid. De mentale gezondheid wordt dus niet alleen bepaald door de werkprivébalans, maar ook door een aantal van de onderzochte werk- en privékenmerken.

De invloed van de drie werkfactoren, overwerk, sociale steun, autonomie, op de werkprivébalans zijn matig tot erg sterk en zijn dus belangrijke factoren in het bepalen van de kans op werkprivébalans of werkprivédisbalans. Ook is gevonden dat overwerk en sociale steun beide een redelijk groot en significant effect hebben op de mentale gezondheid. Dit is in lijn met de theorieën/modellen uit het theoretische kader, zoals Inspannings-Herstelmodel (Meijman & Mulder, 1992), het Job Demand Resource model (Demerouti et al., 2001), de Resource Drain theorie (Edwards & Rothbarth, 2000), de Human Capital theorie (Becker, 1985), de mechanismes van Van Echtelt (2004) en het Work-Time-Control concept van Nijp et al., (2012).

Dit onderzoek bevestigt de theorie dat overwerk een belangrijke factor is voor de werkprivébalans. Uit de theorie blijkt dat overwerk intervenueert met de werkprivébalans (Van Echtelt, 2004), omdat de tijd die in het werkdomein wordt gestopt niet kan worden ingezet in het privé-domein (Edwards & Rothbarth, 2000) en omdat overwerk leidt tot (over-)belasting (Meijman & Mulder, 1992). De resultaten van dit onderzoek zijn in lijn met de verklaringen van dit verband. We zien dat wanneer men (behorend tot de specifieke referentiegroep) overwerkt, de kans op een erg goede werkprivébalans afneemt en dat de kans op niet goede werkprivébalans toeneemt.

In dit onderzoek werd duidelijk dat sociale steun en autonomie beide zorgen voor een verbetering van de werkprivébalans, zoals werd verwacht. Dit is in lijn met het Inspannings-Herstelmodel (Meijman & Mulder, 1992), het Job Demand Resource model (Demerouti et al., 2001) en het Work-Time-Control concept van Nijp et al., (2012), die veronderstellen dat deze werkeigenschappen zorgen voor verlichting van de belastende factoren van het werk. Zo neemt de kans op een erg goede werkprivébalans toe, wanneer iemand (behorend tot de specifieke referentiegroep) autonomie en sociale steun in het werk ervaart en neemt de kans op niet goede werkprivébalans af.

Maar er is meer opvallend aan het effect van autonomie. Autonomie zou namelijk volgens de theorie van Chung (2022) een ander effect kunnen hebben op de werkprivébalans. Deze theorie veronderstelt dat, als de autonomie (vrijheid) in het werk toeneemt, dit de werkprivébalans negatief zou beïnvloeden. Ook wordt verondersteld dat vrouwen een sterker negatief effect zouden ervaren van deze toename, omdat er meer van hen wordt verwacht (in het privéleven). In dit onderzoek blijkt daarentegen, dat de kans op een erg goede werkprivébalans voor zowel mannen als voor vrouwen toeneemt en de kans op een niet goede werkprivébalans afneemt voor mannen en voor vrouwen, wanneer zij (een punt hoger dan gemiddeld aan) autonomie ervaren in het werk. Vrouwen hebben wel, in vergelijking tot de mannen, een hogere kans op een niet goede werkprivébalans. Dit komt doordat het negatieve effect van autonomie voor vrouwen kleiner is, waardoor de kans op een niet goede werkprivébalans ook kleiner wordt, maar niet kleiner dan de kans van mannen. Daarnaast zagen we dat vrouwen gemiddeld gezien minder autonomie ervaren in hun werk, dan mannen, wat dit verschil kan verklaren. Het negatieve effect van geslacht op de relatie tussen autonomie en werkprivébalans wordt dus wel gevonden, maar het negatieve effect van autonomie op de werkprivébalans is niet gevonden. De resultaten van dit onderzoek komen dus niet overeen met de theorie van Chung (2022).

We kunnen concluderen uit de resultaten dat de werkprivébalans (ook) afhangt van de huishoudsamenstelling. Zo zien we dat wanneer iemand (behorend tot de referentiegroep) een huishoudsamenstelling heeft, zoals, *single met kinderen* of *meer dan twee volwassenen met kinderen* dat dit individu een grote kans heeft op een erg goede werkprivébalans. Maar iemand (behorend tot de referentiegroep) die een huishoudsamenstelling heeft, zoals *twee volwassenen met kinderen* of *meer dan twee volwassenen zonder kinderen*, heeft de kleinste kans op een erg goede werkprivébalans. De

kans op niet goede werkprivébalans is het grootst voor individuen (die behoren tot de referentiegroep) met de huishoudsamenstelling *single met kinderen* en het kleinst bij de huishoudsamenstelling *meer dan twee volwassenen met kinderen*. Dit is het niet in lijn met de Resource Drain theorie, die veronderstelt dat het hebben van (meer) kinderen kan leiden tot minder hulpbronnen (meer “drain” van de resources) en dus een lagere mate van werkprivébalans. Er wordt in dit onderzoek geen eenduidig bewijs gevonden dat het hebben van kinderen of het hebben van een partner/volwassen huisgenoten, de werkprivébalans vermindert of verbetert.

Het effect van financiën (financiële instabiliteit) is minder sterk dan vooraf werd gedacht op basis van de Resource Drain theorie. We zien dat financiële instabiliteit leidt tot afname van de kans op een erg goede werkprivébalans, maar we zien ook dat het leidt tot een afname van de kans op niet goede werkprivébalans, voor iemand die behoort tot de referentiegroep. Er is dus een minimaal (en tegenstrijdig) effect gevonden van financiën op de werkprivébalans. Dit komt niet volledig overeen met de Resource Drain theorie van Edwards en Rothbarth (2000), die veronderstellen dat geld een belangrijke hulpbron is, die door mensen ingezet kan worden om de werkprivébalans te verbeteren (denk aan schoonmakers of nanny’s). Wat we daarentegen wel vinden, is dat naast werkprivébalans, financiële instabiliteit *wel* een matig negatief en direct effect heeft op de mentale gezondheid.

Over het algemeen is het effect van de individuele/context factoren klein. De resultaten van dit onderzoek komen gedeeltelijk overeen met de veronderstellingen die zijn gemaakt in het theoretische kader. Zo blijkt dat vrouwen zowel een lagere mentale gezondheid als een grotere kans op niet goede werkprivébalans hebben, dan mannen. Het effect van leeftijd in alle modellen is erg klein, maar significant. Dit maakt dat het effect van leeftijd op de werkprivébalans of mentale gezondheid goed te zien is, wanneer we werken met leeftijdscategorieën. Ook blijkt dat het aantal arbeidsuren dat gewerkt wordt, van invloed is op de mentale gezondheid en werkprivébalans. De veronderstelling dat parttimemedewerkers een betere werkprivébalans hebben, ten opzichte van de fulltimemedewerkers, komt overeen met de resultaten. Ook duiden de resultaten aan dat het effect van de sectoren op de werkprivébalans en de mentale gezondheid verschillen. Dit komt overeen met de verwachting dat sector gerelateerde eigenschappen, zoals de mate van emotioneel zwaar werk of Cao-afspraken, maken voor een hogere of juist lagere mate van mentale gezondheid of werkprivébalans. Maar we zien ook dat het effect van opleidingsniveau varieert en niet altijd in lijn is met de theorie. Zo is de veronderstelling dat een hoger opleidingsniveau voor een lagere mate van werkprivébalans of mentale gezondheid zorgt, niet volledig in lijn met de resultaten. Een hoger opleidingsniveau blijkt te zorgen voor een betere mentale gezondheid en verhoogde kans op een erg goede werkprivébalans voor men behorende tot de referentiegroep. Maar ook kan een hoger opleidingsniveau zorgen voor een verhoogde kans op een niet goede werkprivébalans voor men behorende tot de referentiegroep. Dit is in strijd met de veronderstelling.

5.2 Discussie

In dit onderzoek zijn een aantal methodologische keuzes gemaakt, die mogelijk invloed hadden op de resultaten. Ook zijn er een aantal nuances aan te brengen aan de conclusies. Dit zal in deze paragraaf worden besproken.

