

Flexpraktijken: Invloeden op de werknemers

-

De invloed van flexpraktijken op loopbaansucces, familiale tevredenheid en familiaal functioneren



Wesley Pulinx

Open Universiteit Nederland

Faculteit : Management, Science and Technology
Opleiding : Master of Science in Management

Begeleider/examinator : Dr. Sara de Hauw

Medebeoordelaar : Prof.dr. Judith Semeijn

Juni, 2017

Voorwoord

Drie jaar geleden begon ik aan deze opleiding en ondertussen ben ik bezig aan het laatste deel van de opleiding, nl. mijn thesis schrijven. Ik heb veel geleerd uit deze periode en heb een verschil waargenomen tussen het niveau van een bachelor en masteropleiding. Ondanks dat ik geen voltijds werk heb, heeft mijn omgeving er toch voor gezorgd dat verschillende onverwachte omstandigheden vaak tijdsdruk en stress met zich mee brachten om taken tegen de tijd van de deadline af te krijgen. Persoonlijke redenen zoals personeelstekort in de zaak van mijn ouders, het overlijden van zowel mijn opa als mijn oma en het breken met mijn vriendin, zijn de meest relevante omstandigheden die het moeilijk maakte op sommige momenten om de studie toch vol te houden.

Ik wil over de hele opleiding de OU bedanken voor hun duidelijke communicatie en voor de steun die ik van hun heb gehad. Hierbij richt ik mijn dank dan vooral aan het departement in Hasselt waar ik meermaals met vragen terecht kon. Ik wil graag mijn omgeving bedanken voor de steun die ik van hun heb gehad om het vol te houden. Mijn familie en mijn gezin die altijd voor me klaarstaan en die me een duwtje in de rug geven wanneer ze denken dat ik dit nodig heb. Verder wil ik ook Dr. Sara de Hauw bedanken voor de enorme hoeveelheid tijd en moeite die ze heeft gestoken in mij. Dank voor het samen zoeken naar oplossingen wanneer ik er geen meer wist en voor het geven van een uitweg wanneer ik er geen vond. Zonder haar had ik dit eindwerk en resultaat nooit kunnen realiseren. Met dank aan al deze personen is het mogelijk geweest om de studie en deze thesis te kunnen afwerken.

Verder wil ik nog graag een specifiek persoon, Bert Vanaken, bedanken. Een medestudent die ik heb leren kennen in het tweede opleidingsjaar, maar waar ik een enorme steun aan heb gehad. Iemand die regelmatig belde en waarmee ik samen kon overleggen indien er één van ons beide in een dipje zat. Ondanks we een andere keuze maakte over het afstudeeronderzoek, hebben we nog steeds tijdens de thesis regelmatig elkaar als uitlaatklep kunnen gebruiken. Ook hem wil ik dus oprecht bedanken voor de laatste twee opleidingsjaren.

Tenslotte wil ik nog alle respondenten bedanken die hebben meegewerkt aan mijn onderzoek en alle mensen die me hebben gesteund doorheen mijn opleiding, maar die ik niet specifiek heb vernoemd.

Abstract

Due to a continuously changing environment of employees and employers, it is necessary to be prepared for new tasks and there will always be new problems to handle. As an employee, you have to anticipate and adapt your work-life balance before problems occur. If you choose for your career, there may occur some difficulties in private life and if you choose for your home life, you may lose your grip on career-possibilities. Today, it's a challenge for employees to control the balance of work and family life. How to handle these new struggles still needs a lot of research. To help employees handle those difficult decisions between work and home, more and more companies are offering flexpractices. The impact of flexpractices on work and home outcomes is still unclear. Lots of contradictions were found in literature and there isn't enough evidence of what flexpractices will cause. The aim of this study is to research the relations between flexpractices and career success, but also the relations between flexpractices and family satisfaction and functioning. Career success was separated into career satisfaction and employability. To get a better view of employability we separated it into internal and external employability based on previous research. Results of regression analyses showed a positive relationship between internal employability and flexpractices. This means for employees and organisations that it would be positive to use flexpractices. Otherwise we also investigated the influence of flexpractices on family satisfaction and family functioning. All of these results gave no sign of a relationship between the chosen variables. Our rather small sample of respondents may be a cause of these results and it is possible that results will change and there will be some more relationships between the different variables if they will do new research with a bigger sample of respondents.

Despite the rather small sample, this research is still a positive contribution to the literature because of the fact that so little is yet known about the effect of flexpractices on work and home outcomes. Therefore, further research is required to map the exact consequences. Suggestions for this future research is discussed in this paper.

Key-words: Work-life outcomes, flexpractices, work-life balance, family satisfaction, family functioning, career success, employability, career satisfaction.

Samenvatting

De omgeving waarin we leven verandert voortdurend. Dit vraagt van zowel individu als van organisaties om zich constant te kunnen aanpassen (Brough, 2005).

De werk-privé balans wordt in deze tijd alsmaar belangrijker. Steeds meer werknemers geven aan geconfronteerd te worden met werk-privé dilemma's (Elloy & Smith, 2003) en het vinden van een goed evenwicht tussen werk en privé is belangrijk om het welzijn van medewerkers te garanderen (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005). Om dat welzijn te kunnen bereiken en hier als organisatie een steentje aan bij te kunnen dragen wordt er steeds meer gebruik gemaakt van flexpraktijken. Bij flexpraktijken wordt er een onderscheid gemaakt tussen flextime, d.i. aangepaste werkuren (Minotte et al, 2016), en flexplace, d.i. werken van een locatie dichterbij huis of thuis (Sarbu, 2015), maar ook loopbaanonderbreking, betaalde overuren, etc worden bekeken. Deze flexpraktijken hebben als doel om de werk-privé balans gedeeltelijk te kunnen ondersteunen (Greenhaus & Powell, 2012). Er is echter weinig gekend over de invloed van flexpraktijken op familiale uitkomsten en loopbaansucces. Hier wordt met dit onderzoek naar meer duidelijkheid gezocht, onderbouwd door de weinige maar reeds eerder uitgevoerde onderzoeken.

Er zijn twee belangrijke privé-uitkomsten die naar voren komen wanneer we flexpraktijken onderzoeken, zijnde familiale tevredenheid en familiaal functioneren. Flexpraktijken zijn een vorm van steun op het werk, een work resource, die volgens het work-home resources model werknemers helpt om hun persoonlijke resources (bv. energiebronnen, ontwikkeling, ...) op te krikken, waardoor ze beter presteren en tevredener zijn over de thuissituatie (ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Tevredenheid wordt gezien als een cognitieve beoordeling en een emotionele reactie op wat was en wat zou kunnen zijn (Olson, 1986). Onderzoeken zijn nog steeds tegenstrijdig, waardoor er nog altijd twijfel heerst of flexpraktijken een al dan niet positieve invloed hebben op de familiale tevredenheid van de werknemer. We kunnen concluderen dat flexibiliteit in het wanneer, waar en hoe lang de werknemer werkt, hun de mogelijkheid geeft om de huishoudelijke taken die moeten worden volbracht beter te onderscheiden en managen zoals ook wordt bevestigd in Carlson et al. (2010) en ten Brummelhuis & Bakker(2012). Voor de grootte van de invloed en het effect van flexpraktijken op familiale uitkomsten en om deze uitkomsten te kunnen uitdiepen, is er verder onderzoek nodig.