Als eerste kijken we naar de data en operationalisatie. In dit onderzoek is gekozen om de variabele sociale steun van managers te laten vallen en om verder te gaan met één vorm van autonomie, waar oorspronkelijk drie vormen van waren. Deze variabelen werden van tevoren verwacht een bijdrage en invloed te hebben op de werkprivébalans, maar zijn om het verlies van (veel) respondenten tegen te gaan, uiteindelijk laten vallen. Deze keuzes maakt dat we niet weten wat de effecten van de (andere) vormen van autonomie en sociale steun vanuit managers zijn. We vinden in dit onderzoek in elk geval sterke effecten van sociale steun en autonomie, waardoor de verwachting is dat deze effecten niet sterk zullen afwijken van de gevonden effecten. Ondanks dat er in deze dataset (veel) missende waarden zaten, is er geen indicatie gevonden dat er (grote) afwijkingen waren.

Ook de subjectiviteit (van de operationalisatie) zorgt voor een belangrijk nuance. Mentale gezondheid en werkprivébalans zijn subjectieve concepten, die met subjectieve meetstaven zijn onderzocht. Zo geldt bijvoorbeeld dat voor het concept mentale gezondheid er is gevraagd naar de ervaringen van het individu van de afgelopen twee weken. Hierbij kan *recency bias* een rol hebben gespeeld, wat betekent dat respondenten die toevallig een goede of slechte twee weken achter de rug hebben, een betere of slechter beeld afgeven dan dat ze misschien over het algemeen hebben, wat zorgt voor een vertekend beeld van de mentale gezondheid. Ook wordt bij het concept werkprivébalans het individu gevraagd om een ruwe schatting te maken van de balans over het algemeen. Hier speelt subjectiviteit een rol in, omdat wat voor de een als “slecht” wordt beschouwd, kan voor een ander goed zijn. Dit kan ervoor hebben gezorgd dat er een overschatting/onderschatting is gemaakt van de werkprivébalans. We zien in dit onderzoek dat er gemiddeld gezien hoog wordt gescoord op de mate van mentale gezondheid en werkprivébalans. Dit wijkt niet sterk af van wat we in Nederland zien, maar we kunnen niet met zekerheid zeggen of de respondenten eerlijk en nauwkeurig hebben geantwoord. Dit wil niet zeggen dat variabelen niet goed geoperationaliseerd zijn, maar dat objectieve maatstaven mogelijk deze verschillen kunnen blootleggen. Guest (2002) suggereert daarom dat het nuttig kan zijn om een onderscheid te maken tussen objectieve en subjectieve indicatoren. Zo kan bijvoorbeeld elke objectieve indicator (bijvoorbeeld werkuren) de subjectieve sociale waarden weerspiegelen of kan het gebruik van subjectieve indicatoren profiteren van een soort stakeholderanalyse. In dit onderzoek waren enkele objectieve indicatoren/variabelen wel beschikbaar, maar deze zijn slechts voor een klein groep respondenten beschikbaar, vanwege het *missing by design* principe van de survey. Voor vervolgonderzoek is dit een goed aandachtspunt.

Tot slot wanneer we kijken naar de gebruikte theorieën kunnen we concluderen dat veel van de resultaten in lijn zijn met de literatuur. Ondanks dat sommige theorieën/theoretische modellen relatief oud zijn, lijken de inzichten (ook) stand te houden in het (post-)corona tijdperk. We zien dat voor de meeste theorieën ondersteuning wordt gevonden in dit onderzoek, wat betekent dat er geen indicatie is dat de omschreven mechanismen veranderd zijn tijdens/na de coronaperiode. Daarentegen vinden we geen ondersteuning voor de theorie van Chung (2022). Dit kan verschillende oorzaken hebben, zoals persoonlijke eigenschappen of cultuur, maar ook de operationalisatie. Zo gebruikt Chung (2022) onder meer de EWCS-dataset uit 2015 voor haar onderzoek. Deze dataset bevat meer informatie over de respondenten, ten opzichte van de EWCS-dataset uit 2021, en beschikt daardoor over meer variabelen die geanalyseerd kunnen worden. Helaas is, door de verandering in de wijze van interviewen in de 2021-editie, vergelijking met eerdere edities van de EWC-survey niet mogelijk. Hierdoor kunnen we de operationalisatie van het onderzoek van Chung niet repliceren met de EWCS 2021 editie en de onderzoeken niet vergelijken. Dit biedt een mogelijke verklaring waarom er geen ondersteuning wordt gevonden voor de theorie van Chung (2022). Verder zien we in dit onderzoek dat de bijdrage van geld als resource, volgens de Resource Drain theorie (Edwards & Rothbarth, 2000), een minder groot (en tegenstrijdig) effect heeft, dan op basis van de theorie werd verwacht. Ook kunnen we op basis van deze theorie niet concreet verklaren waarom er grote (en tegenstrijdige) verschillen zijn tussen de huishoudsamenstellingen. De verklaring hiervoor is mogelijk te vinden in de persoonlijke omstandigheden. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat het inkomen van de partner/het huishouden of de mate waarin zij bijdragen aan het (vervullen van taken in) huishouden een (belangrijkere) factor spelen, die beschermd tegen de negatieve effecten voor de werkprivébalans of mentale gezondheid. Voor deze factor(en) kon er niet worden gecontroleerd in dit onderzoek, omdat deze data niet beschikbaar was in de dataset.

5.3 Vervolgonderzoek

Aanbevelingen voor vervolgonderzoek zijn gericht op een verdere verdieping van het effect van geslacht op de werkprivébalans en in het specifiek de genders verschillen. We zagen in dit onderzoek dat vrouwen een lagere kans op een erg goede werkprivébalans en een hogere kans op een niet goede werkprivébalans hebben. Daarom is verdieping in deze verschillen tussen geslachten gewenst. Een mogelijk beginpunt kan de theorie van Chung (2022) zijn. We zagen in dit onderzoek namelijk dat we geen ondersteuning vonden voor veronderstelling van Chung, wat mogelijk kan komen door de beperkte operationalisering. Daarom wordt geadviseerd om deze theorie (opnieuw) te onderzoeken, maar met een uitgebreidere operationalisatie, met behulp van bijvoorbeeld de 2024 EWCS-editie of een andere database. Dit (vervolg-)onderzoek zal beter worden wanneer de onderzoekers meer data over deze groep respondenten verzamelen (dan de erg kleine groep die geldig waarden had op deze variabelen in de EWC-dataset) en de respondenten gestimuleerd worden om eerlijk en nauwkeurig te reageren. Om deze manier kunnen de conclusies worden getrokken over een grotere doelgroep, dan die EWC-dataset biedt, en kan er gecontroleerd worden op de mate waarin men een overschatting maakt van de werkprivébalans/mentale gezondheid. Op deze wijze kan de theorie van Chung (2022) verder worden onderzocht en kan het vervolgonderzoek mogelijk bijdragen aan het verminderen van genderongelijkheid.

Literatuurlijst

Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2007), "The Job Demands-Resources model: state of the art", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 No. 3, pp. 309-328.

<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Becker, G. S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), S33–S58. <http://www.jstor.org/stable/2534997>

Bolder. (2021). *Altijd bereikbaar zijn?* FNV UTA. <https://fnvuta.nl/altijd-bereikbaar-zijn/>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022). *Wie werken het vaakst in deeltijd? - Nederland in cijfers 2022*. Wie Werken het Vaakst in Deeltijd? - Nederland in Cijfers 2022 | CBS.

<https://longreads.cbs.nl/nederland-in-cijfers-2022/wie-werken-het-vaakst-in-deeltijd/#:~:text=Jongeren%2C%20zeker%20als%20zij%20nog,deeltijd%20dan%20de%20andere%20leeftijdsgroepen.&text=Bij%20deeltijd%20gaat%20het%20om,van%20de%20mannen%2028%20procent.>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2021). *Bij wie zijn werk en privé vaak uit balans? - Nederland in cijfers 2021*. Bij Wie Zijn Werk en Privé Vaak Uit Balans? - Nederland in Cijfers 2021 | CBS. <https://longreads.cbs.nl/nederland-in-cijfers-2021/bij-wie-zijn-werk-en-privé-vaak-uit-balans/#:~:text=Eind%202020%2C%20tijdens%20de%20coronacrisis,dat%20bijna%2010%20procent%20was>

Centraal Planbureau (z.d.) *De Nederlandse economie in historisch perspectief: Arbeidsaanbod en werkgelegenheid*. <https://www.cpb.nl/de-nederlandse-economie-in-historisch-perspectief-arbeidsaanbod-en-werkgelegenheid>

Chung, H. (2022). *The Flexibility Paradox*, Policy Press, an imprint of Bristol University Press, University of Bristol, Bristol, UK.

Clark, S. C. (2000) Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726700536001>

CNV. (z.d.). *Arbeidstijdenwet: naleving door werkgever* | CNV | CNV. <https://www.cnv.nl/themas/werktijden/arbeidstijdenwet-naleving-door-werkgever/>

De Beer, P. T. (2001). *Over werken in de postindustriële samenleving*. In www.scp.nl (ISBN 90-377-0057-8). Sociaal en Cultureel Planbureau. https://repository.scp.nl/bitstream/handle/publications/1164/Over_werken_in_de_postindustriële_samenleving_hoofdstuk_1tm4.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De Jonge, J., Zijlstra, R. H., & Sluiter, K. (2010). Nu even niet. . .!: Over herstel en herstelstrategieën bij arbeid. *Gedrag & Organisaties, Volume 23*(Issue 4). <https://doi.org/10.5117/2010.023.004.001> https://www.aup-online.com/docserver/fulltext/09215077/23/4/GO_2010_023_004_001.pdf?expires=1713191827&id=id&acname=guest&checksum=B01744A90AA477FBA5E353C4D16085B

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). The job demandsresources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499-512.

Derks, D., Bakker, A., Bruinvels, D., Tweehuysen, H., Dogger, J., van Eekelen, A., Janssen, S., Smits, S. & van der Spek, K. (2015). Dossier Werk-privé balans. In *Arbokennisnet.nl*. <https://www.arbokennisnet.nl/kennisdossiers/werk-en-prive/werk-prive-balans/download/>

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review, 25*(1), 178–199. <https://doi.org/10.2307/259269>

Ensie. (2015). Energie. *De Betekenis Volgens Ensie Encyclopedie*. <https://www.ensie.nl/redactie-ensie/energie>

Eurofound. (2021a). *European Working Conditions Telephone Survey 2021 | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/european-working-conditions-telephone-survey-2021>

Eurofound. (2021b). *EWCTS 2021 - Questionnaire | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/ewcts-2021/ewcts-2021-questionnaire>

Eurofound. (2021c). *EWCTS 2021 - Methodology | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/ewcts-2021/ewcts-2021-methodology>

Eurofound (2021d). *Data availability | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/about-eurofound-surveys/data-availability>

Frone, M. R. (2003). Work-family balance. *Handbook of Occupational Health Psychology, 7*, 143-162. https://www.researchgate.net/profile/Michael_Frone/publication/259177003_Work-Family_Balance/links/0046352e92e6b8f754000000/Work-Family-Balance.pdf

Fu & Shaffer. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel Review*, 30, 502-522. 10.1108/EUM0000000005936.

Geurts, S. A. E. & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interfaces: a review of theories and findings. *Handbook of Work & Health Psychology*. West Sussex, GB: John Wiley & Sons Ltd. doi: 10.1002/0470013400.ch14

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <http://dx.doi.org/10.2307/258214>

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>

Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The Conservation Of Resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 350-370. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1666>

Guest, David. (2002). Perspectives on the Study of Work-Life Balance. *Social Science Information Sur Les Sciences Sociales - SOC SCI INFORM*. 41, 255-279. 10.1177/0539018402041002005.

Historiek (2024). *Industriële Revolutie - Samenvatting, oorzaken en gevolgen*. Historiek. <https://historiek.net/industriële-revolutie-samenvatting-oorzaken-gevolgen/78430/>

Kuehner, C. (2017). Why is depression more common among women than among men? *The Lancet Psychiatry*, 4(2), 146-158. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(16\)30263-2](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(16)30263-2)

Meijman, T.F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P.J.D. Drenth, H. Thierry, & C.J. de Wolff (eds.). *Handbook of work and Organizational Psychology, vol. 2: Work Psychology*. Hove, Uk: Psychology Press.

Meijman, T. F., & Mulder, G. (1992). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & Ch. J. De Wolf (Red.), *Handbook of work and Organizational Psychology*, Hoofstuk 2.11. *vol. 2: Work Psychology*. Hove, Uk: Psychology Press.

Ministerie Volksgezondheid en Zorg. (z.d.-a). *Overspannenheid en burn-out | internationaal*. *Volksgezondheid en Zorg*. <https://www.vzinfo.nl/overspannenheid-en-burn-out/internationaal>

Ministerie Volksgezondheid en zorg. (z.d.-b) | *Mentale problemen*. *Volksgezondheid en Zorg*. <https://www.vzinfo.nl/mentale-gezondheid/mentale-problemen#:~:text=Het%20percentage%20volwassenen%20met%20psychische,tot%20en%20met%2064%20jaar.>

Mulder, M., Janssen, M., & De Rijk, A. (2018). *Ervaringen van onderwijsgeevenden en reflecties van vakgroepvoorzitters met betrekking tot werkplezier en werkdruk binnen FHML*. Maastricht University. <https://cris.maastrichtuniversity.nl/en/publications/ervaringen-van-onderwijsgeevenden-en-reflecties-van-vakgroepvoorzi>

Nakamura, J. S., Hong, J. H., Smith, J., Chopik, W. J., Chen, Y., Van der Weele, T. J., & Kim, E. S. (2022). Associations Between Satisfaction With Aging and Health and Well-being Outcomes Among Older US Adults. *JAMA network open*, 5(2), e2147797. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2021.4779>

Nijp, Hylco & Beckers, Debby & Geurts, Sabine & Tucker, Philip & Kompier, Michiel. (2012). Systematic review on the association between employee worktime control and work-non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes. *Scandinavian journal of work, environment & health*. 38. 299-313. 10.5271/sjweh.3307.

NOS. (2017). *Nederlandse werknemer werkt drie uur per week over*. NOS. <https://nos.nl/artikel/2183781-nederlandse-werknemer-werkt-drie-uur-per-week-over>

NOS. (2021). *Meer uren onbetaald overwerk in coronatijd, deels uit angst voor baanverlies*. <https://nos.nl/artikel/2391462-meer-uren-onbetaald-overwerk-in-coronatijd-deels-uit-angst-voor-baanverlies>

Pas, L. W., Busch, M. L. M., & Proper, K. I. (2014). *Beleid rondom mentale gezondheid in de werksetting*. RIVM 020022001/2014. <https://www.rivm.nl/bibliotheek/rapporten/020022001.pdf>

Peters, P., den Dulk, L. & van der Lippe, T. (2008). Effecten van tijd-ruimtelijke flexibiliteit op de balans tussen werk en privé. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 24(4), 341. <https://research.rug.nl/en/publications/effecten-van-tijd-ruimtelijke-flexibiliteit-op-de-balans-tussen-w>

Randstad. *Werknemers over persoonlijke waarden en balans*. (2024). Randstad Werkmonitor. <https://www.randstad.nl/over-randstad/pers/persberichten/2024/01/werknemers-in-2024>

Remote (2023). *European Life-Work Balance Index / Best Work-Life Balance Countries*. <https://remote.com/resources/research/european-life-work-balance-index>

Repetti, R. L. (1987). Individual and common components of the social environment at work and psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(4), 710–720. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.4.710>

Rincy & Panchanatham. (2014). *WORK LIFE BALANCE: A SHORT REVIEW OF THE THEORETICAL AND CONTEMPORARY CONCEPTS*. 1-24. 10.5707/cjsocsci.2014.7.1.1.24.

RIVM & TNO. (2024). *Maatschappelijke ontwikkelingen kunnen werkstress in de toekomst vergroten* | RIVM. Rijksinstituut Voor Volksgezondheid en Milieu.
<https://www.rivm.nl/nieuws/maatschappelijke-ontwikkelingen-kunnen-werkstress-in-toekomst-vergroten#:~:text=Als%20werkstress%20langdurig%20te%20hoog,invloed%20op%20werkstress%20te%20voorkomen.>

Schaufeli, W., & Taris, T. (2013). Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing. *Gedrag & Organisatie*, 182–183.
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/401.pdf>

Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567–578. <https://doi.org/10.2307/2094422>

TNO & CBS. (2022). *Werkgevers Enquête Arbeid 2021: resultaten in een vogelvlucht*. tno.nl/nl. <https://resolver.tno.nl/uuid:43631676-9ec2-426f-9d86-5463dc3b0a5c>

Tucker, P., & Rutherford, C. (2005). Moderators of the relationship between long work hours and health. *Journal of occupational health psychology*, 10(4), 465–476. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.465>

Van Echtelt, P. (2004). Overwerk: wanneer schaadt het welbevinden? *Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken*, Vol 20 Nr 1 (2004), ISSN 0169-2216. <https://ugp-rug-nl.proxy-ub.rug.nl/arbeidsvraagstukken/article/view/26489>

Verhaeghe, P. (2013). De nieuwe beroepsziektes: solidariteit onder druk? *Samenleving & Politiek*, Jaargang 20, 2013, nr. 10, 59–67. <https://www.sampol.be/magazines/206>

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020) *Het betere werk*. De nieuwe maatschappelijke opdracht, WRR-Rapport 102, Den Haag: WRR.