Daarnaast onderzoeken we loopbaansucces in dit onderzoek door deze te splitsen in loopbaantevredenheid en inzetbaarheid van de werknemers zoals reeds eerder is gebeurd (De Witte & De Cuyper, 2008; Eby, 2003). Wat loopbaantevredenheid betreft is het volgens onderzoek van Schein (1978) zo dat een succesvolle integratie van het werk en thuis een positief effect kan hebben op de loopbaantevredenheid.

Het subjectieve loopbaansucces geeft volgens de definitie van Judge et al. (1995) de gevoelens weer van tevredenheid en voldoening van het werkend individu. In dit onderzoek wordt er gekozen om enkel dieper in te gaan op het subjectieve loopbaansucces omdat de focus hier ligt op de relatie tussen werkgever en werknemer. Loopbaantevredenheid wordt onderverdeeld in termen van zowel objectieve succesfactoren als subjectieve succesfactoren. De subjectieve succesfactoren waaronder inzetbaarheid worden verder besproken (Greenhaus & Callanan, 2013). Bij inzetbaarheid wordt er gekozen voor een onderverdeling tussen de interne en externe inzetbaarheid (De Witte & De Cuyper, 2008; Eby, 2003). Er wordt onderzocht of er al dan niet een positieve relatie is tussen deze interne en externe inzetbaarheid en flexpraktijken. Aangezien er erg weinig onderzoek is verricht naar de relatie tussen flexpraktijken en inzetbaarheid, is dit onderzoek een meerwaarde om de theorie te kunnen bevestigen of ontkennen. We kunnen stellen dat flexpraktijken een belangrijke rol spelen in het onderzoek naar loopbaansucces, maar dat ook hier nog verder onderzoek noodzakelijk is.

Het doel van dit onderzoek is om een antwoord te kunnen bieden op de al dan niet effectieve flexibiliteit die in bedrijven moet worden toegepast en wat het effect hiervan is op werk- en prive-uitkomsten. Moeten werknemers de kans krijgen om gebruik te maken van flexpraktijken? Hieruit komt volgende onderzoeksvraag naar voor:

Welke invloed hebben flexpraktijken op de loopbaantevredenheid en de inzetbaarheid van werknemers? En welke invloed hebben flexpraktijken op het familiaal functioneren en de familiale tevredenheid van de werknemers?

Op basis van het theoretisch kader zijn er een viertal hypothesen geformuleerd over de relatie van flexpraktijken met de verschillende betrokken factoren. De hypothesen werden getoetst met een sneeuwbalsteekproef waarbij gebruik werd gemaakt van 'Qualtrics' als hulpmiddel om de vragenlijst te kunnen invullen en doorsturen. De bedoeling hiervan was om een zo groot mogelijk publiek aan te kunnen trekken. De data werden geanalyseerd aan de hand van een correlatie-analyse en verschillende regressie-analyses. Er zijn in het totaal 228 respondenten die de vragenlijst hebben beantwoord, maar er zijn slechts 98 geldige responsen. De overige 129 responsen werden verwijderd omdat deze meer dan 10% missing values hadden. Door het laag aantal respondenten die aan deze vragenlijst deelnamen, kunnen resultaten afwijkende gegevens bevatten.

Uit de analyse van dit onderzoek is gebleken dat het gebruik van flexpraktijken een significante invloed heeft op de interne inzetbaarheid. Er is een positieve relatie tussen flexpraktijken en interne inzetbaarheid. Hieruit kunnen we stellen dat werknemers die de kans nemen om de aangeboden flexpraktijken te gebruiken, ook bij hun interne loopbaan kunnen profiteren van de voordelen. Verder kunnen we stellen dat externe inzetbaarheid geen relatie weergeeft met flexpraktijken.

Er werd nog gezocht naar de relatie van flexpraktijken met loopbaantevredenheid, familiale tevredenheid en familiaal functioneren. Hier werden echter geen significante relaties gevonden tussen de variabelen. Wel blijkt uit de correlatie-analyse dat er een significante relatie is tussen thuisfunctioneren en loopbaantevredenheid.

Voor verder onderzoek is het aan te bevelen dat er verder wordt gezocht naar de relatie tussen inzetbaarheid en de flexpraktijken, rekeninghoudend met het onderscheid tussen interne en externe inzetbaarheid om dit verder uit te diepen. Uiteraard zouden onderzoekers voor het vervolg een longitudinaal onderzoek kunnen doen met een grotere steekproef over de invloed van flexpraktijken op de werk- en privé-uitkomsten om de generaliseerbaarheid van de gevonden resultaten te verhogen en een breder beeld te krijgen van de invloed die flexpraktijken kunnen hebben. Dit kan verschillen aantonen en andere resultaten geven aangezien er geen verbanden werden gevonden met het privé-domein in dit onderzoek. Tenslotte zou het nog een interessant gegeven zijn om een onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen. Op deze manier zou het onderzoeken naar de modererende rol van het geslacht op flexpraktijken een bijdrage kunnen leveren aan wetenschappelijke kennis.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Abstract	3
Samenvatting	4
1 Inleiding	
1.1 Aanleiding en probleemstelling	9
1.2 Onderzoeksmethode	12
2 Literatuuronderzoek	
2.1 Flexpraktijken	12
2.2 Invloed van flexpraktijken op werk- en prive-uitkomsten	13
2.2.1 Invloed van flexpraktijken op loopbaansucces	13
2.2.2 Invloed van flexpraktijken op familiale tevredenheid	15
2.3 Grafisch model	17
3 Methodologie	
3.1 Methode van onderzoek: procedure en steekproef	17
3.2 Meetinstrumenten	18
3.2.1 xpraktijken	18
3.2.2 Loopbaansucces	19
3.2.3 amiliale tevredenheid en functioneren	20
3.2.4 ntrolevariabelen	20
3.2.5 ta analyse	21
4 Resultaten	
4.1 Correlatieanalyse	21
4.2 Regressieanalyse	22

5	Discussie, conclusie en aanbevelingen	
5.1	Discussie en conclusie	25
5.2	Aanbevelingen voor de praktijk	28
5.3	Aanbevelingen voor verder onderzoek	28
	Literatuur	30
	Bijlage(n)	37