Wilkowski, B. M., Robinson, M. D., & Troop-Gordon, W. (2010). How does cognitive control reduce anger and aggression? The role of conflict monitoring and forgiveness processes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(5), 830–840. <https://doi.org/10.1037/a0018962>

World Health Organization. (2022). *Mental health: strengthening our response*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Xu, L. (2009). View on work-family linkage and work-family conflict model. *International Journal of Business and Management*, 229-233.

Young, L., & Kleiner, B. (1992). WORK AND FAMILY: ISSUES FOR THE 1990S. *Women in Management Review*, 7.

Zedeck, S. & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *The American Psychologist*, 45(2), 240-240. doi: 10.1037/0003-066X.45.2.240

Bijlagen

Bijlage 1: Parameterschattingen van sector

In deze Bijlage zijn de geschatte coëfficiënten te vinden van de variabele *sector* van onderzoeksmodel MG1, onderzoeksmodel WPB POS, onderzoeksmodel WPB NEG en onderzoeksmodel MG2.

Tabel 8: Resultaten van regressieanalyse onderzoeksmodel MG1 met de geschatte coëfficiënten van sector (N=1373).

	<i>Model 1</i>	<i>p</i>	<i>Model 2</i>	<i>p</i>
	<i>b (SE)</i>		<i>b (SE)</i>	
<i>Constante</i>	4,610 (0,112)	<0,001	4,530 (0,109)	<0,001
<i>Landbouw</i>	0,146 (0,296)	0,623	0,050 (0,286)	0,860
<i>Handel en horeca</i>	-0,005 (0,097)	0,958	-0,033 (0,093)	0,772
<i>Bouw</i>	0,269 (0,120)	0,025	0,191 (0,115)	0,098
<i>Onderwijs</i>	0,004 (0,105)	0,968	0,015 (0,101)	0,880
<i>Financiële</i>	-0,072 (0,146)	0,621	-0,100 (0,141)	0,481
<i>Dienstverlening</i>				
<i>Industrie</i>	-0,243 (0,104)	0,020	-0,243 (0,100)	0,015
<i>Overheidsbeheer</i>	-0,011 (0,104)	0,917	-0,048 (0,100)	0,633
<i>Goederenvervoer</i>	-0,159 (0,139)	0,252	-0,132 (0,134)	0,326
<i>en opslag</i>				
<i>Overige Diensten</i>	-0,175 (0,089)	0,050	-0,173 (0,086)	0,043

Tabel 9: Resultaten van de logistische regressie van onderzoeksmodel WPB POS met de geschatte coëfficiënten van sector (N=1373).

	<i>Model 1</i>	<i>p</i>	<i>Model 2</i>	<i>p</i>	<i>Model 3</i>	<i>p</i>
	<i>b (S.E.)</i>		<i>b (S.E.)</i>		<i>b (S.E.)</i>	
<i>Constante</i>	-0,987	0,818	-0,580	0,039	-0,571	0,043
<i>(werkprivébalans)</i>	(0,258)		(0,281)		(0,282)	
<i>Landbouw</i>	1,135	0,069	1,209	0,058	1,224	0,055
	(0,625)		(0,639)		(0,639)	
<i>Handel en horeca</i>	0,221	0,147	0,163	0,467	0,166	0,458
	(0,220)		(0,224)		(0,224)	
<i>Bouw</i>	0,447	0,282	0,449	0,096	0,449	0,096
	(0,264)		(0,270)		(0,270)	
<i>Onderwijs</i>	-0,090	0,057	-0,128	0,615	-0,139	0,586
	(0,248)		(0,254)		(0,255)	
<i>Financiële</i>	0,184	0,159	0,177	0,599	0,167	0,621
<i>Dienstverlening</i>	(0,330)		(0,336)		(0,337)	
<i>Industrie</i>	-0,112	0,049	-0,150	0,546	-0,155	0,532
	(0,244)		(0,248)		(0,248)	
<i>Overheidsbeheer</i>	0,351	0,215	0,301	0,200	0,291	0,215
	(0,231)		(0,235)		(0,235)	
<i>Goederenvervoer</i>	-0,116	0,062	-0,059	0,858	-0,071	0,831
<i>en opslag</i>	(0,328)		(0,333)		(0,334)	
<i>Overige Diensten</i>	0,026	0,075	-0,046	0,826	-0,049	0,816
	(0,206)		(0,209)		(0,209)	

Tabel 10: Resultaten van de logistische regressie van onderzoeksmodel WPB NEG met de geschatte coëfficiënten van sector (N=1373).

	<i>Model 1</i>	<i>p</i>	<i>Model 2</i>	<i>p</i>	<i>Model 3</i>	<i>p</i>
	<i>b (S.E.)</i>		<i>b (S.E.)</i>		<i>b (S.E.)</i>	
<i>Constante</i> (<i>werkprivébalans</i>)	-3,342 (0,472)	<0,001	-3,819 (0,517)	<0,001	-3,830 (0,517)	<0,001
<i>Landbouw</i>	-0,055 (1,078)	0,960	-0,025 (1,098)	0,982	0,056 (1,101)	0,959
<i>Handel en horeca</i>	-0,274 (0,367)	0,502	-0,137 (0,376)	0,716	-0,141 (0,376)	0,708
<i>Bouw</i>	-1,606 (0,765)	0,036	-1,572 (0,771)	0,042	-1,579 (0,772)	0,041
<i>Onderwijs</i>	0,082 (0,370)	0,824	0,114 (0,382)	0,766	0,065 (0,383)	0,865
<i>Financiële</i> <i>Dienstverlening</i>	-0,262 (0,568)	0,645	-0,226 (0,581)	0,698	-0,239 (0,579)	0,680
<i>Industrie</i>	-0,147 (0,385)	0,703	-0,074 (0,393)	0,851	-0,090 (0,393)	0,818
<i>Overheidsbeheer</i>	-0,214 (0,379)	0,572	-0,086 (0,388)	0,825	-0,118 (0,388)	0,761
<i>Goederenvervoer</i> <i>en opslag</i>	0,340 (0,460)	0,459	0,331 (0,467)	0,478	0,285 (0,471)	0,546
<i>Overige Diensten</i>	0,066 (0,315)	0,834	0,150 (0,325)	0,645	0,146 (0,324)	0,652

Tabel 11: Resultaten van de regressieanalyse van onderzoeksmodel MG2 met de geschatte coëfficiënten van sector (N=1373).

	<i>Model 1</i>	<i>p</i>	<i>Model 2</i>	<i>p</i>
	<i>b (SE)</i>		<i>b (SE)</i>	
<i>Constante</i>	4,750 (0,120)	<0,001	4,633 (0,118)	<0,001
<i>Landbouw</i>	0,121 (0,292)	0,678	0,034 (0,284)	0,904
<i>Handel en horeca</i>	-0,038 (0,096)	0,688	-0,055 (0,093)	0,550
<i>Bouw</i>	0,256 (0,118)	0,030	0,187 (0,115)	0,103
<i>Onderwijs</i>	0,018 (0,104)	0,863	0,032 (0,101)	0,749
<i>Financiële</i>	-0,114 (0,145)	0,432	-0,137 (0,140)	0,328
<i>Dienstverlening</i>				
<i>Industrie</i>	-0,263 (0,103)	0,011	-0,258 (0,100)	0,010
<i>Overheidsbeheer</i>	-0,033 (0,102)	0,747	-0,059 (0,099)	0,554
<i>Goederenvervoer</i>	-0,120 (0,137)	0,383	-0,100 (0,133)	0,453
<i>en opslag</i>				
<i>Overige Diensten</i>	-0,206 (0,088)	0,019	-0,197 (0,085)	0,021

Bijlage 2: Kruistabellen kernvariabelen

In deze Bijlage zijn de kruistabellen tussen de variabelen (die besproken zijn in paragraaf 4.1), in totale percentages uitgedrukt te vinden. Deze kruistabellen geven inzicht in de onderlinge samenhang tussen de categorieën van de variabelen.

Werkprivébalans en overwerk

Chi-square waarde: 15,021

P-waarde: <0,001

	Geen overwerk	Wel overwerk	Totaal
Niet goed	4,2%	4,4%	8,6%
Goed	36,3%	25,1%	61,3%
Erg goed	20,1%	10,0%	30,1%
Totaal	60,5%	39,5%	

Werkprivébalans en autonomie

Chi-square waarde: 19,160

P-waarde: 0,014

	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Altijd	Totaal
Niet goed	1,2%	1,1%	2,9%	2,0%	1,3%	8,6%
Goed	5,8%	5,3%	17,3%	21,5%	11,5%	61,3%
Erg goed	2,4%	2,5%	7,8%	9,9%	7,5%	30,1%
Totaal	9,4%	8,9%	28,0%	33,4%	20,3%	

Werkprivébalans en sociale steun

Chi-square waarde: 13,471

P-waarde: 0,097

	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Altijd	Totaal
Niet goed	0,2%	0,3%	1,5%	4,1%	2,5%	8,6%
Goed	1,1%	2,7%	10,0%	24,3%	23,2%	61,3%
Erg goed	0,6%	1,5%	3,6%	11,1%	13,4%	30,1%
Totaal	1,9%	4,4%	15,0%	39,5%	39,2%	

Werkprivébalans en huishoudsamenstelling

Chi-square waarde: 31,182

P-waarde: <0,001

	Single geen kinderen	Single met kinderen	Twee volwassenen geen kinderen	Twee volwassenen met kinderen	Meer dan twee volwassenen geen kinderen	Meer dan twee volwassenen met kinderen	Totaal
Niet goed	1,2%	0,6%	2,4%	2,2%	2,0%	0,3%	8,6%
Goed	9,1%	0,9%	16,8%	16,2%	14,6%	3,8%	61,3%
Erg goed	5,2%	0,9%	10,1%	6,1%	5,2%	2,5%	30,1%
Totaal	15,5%	2,3%	29,3%	24,5%	21,8%	6,6%	

Werkprivébalans en financiën

Chi-square waarde: 0,085

P-waarde: 0,958

	Nee	Ja	Totaal
Niet goed	8,1%	0,5%	8,6%
Goed	57,4%	3,9%	61,3%
Erg goed	28,3%	1,8%	30,1%
Totaal	93,7%	6,3%	

*Huishoudsamenstelling en arbeidsuren**Chi-square waarde: 34,520**P-waarde: <0,001*

	Parttime	Fulltime	Totaal
Single zonder kinderen	4,0%	11,5%	15,5%
Single met kinderen	1,3%	1,0%	2,3%
Twee volwassenen zonder kinderen	11,6%	17,7%	29,3%
Twee volwassenen met kinderen	10,9%	13,6%	24,5%
Meer dan twee volwassenen zonder kinderen	10,3%	11,5%	21,8%
Meer dan twee volwassenen met kinderen	3,4%	3,1%	6,6%
Totaal	41,5%	58,5%	

*Geslacht en arbeidsuren**Chi-square waarde: 381,933**P-waarde: <0,001*

	Parttime	Fulltime	Totaal
Man	8,7%	43,5%	52,1%
Vrouw	32,8%	15,0%	47,9%
Totaal	41,5%	58,5%	

*Sector en geslacht**Chi-square waarde: 332,840**P-waarde: <0,001*

	Man	Vrouw	Totaal
Landbouw	0,5%	0,3%	0,8%
Handel en horeca	6,6%	6,1%	12,7%
Bouw	7,2%	0,6%	7,8%
Onderwijs	2,8%	6,0%	8,9%
Financiële diensten	2,1%	1,7%	3,9%
Gezondheidszorg	3,1%	18,2%	21,3%
Industrie	9,0%	2,4%	11,4%
Overige diensten	11,4%	6,7%	18,1%
Overheidsbeheer	5,5%	4,8%	10,3%
Vervoer en opslag	3,8%	0,9%	4,7%
Totaal	52,1	47,9%	

Bijlage 3: Syntax

In deze Bijlage is de syntax te vinden die stap voor stap laat zien hoe het onderzoek is uitgevoerd (in SPSS). Bij het “runnen” van deze syntax kan men (met de eerste versie van de dataset) komen tot dezelfde output, die gebruikt is in dit onderzoek. Het onderzoek is dus te repliceren door de tien onderstaande stappen uit te voeren.

De gebruikte dataset is de European Working Conditions Survey uit 2021, die is samengesteld door Eurofound (en partners). Deze dataset is te verkrijgen via UK Data Service (Eurofound, 2021d). Om bij de dataset te komen, moet men zich online registreren bij de UKDS. Na registratie, verschijnen de verschillende enquêtes van Eurofound en kan de database worden gedownload.

De variabelen gebruikt in dit onderzoek zijn geselecteerd op basis van de gebruikte theorieën en het aantal geldige waarden. Zo is er per variabele gekeken naar de geldige waarden om zo te komen tot een selectie van variabelen met voldoende geldige waarden die bruikbaar waren voor het onderzoek. Ook zijn de variabele gecontroleerd bijzonderheden in, onder andere, de gemiddelde en standaarddeviaties, voordat ze werden geselecteerd.

Stap 1: Bewerking van de variabelen

*Bewerking Mentale gezondheid

```
COMPUTE Mentaleongezondheid=MEAN.4(who5_cheerful,who5_relaxed,who5_active,who5_rested,
  who5_interesting).
VARIABLE LABELS Mentaleongezondheid 'Mentaleongezondheid'.
EXECUTE.
```

*Omdraaien van de schaal van mentale gezondheid

```
COMPUTE Mentale_Gezondheid=7 - Mentaleongezondheid.
VARIABLE LABELS Mentale_Gezondheid 'Mentale_gezondheid'.
EXECUTE.
```

*Bewerking overwerk

```
RECODE usual_vs_expected (1 thru 2=0) (3=1).
EXECUTE.
```

*Bewerking financiën

```
RECODE predict_earnings (1 thru 2=0) (3=1).
EXECUTE.
```

*Bewerking van de variabele opleidingsniveau

```
RECODE ISCED_11 (0 thru 3=1) (4 thru 6=2) (7 thru 8=3) INTO Opleidingsniveau.
VARIABLE LABELS Opleidingsniveau 'Opleidingsniveau'.
EXECUTE.
```

*Bewerking van de variabele geslacht

```
RECODE gender (1=0) (2=1) (3=SYSMIS) INTO Geslacht.
VARIABLE LABELS Geslacht 'Geslacht'.
EXECUTE.
```

* Omdraaien van de schaal van werkprivébalans

```
COMPUTE work_life_balance=4 - work_life_balance.
VARIABLE LABELS work_life_balance 'work_life_balance'.
EXECUTE.
```