1. Inleiding

1.1 Aanleiding en probleemstelling

We leven in een tijdperk van continue verandering, waarin zowel individu als organisatie zich voortdurend moet aanpassen (Brough, 2005). Reorganisaties, faillissementen, downsizing, enz. zijn vandaag veelal realiteit en zetten druk op werknemers om meer te doen met minder en zich continue aan te passen aan de nieuwe noden en wensen van de immer veranderende omgeving. Veranderende geslachtsnormen en de sterke vervrouwelijking van de arbeidsmarkt hebben de opkomst van tweeverdieners gezinnen (werknemers met een werkende partner) gestimuleerd in de huidige bevolking (Moen, 2003; Van Gils & Kraaykamp, 2008). Wanneer we kijken naar recente Europese cijfers, dan zien we dat in de EU het gemiddeld personeelsbestand met aantal tweeverdieners 49% heeft bereikt, terwijl het aandeel tot 26% is gedaald van de gezinnen waar er één familielid kostwinnaar is (Goffe & Scase, 1992; EU - LFS, 2014). Binnen tweeverdienersgezinnen moeten zowel mannen als vrouwen werk- en familietaken combineren, waardoor de grenzen tussen beide domeinen vervagen en steeds meer werknemers aangeven geconfronteerd te worden met werk-privé dilemma's (Elloy & Smith, 2003). Het vinden van een goed evenwicht of balans tussen werk en privé is echter belangrijk om het welzijn van medewerkers te garanderen, maar ook voor het succes van de organisatie te optimaliseren (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005).

Om medewerkers te ondersteunen in het vinden van een goede werk-privé balans bieden organisaties vandaag steeds vaker flexpraktijken aan (Cook, 1992; Ferber & O'Farrell, 1991; Lewis & Cooper, 1995). Flexpraktijken worden gedefinieerd als praktijken die werknemers in staat stellen om werk en huishoudelijke verplichtingen beter te coördineren (Geurts & Demerouti, 2003). Er wordt daarbij een onderscheid gemaakt tussen flextime, d.i. aangepaste werkuren (Minotte et al, 2016), en flexplace, d.i. werken van een locatie dicht bij huis of thuis (Sarbu, 2015). Al deze flexpraktijken hebben als doel om tijd en omgeving aan te passen aan de noden van de werknemer om zo werk en privé meer in evenwicht te houden (Hill et al., 2001). Op dit moment zijn er al een aantal onderzoeken geweest over flexpraktijken. Sommige studies tonen aan dat flexpraktijken geassocieerd worden met verminderde werk- en gezinsvermengingen en aldus met een betere werk-privé balans (Gajendran & Harrison, 2007; Masuda et al, 2012).

Over het algemeen worden keuzes voor het gebruik van flexpraktijken gedreven door familiale factoren (bv. de geboorte van een kind) en hebben flexpraktijken dus voornamelijk een invloed op het privé-domein (Greenhaus & Powell, 2012). Er wordt verwacht dat het gebruik van flexpraktijken door één partner zelfs een positieve bijdrage kan hebben voor de andere familie-leden (Greenhaus & Powell, 2012; Hammer, Neal, Newsom, Brockwood, en Colton, 2005).

Vormen van flexibiliteit zijn nodig voor het creëren van een structuur die bijdraagt aan innovatieve- en flexibele werk-uren en carrièrepaden met het oog op het verbeteren van de privé-balans van werknemers (Beauregard & Henry, 2009; Lapierre & Allen, 2006; Moen, 2003; Ryan & Kossek, 2008) en de werktevredenheid van de werknemers (Michel & Michel, 2015; Powell & Greenhaus, 2010). De link tussen flexpraktijken en privé uitkomsten wordt weergegeven in eerder onderzoek van Carlson et al. (2009), waar flexpraktijken worden voorgesteld als model om de grens tussen spanningen in werk-privé omdat deze mensen de kans geven om beter te voldoen aan familiegerelateerde eisen. Daaruit blijkt volgens Greenhaus & Powell (2006) en Carlson et al. (2010) dat er een positieve relatie is tussen flexpraktijken en de tevredenheid en het functioneren bij werknemers. Dit wordt bevestigd aangezien zonder familie-vriendelijke aanpassingen de thuissituatie een negatieve invloed heeft op het werk en omgekeerd door middel van verschillende conflicten die dan naar voor komen (Geurts et al., 2005; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz, & Beutell, 1989; Hammer, Cullen, Neal, Sinclair, & Shafiro, 2005; Westman & Etzion, 2005). Uit de theorie (Carlson et al., 2009) valt te concluderen dat de link tussen flexpraktijken en het familiaal functioneren en de familiale tevredenheid zelden is onderzocht. Daarom is de bedoeling van dit onderzoek om hier dieper op in te gaan en een beeld te krijgen van hoe flexpraktijken met familiale tevredenheid en familiaal functioneren in verband kunnen worden gebracht.

Waar echter nog minder over gekend is, is de impact van flexpraktijken op loopbaansucces. Loopbaansucces is de psychologische uitkomst dat zich vertaalt in een werk-gerelateerd resultaat en wordt mede bepaald en aangepast op basis van de werkervaring van het individu (Judge et al., 1995). In dit onderzoek focussen wij enkel op de subjectieve factoren van loopbaansucces, meer specifiek op loopbaantevredenheid en inzetbaarheid. Loopbaantevredenheid gaat uit van persoonlijke erkenning en baseert zich op de prestaties van de werknemer (Sturges, 1999). Voor organisaties kan de loopbaantevredenheid van medewerkers bijdragen aan organisatorisch succes (Judge, Higgins, Thoresen & Barrick, 1999). Uit de resultaten van Schoreel (2016) wordt weergegeven hoe werknemers en organisaties loopbaan nadelen van familiegerelateerde loopbaanbeslissingen kunnen vermijden door middel van organisatorische ondersteuning en door werknemers anders te leren denken om op deze manier negatieve gedachten over loopbaantevredenheid te kunnen verminderen of voorkomen. Anderzijds geeft Moen (2004) aan dat het resultaat van haar studie weergeeft dat veel oudere werknemers verder willen werken, maar in alternatieve omstandigheden, bijvoorbeeld in banen die minder uren vereisen. Ondanks de verschillende onderzoeken naar loopbaansucces is het nog niet duidelijk wat de invloed is van flexpraktijken op de loopbaantevredenheid, waarin dit onderzoek zich wil verdiepen.

Daarnaast volgen wij Eby et al (2003) en stellen dat inzetbaarheid eveneens een belangrijk onderdeel is van subjectief loopbaansucces. Daarbij valt op dat er grotendeels een focus ligt op de mogelijkheden van de werknemer op de externe arbeidsmarkt en minder op de interne arbeidsmarkt of de kwaliteit van de interne mogelijkheden die de werknemer krijgt (De Cuyper & De Witte, 2008).

Om dit kritisch probleem te kunnen weerleggen wordt er net als in het onderzoek van Eby et al. (2003) en De Cuyper & De Witte (2008) gekozen om zowel naar interne als externe inzetbaarheid te kijken. Hierbij definiëren we inzetbaarheid als het vermogen van een individu om een baan te behouden of om de job te krijgen die men wenst te krijgen wat betreft interne inzetbaarheid (Berntson et al., 2006; De Cuyper et al., 2008). Met externe inzetbaarheid ligt de focus op de individuele overtuigingen over hoe makkelijk het is om nieuw werk te vinden (Rothwell en Arnold, 2007), of de perceptie van het individu over mogelijkheden om een nieuwe baan te vinden (Berntson et al., 2006).

Er zijn verschillende aanwijzingen in de literatuur dat de werknemers een loopbaanbeslissing nemen gebaseerd op familiale redenen. Deze wordt dan meestal op een negatieve manier genomen, waardoor dit op de toekomst van de loopbaan, een lager loon (Baum, 2002; Bertrand, Goldin, & Katz, 2010; Glass, 2004; Judiesch & Lyness, 1999), een hindernis voor promotiekansen en verminderde werkprestaties (Judiesch & Lyness, 1999) tot gevolg heeft. Problemen als een gebrek aan kansen of het verplicht voelen om iets terug te doen aan de werkgever zijn volgens onderzoek van De Cuyper & De Witte (2008) veelvoorkomend bij inzetbaarheid. Aangezien flexpraktijken meer ruimte zouden kunnen geven, wordt verondersteld dat er een positieve relatie is tussen flexpraktijken en inzetbaarheid. Er zijn volgens de eerder uitgevoerde literatuurstudie nog geen onderzoeken gedaan naar de invloed van flexpraktijken op inzetbaarheid. Doordat de invloed tussen deze variabelen nog niet eerder bestudeerd werd, draagt dit onderzoek bij aan de ontwikkeling van de wetenschappelijke kennis.

Het doel van dit onderzoek is om een antwoord te kunnen bieden op de al dan niet effectieve flexibiliteit die in bedrijven moet worden toegepast. Of er een relatie is tussen flexpraktijken en familiale uitkomsten en of er een relatie is tussen flexpraktijken en de loopbaan van werknemers. Moeten werknemers de kans krijgen om gebruik te maken van flexpraktijken? Biedt dit voordelen voor hun familiale tevredenheid en hun familiaal functioneren? En welke impact heeft dit op hun loopbaansucces?

Dit leidt tot volgende onderzoeksvragen:

Welke invloed hebben flexpraktijken op de loopbaantevredenheid en de inzetbaarheid van werknemers?

Welke invloed hebben flexpraktijken op het familiale functioneren en de familiale tevredenheid van de werknemers?

1.2 Onderzoeksmethode

Het onderzoek is gebaseerd op een literatuurstudie waarmee de theoretische achtergrond is opgebouwd. Het wordt uitgevoerd aan de hand van een sneeuwbalsteekproef waarbij een vragenlijst wordt rondgestuurd aan zoveel mogelijk personen.

De resultaten van het onderzoek geven een antwoord op de vraag hoe flexpraktijken de familiale- en werk uitkomsten kunnen beïnvloeden. Eerst worden in hoofdstuk 2 de verschillende begrippen verduidelijkt waar er in dit onderzoek dieper op wordt ingegaan, zoals inzetbaarheid, familiale tevredenheid, flexpraktijken,... Deze worden vanuit de literatuur onderbouwd. Vanuit de informatie over deze begrippen, die wordt verkregen uit de literatuur, worden er een aantal hypothesen opgebouwd. Met het grafisch model wordt de lijn die in dit onderzoek zit geschetst. In hoofdstuk 3 wordt beschreven welke methode er gehanteerd is om de opgestelde hypothesen te kunnen toetsen. De schalen die worden gebruikt voor elk onderdeel en de controlevariabelen worden in dit hoofdstuk beschreven. Daarna wordt in het vierde hoofdstuk weergegeven welke resultaten er uit dit onderzoek kunnen worden opgetekend.

In het vijfde en laatste hoofdstuk wordt er een discussie en conclusie beschreven. Daarop volgt een beschrijving voor verder onderzoek met enkele aanbevelingen voor theorie en praktijk. Tenslotte wordt de literatuurlijst nog weergegeven gevolgd door de toegevoegde bijlagen.

2. Literatuuronderzoek

2.1 Flexpraktijken

Flexpraktijken worden gedefinieerd door Geurts en Demerouti (2003) als praktijken die werknemers in staat stellen hun werk- en huishoudelijke verplichtingen beter te coördineren. Er wordt daarbij een onderscheid gemaakt tussen flextime, d.i. aangepaste werkuren (Minotte et al, 2016), en flexplace, d.i. werken vanuit een locatie dichterbij huis of thuis (Sarbu, 2015).

Flextime praktijken zijn bijvoorbeeld aangepaste werkschema's, deeltijds werk, glijdende uren die gekozen worden door de werknemer, en anderen.

Flexplace praktijken zijn bijvoorbeeld werken vanuit een locatie dichterbij huis of telewerk, waarbij de werknemer de mogelijkheid krijgt om van thuis uit te werken. Al deze flexpraktijken hebben als doel tijd en omgeving aan te passen aan de noden van de werknemer om zo werk en prive meer in evenwicht te houden (Hill et al., 2001).

Flexpraktijken wordt in dit onderzoek gebruikt als overkoepelende term voor zowel de flexitime praktijken als de flexplace praktijken. In termen van flexitime praktijken gaan we de aangepaste werkschema's als verminderd aantal werkuren opnemen, het gebruik van een gecompriëerde werkweek en deeltijds werk. Terwijl we van flexplace praktijken het telewerk van satellietkantoren opnemen evenals het van thuis uit werken. Verder wordt er nog gevraagd naar het gebruik van de mogelijkheden tot jobsharing, loopbaanonderbreking, betaald educatief verlof, betaalde overuren en compensatie van overuren. Deze flexpraktijken kunnen worden geïmplementeerd aan de hand van formele organisatieregels of door het hoofd van een departement of team (Michel et al., 2015). Ook het soort werk dat medewerkers beoefenen, beïnvloedt de mogelijkheid tot het gebruikmaken van flexpraktijken. Zo is het vanzelfsprekend dat IT werk en werk in de service sector, meer kansen geeft om als werknemer te genieten van flexpraktijken (Sarbu, 2015). Anderzijds is het bijvoorbeeld bij een receptionist niet of nauwelijks mogelijk om als organisatie telewerk aan hem/haar aan te bieden.