* Samenvoegen van de laatste twee categorieën van variabele werkprivébalans

```
RECODE work_life_balance (2=2) (3=3) (0 thru 1=1) INTO Werkprivébalans.
```

```
VARIABLE LABELS Werkprivébalans '1 is niet zo goed en niet goed samen 2 is goed 3 is erg goed'.
EXECUTE.
```

```
* Dummificeren van de variabelen arbeidsuren
RECODE part_time (1=0) (2=1).
EXECUTE.
```

```
*Dummificeren van categorische variabelen (werkprivébalans, opleidingsniveau, sector, financiën, overwerk en
huishoudsamenstelling) (dataset2).
RECODE Werkprivébalans (1=1) (ELSE=0) INTO wpnietgoed1.
VARIABLE LABELS wpberggoed1 'wpberggoed1'.
EXECUTE.
```

```
RECODE Werkprivébalans (3=1) (ELSE=0) INTO wpberggoed3.
VARIABLE LABELS wpbnietgoed3 'wpbnietgoed3'.
EXECUTE.
```

```
RECODE Opleidingsniveau (3=1) (ELSE=0) INTO opldnivhoog.
VARIABLE LABELS opldnivhoog 'opldnivhoog'.
EXECUTE.
```

```
RECODE Opleidingsniveau (2=1) (ELSE=0) INTO opldnivmidden.
VARIABLE LABELS opldnivmidden 'opldnivmidden'.
EXECUTE.
```

```
RECODE NACE_broad_groups (2=1) (ELSE=0) INTO handelenhoreca.
VARIABLE LABELS handelenhoreca 'handelenhoreca'.
EXECUTE.
```

```
RECODE NACE_broad_groups (3=1) (ELSE=0) INTO bouw.
VARIABLE LABELS bouw 'bouw'.
EXECUTE.
```

```
RECODE NACE_broad_groups (4=1) (ELSE=0) INTO onderwijs.
VARIABLE LABELS onderwijs 'onderwijs'.
EXECUTE.
```

```
RECODE NACE_broad_groups (5=1) (ELSE=0) INTO financiedienstverlening.
VARIABLE LABELS financiedienstverlening 'financiedienstverlening'.
EXECUTE.
```

```
RECODE NACE_broad_groups (1=1) (ELSE=0) INTO landbouw.
VARIABLE LABELS landbouw 'landbouw'.
EXECUTE.
```

```
RECODE NACE_broad_groups (7=1) (ELSE=0) INTO industrie.
VARIABLE LABELS industrie 'industrie'.
EXECUTE.
```

```
RECODE NACE_broad_groups (8=1) (ELSE=0) INTO overigediensten.
VARIABLE LABELS overigediensten 'overigediensten'.
EXECUTE.
```

```
RECODE NACE_broad_groups (9=1) (ELSE=0) INTO overheidsbeheer.
VARIABLE LABELS overheidsbeheer 'overheidsbeheer'.
EXECUTE.
```

```
RECODE NACE_broad_groups (10=1) (ELSE=0) INTO goederenvervoerenopslag.
VARIABLE LABELS goederenvervoerenopslag 'goederenvervoerenopslag'.
EXECUTE.
```

```
RECODE predict_earnings (1=0) (2=0) (3=1) INTO Financiele_onzekerheid.
VARIABLE LABELS Financiele_onzekerheid 'Financiele_onzekerheid'.
EXECUTE.
```

```
RECODE usual_vs_expected (1=0) (2=0) (3=1) INTO Overwerkd.
VARIABLE LABELS Overwerkd 'Overwerkd'.
```

```
EXECUTE.
```

```
RECODE hh_lifestages (1=1) (ELSE=0) INTO single_geen_kinderen.
VARIABLE LABELS single_geen_kinderen 'single_geen_kinderen'.
EXECUTE.
```

```
RECODE hh_lifestages (2=1) (ELSE=0) INTO Single_met_kinderen.
VARIABLE LABELS Single_met_kinderen 'Single_met_kinderen'.
EXECUTE.
```

```
RECODE hh_lifestages (4=1) (ELSE=0) INTO twee_volwassenen_met_kinderen.
VARIABLE LABELS twee_volwassenen_met_kinderen 'twee_volwassenen_met_kinderen'.
EXECUTE.
```

```
RECODE hh_lifestages (5=1) (ELSE=0) INTO meer_dan_twee_volwassenen_geen_kinderen.
VARIABLE LABELS meer_dan_twee_volwassenen_geen_kinderen 'meer_dan_twee_volwassenen_geen_kinderen'.
EXECUTE.
```

```
RECODE hh_lifestages (6=1) (ELSE=0) INTO meer_dan_twee_volwassenen_met_kinderen.
VARIABLE LABELS meer_dan_twee_volwassenen_met_kinderen 'meer_dan_twee_volwassenen_met_kinderen'.
EXECUTE.
```

```
*Centreren van de continue variabelen: leeftijd, sociale steun, autonomie (dataset2)
COMPUTE leeftijd_gecentreerd=age - 43.37.
EXECUTE.
```

```
COMPUTE SS_gecentreerd=support_colleagues - 4.10.
EXECUTE.
```

```
COMPUTE Auto_gecentreerd=autonomy_method - 3.46.
EXECUTE.
```

Stap 2: Analyse van de missende waarden

* Aanmaken van filters

```
USE ALL.
COMPUTE filter_$=( ~
(missing(part_time)|missing(work_life_balance)|missing(support_colleagues)|missing(predict_earnings)|missing(age)|missing
(NACE_broad_groups)|missing(hh_lifestages))).
VARIABLE LABELS filter_$ '~
(missing(part_time)|missing(work_life_balance)|missing(support_colleagues)|missing(predict_earnings)|missing(age)|missing
(NACE_broad_groups)|missing(hh_lifestages))) (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.
```

```
USE ALL.
COMPUTE filter_$2=( ~
(missing(Mentale_Gezondheid)|missing(autonomy_method)|missing(Opleidingsniveau)|missing(usual_vs_expected)|missing
(gender))).
VARIABLE LABELS filter_$2 '~
(missing(Mentale_Gezondheid)|missing(autonomy_method)|missing(Opleidingsniveau)|missing(usual_vs_expected)|missing
(gender))) (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$2 (f1.0).
FILTER BY filter_$2.
EXECUTE.
```

```
Use ALL.
COMPUTE Filter=filter_$ * filter_$2.
EXECUTE.
```

* Het aanmaken van nieuwe datasets (Dataset 1 is met alle respondenten, de analysevariabelen en een indicator (filter) om aan te geven of de respondent alle vragen beantwoord heeft. Dataset 2 is met alleen de respondenten die alle vragen beantwoord hebben. Dataset 3 is met respondenten die niet de vragen van de analysevariabelen beantwoord hebben).
 SAVE OUTFILE='C:\Users\Scriptie\Analysedataset met kernvariabelen_dataset 1_.sav'

```

/DROP=Country SurveyCombination_M1 SurveyCombination_M2 workstatus number_jobs job_title job_activity
employee_selfdeclared paid_salary selfemp_director selfemp_business_partner selfemp_work_yourself
selfemp_subcontractor selfemp_freelancer selfemp_paid_agency selfemp_other hire_dismiss paid_weeklymonthly
selfemp_withemployees have_more_clients empl_contract contract_duration_month contract_duration_weeks
contract_duration_days contract_duration_hours_in_contract expected_hours_week expected_hours_month
contract_conditions company_activity private_sector wp_size female_coworkers supervising_boss_gender seniority
usual_hours_week usual_hours_month hours_other_job_week hours_other_job_month pref_hours_week usual_days noise
chemicals infect tiring_positions lifting_carrying_loads repetitive_movements dealing_customers emot_disturb computer
loc_emp_prem loc_own_business loc_client loc_vehicle loc_home loc_other commute_time_minutes commute_time_hours
commute_days night shortnotice wlb_worry wlb_tired wlb_concentration freetime_work_able_hour_off_highspeed tightdead
learning_new_things autonomy_order autonomy_speed influence_supervisor influence_customer influence_computer
support_colleagues_or_peers support_manager consulted_improv_workorg work_welldone usefull_work decision_influence
training_employer_training_onthejob wp_mantrustemp wp_goodcoop wp_emprustman trade_union osh_delegate meeting
discrimination osh_risk chronic_illness health_backache health_musc_upper health_musc_lower health_headaches
health_anxiety asb_verbal asb_unwanted_sexatt asb_violence_harassment presenteeism er_balance prospects
undesirable_change losejob recognition opportunities_job eng_energy eng_enthusiastic eng_timeflies exhaust_phys
exhaust_emot respons_business important_decisions time_care_children time_housework time_care_relatives
time_care_children_hours time_housework_hours time_care_relatives_hours time_care_children_minutes
time_housework_minutes time_care_relatives_minutes time_care_children_total_minutes time_housework_total_minutes
time_care_relatives_total_minutes make_ends_meet prop_rev_client hh_size vaccination age_bands hh_age_younger_5
hh_age_6_to_11 hh_age_12_to_15 hh_fulltimeworkers hh_partimeworkers hh_unemployed hh_sickleave hh_education
hh_other NUTS_1_CODE_2021 NUTS_2_CODE_2021 DEGURBA URBANITY time_housework_hour
time_care_relatives_hour Scale_Order routes wp_size rec_EU_def usual_hours_week_cat age_groups NACE_lev1_label
ISCO_2_08 NACE_lev2_label EU12 EU15 EU27 EA19 IPA emp_stat_lt emp_stat_ext2_rec gender_recoded seniority_cat
education_3cats working_hours_main_paid_job long_hours commute_times_bins usual_days_vs_commute_days1 totalhour
long_hours_morejobs workhour longhour_tot time_care_children_total_hour time_care_relatives_total_hour
time_housework_total_hour time_total_care_daily time_total_hour_care_housework_daily time_total_care_week
time_total_hour_housework_week time_total_hour_care_housework_week prefhour_week_vs_totalhours prefhour1
pref_vs_usual_hoursweek pref_vs_usual_hoursweek_cat10 wellbeing_index who5_major_depression
who5_clinical_depression posture_related_risk biochem_risk count_ASB ASB_d loc_work twkabl_index tw_social_int
teleworkable_type useICT ICT_twkabl empstat_dual expected_hours_cat usual_vs_expected_hours empl_status_long
autonomy_index autonomy_index_dich orgpart_index orgpart_index_dich parttype_M2A Parttypelolo Parttypehighop
Parttypehighdtd Parttypehihi engagement_index engagement_cat engagecatlow engagecatmed engagecathi burnout_phys
burnout_emot burnout_contract_duration_new_contract_duration_cat selfemp_freelancerOrSubcontractor
selfemp_DirectorOrPartner hh_children_dich hh_age_youngest_child hh_size_total hh_total_adults_in_household
hh_lifestages_long trust_and_coop_climate representation green_job2 green_job_dich gender_occ_seg gender_occ_seg2
essential_worker_dich empstat_detailed empstat_empstat_long highspeed_jq tightdead_jq autonomy_method_jq
autonomy_order_jq autonomy_speed_jq decision_influence_jq consulted_jq improv_workorg_jq learning_new_things_jq
emot_disturb_jq important_decisions_jq losejob_jq undesirable_change_jq recognition_jq er_balance_jq prospects_jq
support_colleagues_jq support_colleagues_or_peers_jq support_manager_jq chemicals_jq infect_jq noise_jq
carrying_loads_jq lifting_jq tiring_positions_jq repetitive_movements_jq night_jq shortnotice_jq freetime_work_jq
usefull_work_jq work_welldone_jq usual_days_jq prop_rev_client_jq opportunities_job_jq discrimination_jq asb_verbal_jq
asb_unwanted_sexatt_jq asb_violence_harassment_jq hire_dismiss_jq have_more_clients_jq training_employer_jq
training_onthejob_jq long_hours_jq ESEG wellbeing_cat engagecat trust_and_coop_cat JQ_D_physrisk JQ_D_physdemd
JQ_D_socdiscr JQ_D_intensty JQ_D_responsb JQ_D_unsocial JQ_D_insecrty JQ_R_socsuppt JQ_R_autonomy
JQ_R_voice JQ_R_flexwork JQ_R_training JQ_R_intrinsc JQ_R_prospect JQ_R_realistn JQ_CD_physrisk
JQ_CD_physdemd JQ_CD_socdiscr JQ_CD_intensty JQ_CD_responsb JQ_CD_unsocial JQ_CD_insecrty JQ_CR_socsuppt
JQ_CR_autonomy JQ_CR_voice JQ_CR_flexwork JQ_CR_training JQ_CR_intrinsc JQ_CR_realistn JQ_CD_tot_n
JQ_CR_tot_n JQ_demand_rate JQ_resource_rate strain_strain_high strain_extr unstrain_low unstrain_vlow strain_hires
unstrain_hidmd resource_high demand_high strain_degree_index cluster_1ca children_hours_imp relatives_hours_imp
housework_hours_imp working_hours_imp paid_work_imp unpaid_work_imp paid_unpaid_imp commute_weekly
weight_core telework ISCO_1digit ISCO_2digit NACE_lev2_code.
/COMPRESSED.

```

```

SAVE OUTFILE='C:\Users\Scriptie\Analysedataset ZONDER de invalid cases_dataset2_syntax.sav'
/COMPRESSED.

```

```

SAVE OUTFILE='C:\Users\Scriptie\Analysedataset MET de invalid cases_dataset3_.sav'
/COMPRESSED.

```

```

* Beschrijvende statistieken (dataset 1).
FREQUENCIES VARIABLES=filter_$
/ORDER=ANALYSIS.

```

```

DESCRIPTIVES VARIABLES=filter_$
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

```



```
FREQUENCIES VARIABLES=filter_$
/PIECHART FREQ
/ORDER=ANALYSIS.
```

Stap 3: vergelijken van de groepen respondenten met en zonder missende waarde op alle analyse variabelen

* Missende waarde berekenen: kijken naar verschil tussen wel- en niet-geselecteerde groep (dataset 1).

```
T-TEST GROUPS=Filter(0 1)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES= part_time Werkprivébalans autonomy_method
support_colleagues predict_earnings age NACE_broad_groups usual_vs_expected hh_lifestages
Mentale_Gezondheid Opleidingsniveau Geslacht
/ES DISPLAY(TRUE)
/CRITERIA=CI(.95).
```

*Verskil in gemiddelden toetsen/berekenen tussen geselecteerde en niet-geselecteerde groep (dataset1).

```
T-TEST GROUPS=Filter(0 1)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=autonomy_method support_colleagues age Mentale_Gezondheid
/ES DISPLAY(TRUE)
/CRITERIA=CI(.95).
```

```
CROSSTABS
/TABLES=Werkprivébalans part_time predict_earnings hh_lifestages usual_vs_expected
NACE_broad_groups Opleidingsniveau Geslacht BY Filter
/FORMAT=AVALUE TABLES
/STATISTICS=CHISQ
/CELLS=COUNT
/COUNT ROUND CELL.
```

Stap 4: Univariate en bivariate statistieken berekenen

*Descriptives en frequencities van alle variabelen berekenen (univariate statistieken) (dataset2).

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=part_time Werkprivébalans support_colleagues
predict_earnings age NACE_broad_groups usual_vs_expected hh_lifestages Mentale_Gezondheid autonomy_method
Opleidingsniveau Geslacht
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=part_time Werkprivébalans support_colleagues
predict_earnings age NACE_broad_groups usual_vs_expected hh_lifestages Mentale_Gezondheid autonomy_method
Opleidingsniveau Geslacht
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
GRAPH
/HISTOGRAM=age.
```

```
GRAPH
/HISTOGRAM=part_time.
```

```
GRAPH
/HISTOGRAM=Werkprivébalans.
```

```
GRAPH
/HISTOGRAM=support_colleagues.
```

```
GRAPH
/HISTOGRAM=predict_earnings.
```

```
GRAPH
/HISTOGRAM=NACE_broad_groups.
```

```
GRAPH
/HISTOGRAM=usual_vs_expected.
```

```
GRAPH
/HISTOGRAM=hh_lifestages.
```

```
GRAPH
/HISTOGRAM=Mentale_Gezondheid.
```

```
GRAPH
/HISTOGRAM=autonomy_method.
```

```
GRAPH
/HISTOGRAM=Opleidingsniveau.
```

```
GRAPH
/HISTOGRAM=Geslacht.
```

*Bivariate statistieken (dataset2).

De associatiematen zijn berekend door middel van een correlatietabel, anova of kruistabel, afhankelijk van de aard van de variabele. Om de samenhang te berekenen tussen een continue variabele en een andere continue variabele, is de correlatie geschat. Een voorbeeld hiervan is:

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=Mentale_Gezondheid autonomy_method support_colleagues age
/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.
```

Om de samenhang tussen een continue variabele en een categorische variabele te berekenen, is een anova geschat. Een voorbeeld hiervan is:

```
UNIANOVA Mentale_Gezondheid BY Werkprivébalans
/METHOD=SSTYPE(3)
/INTERCEPT=INCLUDE
/PRINT DESCRIPTIVE
/CRITERIA=ALPHA(.05)
/DESIGN=Werkprivébalans.
```

Om de samenhang tussen een categorische variabele en een andere categorische variabele te berekenen, is een kruistabel geschat en de cramer's V associatiemaat genomen. Een voorbeeld hiervan is:

```
CROSSTABS
/TABLES=Werkprivébalans BY usual_vs_expected
/FORMAT=AVALUE TABLES
/STATISTICS=CHISQ PHI CORR
/CELLS=COUNT
/COUNT ROUND CELL.
```

Voor elke variabele is de passende methode toegepast en de associatiemaat berekend.