2.2 Invloed van flexpraktijken op privé- en werkuitkomsten

2.2.1 vloed van flexpraktijken op loopbaansucces

Er wordt vandaag heel wat gespeculeerd over de mogelijke positieve of negatieve gevolgen van flexpraktijken op loopbaansucces (Sarbu, 2015; Schoreel, 2016). Loopbaansucces is de psychologische uitkomst dat zich vertaalt in een werkgerelateerd resultaat en wordt mede bepaald en aangepast op basis van de werkervaring van het individu (Judge et al., 1995). In dit onderzoek focussen wij enkel op de subjectieve factoren van loopbaansucces, meer specifiek op loopbaantevredenheid en inzetbaarheid. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen objectief en subjectief loopbaansucces. Dit onderzoek gaat verder op Eby et al (2003) en stelt dat inzetbaarheid eveneens een belangrijk onderdeel is van subjectief loopbaansucces. Daarbij valt op dat er grotendeels een focus ligt op de mogelijkheden van de werknemer op de externe arbeidsmarkt en minder op de interne arbeidsmarkt of de kwaliteit van de interne mogelijkheden die de werknemer krijgt (De Cuyper & De Witte, 2008). Het subjectieve loopbaansucces geeft volgens de definitie van Judge et al. (1995) de gevoelens weer van tevredenheid en voldoening van het werkend individu. Loopbaantevredenheid gaat uit van persoonlijke erkenning en baseert zich op de prestaties van de werknemer (Sturges, 1999). Voor organisaties kan de loopbaantevredenheid van medewerkers bijdragen aan organisatorisch succes (Judge, Higgins, Thoresen & Barrick, 1999).

Bij inzetbaarheid wordt er gekozen voor een onderverdeling tussen de interne en externe inzetbaarheid (De Witte & De Cuyper, 2008; Eby, 2003). Hierbij definiëren we inzetbaarheid als het vermogen van een individu om een baan te behouden of om de job te krijgen die men wenst te krijgen wat betreft interne inzetbaarheid (Berntson et al., 2006; De Cuyper et al., 2008).

En met externe inzetbaarheid ligt de focus op de individuele overtuigingen over hoe makkelijk het is om nieuw werk te vinden (Rothwell en Arnold, 2007), of de perceptie van het individu over mogelijkheden om een nieuwe baan te vinden (Berntson et al., 2006).

Er is vandaag heel wat onenigheid over het feit of het gebruik van flexpraktijken nu goed of slecht is voor loopbaansucces. Gebruik van flexpraktijken biedt een aantal voordelen, in het bijzonder verminderde uren, flexibele planning of thuis werken, zou een positief verband hebben met loopbaansucces (Konrad & Yang, 2012). Flexibele planning wordt in verband gebracht met een aantal positieve resultaten, waaronder verbeterde relatie tussen werknemer en organisatie en een verbeterde betrokkenheid aan de organisatie op de werkvloer wat zal resulteren in verbeterde prestaties (Casper & Harris 2008; Konrad & Yang, 2012; McNall et al. 2010). Tot op heden zijn er nog maar weinig onderzoeken gebeurd die de relatie tussen flexpraktijken en het subjectieve loopbaansucces weergeven. Dit onderzoek draagt hiermee bij aan de wetenschappelijke kennis.

Buiten positieve invloeden zijn er ook negatieve relaties met loopbaantevredenheid. Beslissingen over de carrière van werknemers worden sterk beïnvloed door familiale achtergronden. Tijd vrij maken, minder werken of tijdelijk niet meer werken bij het krijgen en opvoeden van een kind is hier een dagelijks voorbeeld van (Greenhaus & Powell, 2012). Opvallend uit de literatuur is dat wanneer een werknemer om familiale redenen zich terugtrekt, het een meer negatieve impact heeft op de carrière vooruitzichten van die werknemer, dan wanneer deze zich zou terugtrekken voor medische redenen of om bij te scholen (Theunissen et al., 2011). Het loopbaansucces wordt in de weg gestaan door conflicten in de thuissituatie, waarbij de thuissituatie een negatieve invloed zou hebben op loopbaantevredenheid en inzetbaarheid (Geurts et al., 2005; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

Het wordt steeds moeilijker om de werk-privé balans in evenwicht te houden zonder dat er aanpassingen worden gedaan (Korunka & Kubicek, 2013). Aangezien dat ten Brummelhuis en Bakker (2012) stellen dat flexpraktijken een vorm van steun op het werk en een work resource zijn, geven we het voordeel van de twijfel in dit onderzoek aan een positief effect van flexpraktijken ondanks de onenigheid tussen onderzoekers. Dit brengt ons tot het stellen van volgende hypothesen:

H1a: Het gebruik van flexpraktijken heeft een positieve invloed op de loopbaantevredenheid.

H1b: Het gebruik van flexpraktijken heeft een positieve invloed op de inzetbaarheid.

2.2.2 vloed van flexpraktijken op familiale tevredenheid en functioneren

Familiale tevredenheid wordt gedefinieerd als de reactie op het gestelde gezinsfunctioneren vergeleken met het innerlijke gevoel van een individu over wat het wenselijke gezinsfunctioneren is (Olson,1986). De spanningen, gedragingen en keuzes van de ene partner beïnvloeden vaak die van de andere partner, ook wel gekend als crossover effecten (Barnett et al., 2009).

Tevredenheid is een cognitieve beoordeling en een emotionele reactie op wat is en wat zou kunnen zijn (Olson, 1986).

Of flexpraktijken een positieve of negatieve invloed hebben op familiale tevredenheid kon nog niet worden bevestigd tot op de dag van vandaag. Onderzoeken zijn nog steeds tegenstrijdig, waardoor er nog altijd twijfel heerst of flexpraktijken een al dan niet positieve invloed hebben op de familiale tevredenheid van de werknemer.

Er zijn een aantal onderzoeken die een positieve relatie weergeven tussen flexpraktijken en familiale tevredenheid. Deze geven een gevoel van zekerheid aan de werknemers over het feit dat de organisatie begaan is met de behoeften en problemen in het prive-leven van de werknemer, waarmee de familiale tevredenheid wordt gestimuleerd (Lewis, 2003). De mogelijkheid die flexpraktijken geven om meer tijd door te brengen met gezin, familie of kinderen heeft ook een positieve invloed op de familiale tevredenheid (Sarbu, 2015).

Er komen anderzijds ook negatieve effecten naar voor. Zo blijkt uit onderzoek van Poelmans (2005) en Verbakel (2010) dat wanneer een partner gebruik maakt van de flexibiliteit die de organisatie aanbiedt, de ander meer uren gaan werken waardoor er meer conflicten en familiale ontevredenheid ontstaat. De veronderstelling hiervoor is dat de partner de veranderde gezinssituatie en het lager inkomen wil compenseren. De moeilijkheden om werk en familie te integreren in het kader van het beheer en kunnen uitvoeren van de dagelijkse taken zijn op de voorgrond gekomen. Uit onderzoeken blijkt dat er steeds meer conflicten ontstaan tussen werk en familiale taken wat een negatieve invloed heeft op de tevredenheid (Hostetler et al., 2012; Nomaguchi, 2009).

Ten tweede bekijken we de invloed tussen familiaal functioneren en flexpraktijken. Familiaal functioneren wordt gedefinieerd vanuit de definitie van Epstein et al. (1978) waarbij de familiale mogelijkheid om problemen te voorkomen door taken te verdelen die een effectief familiaal functioneren toelaat. . Er blijkt een positieve relatie te zijn tussen flexpraktijken en familiaal functioneren doordat flexpraktijken in het wanneer, waar en hoelang de werknemer werkt, de mogelijkheid geeft om de huishoudelijke taken die moeten worden volbracht en de taken op het werk beter te managen. Dit heeft een positief effect op het familiaal functioneren binnen het gezin (Carlson et al, 2010).

Flexpraktijken zijn een vorm van steun op het werk, een work resource, die helpt om beter te presteren in het huishouden en tevredener te zijn over de thuissituatie volgens ten Brummelhuis & Bakker (2012). Er ontstaat een interactie tussen twee domeinen die wordt weerspiegelt. Een proces waarbij factoren in het één levensdomein de persoonlijke resources kunnen ondersteunen en daardoor prestaties in het andere domein stimuleren (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Als zodanig kunnen medewerkers die hun interpersoonlijke interactie beoordelen en flexpraktijken willen gebruiken, rekening houden met hun huidige carrière, familiale tevredenheid en familiaal functioneren, terwijl ze reflecteren op hun persoonlijk niveau (ten Brummelhuis en Bakker 2012).

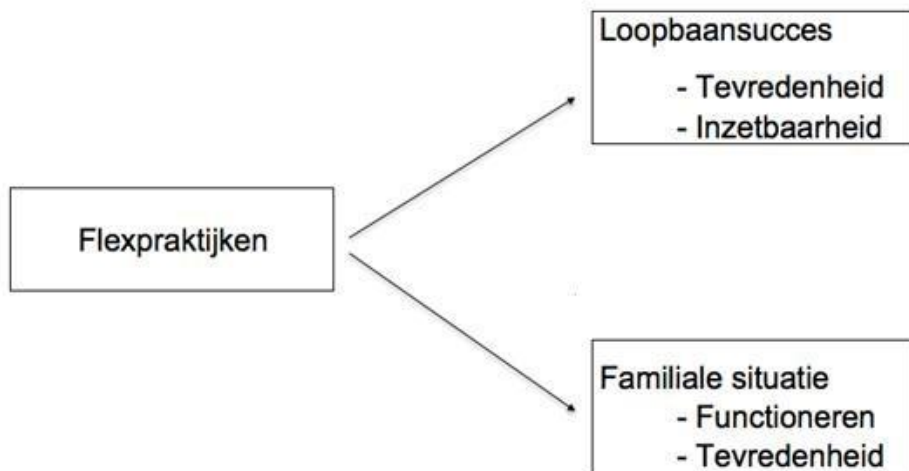
Uit onderzoek van Schoreel (2016) blijkt dat wanneer een individu gebruik maakt van flexpraktijken, deze persoon de overgebleven tijd zal investeren in het thuisfunctioneren, waardoor deze positief wordt beïnvloedt. Ook dit wijst dan op een positieve relatie tussen beide variabelen. Anderzijds geeft Sarbu (2015) in haar onderzoek weer dat gezinnen die enige zorgbehoefte hebben (voor ouders, kinderen, etc) meer kunnen genieten van de voordelen van flexibiliteit. Het geeft hen meer mogelijkheden om het familiale aspect te kunnen ondersteunen en meer tijd door te brengen met de familie door minder op het werk te moeten doen of zijn. Wat op zijn beurt een positieve invloed kan hebben op het familiaal functioneren en op deze manier ook op de familiale tevredenheid. Over de relatie tussen flexpraktijken en familiaal functioneren is er weinig onderzoek verricht.

Het valt op dat er te weinig onderzoek gedaan is aangezien er nog altijd een aantal tegenstrijdige resultaten zijn. Ondanks de tegenstrijdigheden in de verschillende onderzoeken, wordt er in dit onderzoek vanuitgegaan dat verschillende systemen van het werk en thuis kunnen leiden tot beter functioneren en / of familiale tevredenheid afhankelijk van het systeem dat de mensen verwachten (Bakker & ten Brummelhuis, 2012). Doordat ten Brummelhuis en Bakker (2012) al eerder aangaven dat flexpraktijken een vorm van steun zijn op het werk die zich kan vertalen in een hogere familiale tevredenheid en familiaal functioneren door de wederzijdse interactie, gaat de voorkeur bij het opstellen van de hypothese voor zowel familiaal functioneren als voor familiale tevredenheid meer naar de positieve relatie met flexpraktijken. Dit leidt tot het stellen van volgende hypothesen:

H2a: Er is een positieve relatie tussen het gebruik van flexpraktijken en familiale tevredenheid.

H2b: Er is een positieve relatie tussen het gebruik van flexpraktijken en het familiaal functioneren.

2.3 Grafisch model



3. Methodologie

3.1 Methode van onderzoek: procedure en steekproef

Data werd verzameld in België en Nederland aan de hand van een (online) sneeuwbalsteekproef. De verkregen data werd geanalyseerd door middel van het statistische programma SPSS. De interne validiteit en betrouwbaarheid van de data worden gegarandeerd door het gebruik van gevalideerde schalen uit eerder onderzoek en door middel van beschrijvende statistische analyses, zoals de interne consistentie van Cronbach alfa. Verder werden er ook correlatie-analysen en een regressie-analysen gedaan.

Er werd een e-mail rondgestuurd naar vrienden en familie met een link om de vragenlijst in te vullen die online werd gezet op 'Qualtrics'. De vragenlijst stond online in april 2017. Verder werd gevraagd of de contacten die de e-mail ontvingen, deze zouden willen verspreiden door de e-mail door te sturen naar hun vrienden, familie en contacten. Er werd ook gebruik gemaakt van sociale media waaronder Facebook, Instagram en Snapchat waarbij volgers werden gevraagd om de link aan te klikken en de vragenlijst in te vullen, maar ook om de link te delen met hun contacten en volgers. De reden waarvoor dit wordt gedaan, is om een zo groot mogelijk publiek te kunnen bereiken, zelfs personen waar geen rechtstreeks contact mee is, maar die langs tussenpersonen kunnen worden bereikt (De Hauw, 2014). De invloed en snelheid waarmee mensen langs sociale media kunnen worden bereikt, is ook moeilijk te evenaren door het zelfstandig rondgaan met de vragenlijst. Respondenten werden gevraagd om hun email adres op het einde van de vragenlijst in te vullen.