Stap 5: verdere analyse van de bivariate statistieken door te kijken naar individuele kruistabellen van belangrijke correlaties

*Verdere analyse kruistabellen (dataset2).

```
CROSSTABS
/TABLES=Geslacht BY part_time
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=COUNT
/COUNT ROUND CELL.
```

```
CROSSTABS
/TABLES=Geslacht BY NACE_broad_groups
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=COUNT
/COUNT ROUND CELL.
```

```
CROSSTABS
/TABLES=part_time BY hh_lifestages
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=COUNT
/COUNT ROUND CELL.
```

```
CROSSTABS
/TABLES=Werkprivébalans BY usual_vs_expected
```

```
/FORMAT=AVALUE TABLES
/STATISTICS=CHISQ PHI CORR
/CELLS=COUNT
/COUNT ROUND CELL.
```

```
CROSSTABS
/TABLES=Werkprivébalans BY autonomy_method
/FORMAT=AVALUE TABLES
/STATISTICS=CHISQ PHI CORR
/CELLS=COUNT
/COUNT ROUND CELL.
```

```
CROSSTABS
/TABLES=Werkprivébalans BY support_colleagues
/FORMAT=AVALUE TABLES
/STATISTICS=CHISQ PHI CORR
/CELLS=COUNT
/COUNT ROUND CELL.
```

```
CROSSTABS
/TABLES=Werkprivébalans BY hh_lifestages
/FORMAT=AVALUE TABLES
/STATISTICS=CHISQ PHI CORR
/CELLS=COUNT
/COUNT ROUND CELL.
```

```
CROSSTABS
/TABLES=Werkprivébalans BY predict_earnings
/FORMAT=AVALUE TABLES
/STATISTICS=CHISQ PHI CORR
/CELLS=COUNT
/COUNT ROUND CELL.
```

Stap 6: Uitvoeren van de regressieanalyse van onderzoeksmodel MG1 en het bekijken van de partiële regressie plots.

*Hiërarchische regressie analyse MG1 (dataset2).

```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Mentale_Gezondheid
/METHOD=ENTER Geslacht opldnivhoog opldnivmidden landbouw handelenhoreca bouw onderwijs
financieledienstverlening industrie overheidsbeheer goederenvervoerenopslag overigediensten leeftijd_gecentreerd part_time
/METHOD=ENTER wpnietgoed1 wpberggoed3
/SCATTERPLOT=(*ZRESID,*ZPRED)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE ZPRED COOK LEVER DFFIT
/PARTIALPLOT ALL.
```

Stap 7: Uitvoeren van de logistische regressie onderzoeksmodel WPB POS en WPB NEG

*Logistische regressie werkprivébalans erg goed WPB POS (dataset2).

LOGISTIC REGRESSION VARIABLES wpberggoed3

/METHOD=ENTER Geslacht leeftijd_gecentreerd opldnivhoog opldnivmidden landbouw handelenhoreca bouw onderwijs
financieledienstverlening industrie overheidsbeheer goederenvervoerenopslag overigediensten part_time

/METHOD=ENTER Overwerkd Auto_gecentreerd SS_gecentreerd single_geen_kinderen Single_met_kinderen
twee_volwassenen_met_kinderen meer_dan_twee_volwassenen_geen_kinderen meer_dan_twee_volwassenen_met_kinderen
Financiële_onzekerheid

/METHOD=ENTER Interactie_GXA

/PRINT=GOODFIT CI(95)

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

*Logistische regressie werkprivébalans niet goed WPB NEG (dataset2).

LOGISTIC REGRESSION VARIABLES wpnietgoed1

/METHOD=ENTER Geslacht leeftijd_gecentreerd opldnivhoog opldnivmidden landbouw handelenhoreca bouw onderwijs
financieledienstverlening industrie overheidsbeheer goederenvervoerenopslag overigediensten part_time

/METHOD=ENTER Overwerkd Auto_gecentreerd SS_gecentreerd single_geen_kinderen Single_met_kinderen
twee_volwassenen_met_kinderen meer_dan_twee_volwassenen_geen_kinderen meer_dan_twee_volwassenen_met_kinderen
Financiële_onzekerheid

/METHOD=ENTER Interactie_GXA

/PRINT=GOODFIT CI(95)

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

Stap 8: Controle wat het effect (en de toegevoegde waarde) van sector is in de verschillende onderzoeksmodellen om te beslissen of sector mogelijk kan worden verwijderd.

* Checken of sector uit de analyses kon (dataset2).

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE

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

/NOORIGIN

/DEPENDENT Mentale_Gezondheid

/METHOD=ENTER Geslacht opldnivhoog opldnivmidden leeftijd_gecentreerd part_time

/METHOD=ENTER landbouw handelenhoreca bouw onderwijs financieledienstverlening industrie overheidsbeheer
goederenvervoerenopslag overigediensten

/SCATTERPLOT=(*ZRESID,*ZPRED)

/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)

/SAVE ZPRED COOK LEVER DFFIT.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE

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

/NOORIGIN

/DEPENDENT Mentale_Gezondheid

/METHOD=ENTER Geslacht opldnivhoog opldnivmidden leeftijd_gecentreerd part_time

/SCATTERPLOT=(*ZRESID,*ZPRED)

/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)

/SAVE ZPRED COOK LEVER DFFIT.

LOGISTIC REGRESSION VARIABLES wpberggoed3

/METHOD=ENTER Geslacht leeftijd_gecentreerd opldnivhoog opldnivmidden part_time

/METHOD=ENTER landbouw handelenhoreca bouw onderwijs financieledienstverlening industrie overheidsbeheer
goederenvervoerenopslag overigediensten

/PRINT=GOODFIT CI(95)

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

LOGISTIC REGRESSION VARIABLES wpnietgoed1

/METHOD=ENTER Geslacht leeftijd_gecentreerd opldnivhoog opldnivmidden part_time

/METHOD=ENTER landbouw handelenhoreca bouw onderwijs financieledienstverlening industrie overheidsbeheer
goederenvervoerenopslag overigediensten

/PRINT=GOODFIT CI(95)

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

Stap 9: Het aanmaken van de interactie variabelen en het schatten van “model 3” van onderzoeksmodel WPB POS en WPB NEG

*Aanmaken interactie variabele geslacht en autonomie
 COMPUTE Interactie_GXA=Geslacht * Auto_gecentreerd.
 VARIABLE LABELS Interactie_GXA 'interactie_GXA'.
 EXECUTE.

*Schatten model 3 van onderzoeksmodel WPB NEG
 LOGISTIC REGRESSION VARIABLES wpnietgoed1
 /METHOD=ENTER Geslacht leeftijd_gecentreerd opldnivhoog opldnivmidden landbouw handelenhoreca bouw onderwijs
 financieledienstverlening industrie overheidsbeheer goederenvervoerenopslag overigediensten part_time
 /METHOD=ENTER Overwerkd Auto_gecentreerd SS_gecentreerd single_geen_kinderen Single_met_kinderen
 twee_volwassenen_met_kinderen meer_dan_twee_volwassenen_geen_kinderen meer_dan_twee_volwassenen_met_kinderen
 Financiele_onzekerheid Interactie_GXA
 /PRINT=GOODFIT CI(95)
 /CRITERIA=PIN(0.05) POUT(0.10) ITERATE(20) CUT(0.5).

*Schatten model 3 van onderzoeksmodel WPB POS
 LOGISTIC REGRESSION VARIABLES wpberggoed3
 /METHOD=ENTER Geslacht leeftijd_gecentreerd opldnivhoog opldnivmidden landbouw handelenhoreca bouw onderwijs
 financieledienstverlening industrie overheidsbeheer goederenvervoerenopslag overigediensten part_time
 /METHOD=ENTER Overwerkd Auto_gecentreerd SS_gecentreerd single_geen_kinderen Single_met_kinderen
 twee_volwassenen_met_kinderen meer_dan_twee_volwassenen_geen_kinderen meer_dan_twee_volwassenen_met_kinderen
 Financiele_onzekerheid Interactie_GXA
 /PRINT=GOODFIT CI(95)
 /CRITERIA=PIN(0.05) POUT(0.10) ITERATE(20) CUT(0.5).

Stap 10: Het schatten van het laatste onderzoeksmodel: MG2 (laatste stap)

* onderzoeksmodel MG2 schatten van mentale gezondheid met alle factoren

REGRESSION
 /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Mentale_Gezondheid
 /METHOD=ENTER Geslacht opldnivhoog opldnivmidden landbouw handelenhoreca bouw onderwijs
 financieledienstverlening industrie overheidsbeheer goederenvervoerenopslag overigediensten leeftijd_gecentreerd part_time
 Overwerkd Auto_gecentreerd SS_gecentreerd single_geen_kinderen Single_met_kinderen twee_volwassenen_met_kinderen
 meer_dan_twee_volwassenen_geen_kinderen meer_dan_twee_volwassenen_met_kinderen Financiele_onzekerheid
 /METHOD=ENTER wpnietgoed1 wpberggoed3
 /SCATTERPLOT=(*ZRESID,*ZPRED)
 /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
 /SAVE ZPRED COOK LEVER DFFIT
 /PARTIALPLOT ALL.