De bedoeling om het email adres in te vullen was om op deze manier de resultaten te kunnen ontvangen en deze te kunnen vergelijken met hun eigen ingevulde waarden. Het al dan niet geven van hun email adres werd op voorhand vermeld als een vrijblijvende optie. Zo konden respondenten die niet graag hun email adres geven, deelnemen aan de vragenlijst zonder het email adres te moeten vrijgeven. Er werd op sociale media ook nog een eeuwige dankbaarheid gegeven aan de mensen die wilden deelnemen aan de vragenlijst. Verder werd er nog vermeld dat de vragenlijst deel uitmaakt van een afstudeeronderzoek wat mensen extra kan stimuleren om deel te nemen aan de vragenlijst.

Door de korte responsperiode van 20 dagen, was een grote hoeveelheid respondenten moeilijk te bereiken. Er waren in totaal 228 respondenten, waarbij er na een data-analyse reeds 129 respondenten werden geëlimineerd aangezien deze meer dan 10% missing values hadden. Er blijft een relatief kleine steekproef over van 98 respondenten waaronder 43 mannen en 55 vrouwen. 16% van de mensen woont alleen, 8% heeft een partner, maar woont apart en 73% is getrouwd en woont samen. Verder is er nog 1% gescheiden en 1% weduwnaar. 54% van de respondenten heeft 1 of meer kinderen. 68% van de deelnemers werkt voltijds en 29% werkt deeltijds. Verder is er waar te nemen uit de resultaten dat ook 74% van de partners van de deelnemers uit de totale steekproef, voltijds of halftijds werken. Van de deelnemers blijkt uit het onderzoek dat 23% een managementfunctie heeft, 40% oefent een functie uit als professionele medewerker, 17% werkt als administratief medewerker en dan is er nog 16% actief als arbeider. De functie van de partner werd in dit onderzoek niet gevraagd.

3.2. Meetinstrumenten

3.2.1 expraktijken

Het gebruik van flexpraktijken wordt gemeten op basis van een tien-itemschaal met als centrale vragen: “Krijgt u volgende praktijken ter stimulering van uw flexibiliteit aangeboden door uw organisatie?” ‘En maakte u het afgelopen jaar gebruik van deze praktijken?’ Achter elke mogelijke flexpraktijk komt een vierkant met aangeboden? En een vierkantje met gebruikt? Dit moeten respondenten aankruisen indien dit voor hun van toepassing is. Binnen dit onderzoek wordt enkel de laatste schaal die het gebruik van flexpraktijken meet opgenomen. De schaal is gebaseerd op Allen (2001) en maakt een onderverdeling in ‘flexplace’ praktijken (bv. thuis of satellietkantoren), en ‘flextime’ praktijken (bv. glijdende werkuren of gecompriëerde werkweek)’. Daarbij komen tien verschillende items aan bod , waaronder thuiswerk, werken van een satellietkantoor, glijdende werkuren, deeltijds werk, aangepaste werkschema’s, jobsharing, loopbaanonderbreking, betaald educatief verlof, betaalde overuren en te compenseren overuren. In navolging van Allen (2001) is er gekozen voor een somscore te maken van alle items.

Dit omdat de verschillende aspecten niet rechtstreeks met elkaar te maken hebben en een gemiddelde dan niet mogelijk of zinvol is. Een hogere score op het gebruik van flexpraktijken betekent dan ook dat de werknemer ervoor kiest meerdere flexpraktijken te gebruiken en ook de kans krijgt van de organisatie om deze te gebruiken.

3.2.2 pbaansucces

Loopbaansucces wordt nagegaan in dit onderzoek door middel van 2 schalen. Loopbaantevredenheid en zowel interne als externe inzetbaarheid komen hier aan bod. Om loopbaantevredenheid te meten werd gekozen voor een meetschaal aan de hand van vier items die ontworpen werd door Greenhaus, Parasuraman & Wormley (1990). Met vragen als bijvoorbeeld: 'ik ben tevreden wat de vooruitgang van mijn loon betreft' en 'over het algemeen ben ik tevreden met mijn loopbaan' geven de deelnemers van de vragenlijst hun persoonlijke antwoorden, waarbij ze kunnen kiezen uit een 5-punts-schaal. Hier heeft de deelnemer keuze van 1 = helemaal niet akkoord tot 5 = volledig akkoord. De schaal blijkt erg betrouwbaar met een cronbach alpha van 0,84.

Voor het inschatten van kansen voor een nieuwe job bij dezelfde werkgever (interne inzetbaarheid), wordt een schaal gebruikt van De Cuyper en De Witte (2008). Hier geven individuen aan hoe ze subjectief hun loopbaan zouden scoren door vragen als bijvoorbeeld, "Ik kan hier gemakkelijk een andere job vinden, in plaats van mijn huidige functie" of "ik heb een grote kans om hier een betere job te krijgen als ik daarnaar zou zoeken". In het totaal waren hier acht items in opgenomen die werden gescoord door de respondenten op een 5-punts-schaal. De schaal bestond uit 1= helemaal niet akkoord, 2= eerder niet akkoord, 3= neutraal, 4= eerder akkoord en 5= helemaal akkoord. De schaal voor interne inzetbaarheid gaf een betrouwbare cronbach alpha van 0,96.

Vervolgens wordt de inzetbaarheid buiten de organisatie, beschreven als externe inzetbaarheid, onderzocht met vragen als bijvoorbeeld, "Ik heb een grote kans om elders werk te vinden als ik daarnaar zou zoeken" of "Ik kan gemakkelijk elders een job vinden in plaats van mijn huidige functie" (De Cuyper & De Witte, 2008). Deze schaal gaf een totaal van acht vragen en een betrouwbare cronbach alpha van 0,94. De items werden gescoord op een 5-puntsschaal gaande van 1= helemaal niet akkoord tot 5= helemaal akkoord, zoals ook in bovenstaande schaal van toepassing was.

3.2.3. Familiaal functioneren en familiale tevredenheid

De Hauw (2014) heeft de schaal voor familiaal functioneren ontwikkeld op basis van de jobprestatie schaal van Williams & Anderson (1999).

Familiaal functioneren wordt gemeten gebaseerd op een 5-puntsschaal , gaande van "1=nooit tot 5=altijd". In het totaal zijn er vier vragen die een cronbach alpha gaf van 0,78. De schaal is op deze manier betrouwbaar en mogelijk voor gebruik in ons onderzoek. Voorbeeldvragen zijn 'Gelieve aan te kruisen hoe vaak je doorgaans vindt dat je op de juiste wijze je verplichtingen thuis vervult' of 'gelieve aan te kruisen hoe vaak je doorgaans vindt dat je de verplichtingen in je privé-leven succesvol invult'.

Familiale tevredenheid wordt gemeten op basis van een 5-puntsschaal gaande van "1=helemaal niet akkoord tot 5= helemaal akkoord". De deelnemers werden onderworpen aan een totaal van vier vragen als: 'ik ben redelijk tevreden met mijn privé-leven' of 'ik vind echt plezier in mijn privé-leven'. Deze schaal werd ontwikkeld door De Hauw (2014) en werd afgeleid van Brayfield & Rothe (1951)'s schaal rond werktevredenheid. Deze schaal bracht een cronbach alpha op van 0,92, waardoor dit een erg bruikbare en betrouwbare schaal blijkt te zijn.

3.2.4 trolevariabelen

Om te bepalen welke controlevariabelen gebruikt zullen worden bij de regressieanalyses worden de resultaten van de correlatieanalyse bestudeerd. Enkel de demografische variabelen die zowel met de onafhankelijke- als de afhankelijke variabelen correleren worden gebruikt bij de hypothesetoetsing (Bono & McNamara, 2011).

De leeftijd of het geboortejaar wordt opgenomen als controlevariabele. We zien in de correlatietabel dat er een significante relatie is tussen het geboortejaar en de externe inzetbaarheid, waardoor deze variabele een bijdrage aan het onderzoek kan leveren als controlevariabele. Het geboortejaar werd bevraagd als 'string-variable' waarbij respondenten zelf hun geboortedatum moesten ingeven, maar werd na controle van de data omgezet in een numerieke variabele.

Als tweede variabele wordt er gekeken naar het al dan niet hebben van kinderen. Deze variabele is in dit onderzoek van groot belang aangezien er een significante relatie is met twee andere variabelen, nl. Interne- en externe inzetbaarheid. De invloed die deze variabele kan hebben op het loopbaansucces, wordt verder besproken in de resultaten, maar het feit dat deze een grote invloed kan hebben op één van de kernvariabelen van dit onderzoek, maakt deze variabele onmisbaar als controlevariabele. Deze schaal kon worden beantwoord aan de hand van (1= nee en 2=ja).

Verder werd er nog gevraagd naar de functie van de respondenten en het type arbeidscontract, maar aangezien er geen significante relatie is waar te nemen tussen deze variabelen en één van onze kernvariabelen, kiezen we ervoor om deze niet op te nemen als controlevariabelen.

3.2.5 a analyse

Om de verkregen data te analyseren, wordt eerst alles uitgewerkt in een correlatietabel. Dit is het begin geweest om de resultaten te interpreteren en om daarna dieper te kunnen ingaan op de resultaten in de hiërarchische regressie-analyses. Er wordt in deze analyses overal gebruik gemaakt van continu data aangezien ze werden gemeten met een 5-puntsschaal. Om de eerste hypothesen te toetsen waarbij dieper wordt ingegaan op de invloed van flexpraktijken op zowel loopbaantevredenheid als inzetbaarheid wordt er een hiërarchische regressie-analyse gemaakt waarbij de variabele 'gebruikte flexpraktijken' wordt gebruikt als onafhankelijke variabele en de andere genoemde variabelen worden apart gebruikt als afhankelijke variabelen. Om de hypothesen te kunnen ondersteunen of verwerpen, worden de Beta-coëfficiënten gebruikt die al dan niet een significante relatie aangeven tussen beide variabelen. Bij de regressie-analyses wordt ook de F-waarde benoemd om te zien of de nulhypothesen al dan niet verworpen dienen te worden. Deze vinden we terug in de Anova schaal van het uiteindelijke model. Verder wordt er nog ingegaan op de R^2 om de grootte van het effect te kunnen achterhalen wanneer er zich een significante relatie voordoet. Deze beschrijft hoeveel procent van de variantie wordt verklaard door het gekozen model.

Ten slotte nemen we de ΔR^2 op in de resultaten om een beeld te krijgen van het verschil in de grootte van R^2 tussen model met flexpraktijken als predictor en zonder flexpraktijken als predictor indien er zich een significante relatie voordoet. In alle onderstaande regressie-analyses worden de controlevariabelen opgenomen die eerder in dit onderzoek benoemd zijn geweest. Om een goede perceptie te hebben over de verschillende hypothesen wordt stapsgewijs elke hypothese benaderd met een regressie-analyse en worden de bovenstaande waarden besproken en weergegeven.

4. Resultaten

4.1 Correlatie-analyse

Om de sterkte van de samenhang tussen de variabelen te kunnen bepalen is een correlatieanalyse uitgevoerd. Deze correlatieanalyse wordt weergegeven in tabel 1. Hieronder is tabel 1 ingevoegd met de gemiddelden, Standaard deviaties en correlaties tussen de variabelen binnen dit onderzoek (N = 98).

Tabel1: Correlatie matrix(n=98)

Variabele	gemiddelde	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Geboortejaar	1975	12,44	-							
2 Kinderen ^a	1,54	0,5	0,4**	-						
3 Flexgebruik	2,28	1,58	-0,13	0,13	-					
4 Loopbaantevredenheid	3,71	0,72	-0,08	0,05	0,04	-				
5 Interne inzetbaarheid	2,65	1,06	0,16	-0,27*	0,16	0,37**	-			
6 Externe inzetbaarheid	3,14	0,9	0,45**	-0,34*	-0,14	-0,15	0,15	-		
7 Thuistevredenheid	3,81	0,75	0,04	0,08	0,05	0,1	-0,11	-0,02	-	
8 Thuisfunctioneren	4,2	0,64	-0,1	-0,07	0,07	0,31**	-0,11	-0,22*	0,48**	-

* Correlatie is significant op het 0,05 niveau

** Correlatie is significant op het 0,01 niveau

^a (1= Nee, 2=ja)

Uit deze tabel kunnen we afleiden dat zowel geboortejaar als kinderen de demografische variabelen zijn die correleren met een onafhankelijke of afhankelijke variabele. Door deze significante relatie wordt ervoor gekozen om geboortejaar, en kinderen te gebruiken als controlevariabelen in verdere regressie-analyses. Uit bovenstaande tabel zijn een aantal significante relaties waar te nemen. Zo blijkt dat naarmate de loopbaantevredenheid stijgt, er ook een stijging is van de interne inzetbaarheid ($r=0,37$, $p<0,01$). Verder blijkt er nog een significante relatie tussen loopbaantevredenheid en thuisfunctioneren. Stijging van de loopbaantevredenheid zou dan een stijging van het thuisfunctioneren met zich meebrengen ($r=0,31$, $p<0,01$). Verder blijkt thuisfunctioneren ook nog significant te correleren met externe inzetbaarheid ($r=0,31$, $p<0,01$) en de thuistevredenheid ($r=0,48$, $p<0,01$). Opvallend is dat er geen enkele significante relatie waar te nemen is uit de correlatie-analyse tussen het gebruik van flexpraktijken en een andere betrokken variabelen uit ons onderzoek. Dit doet ons vermoeden dat er weinig tot geen associatie bestaat tussen flexpraktijken en loopbaansucces, familiale tevredenheid en familiaal functioneren. Uiteraard gaan we om dit te kunnen bevestigen, er dieper op in gaan. In onderstaande regressie-analyses verkrijgen we meer duidelijkheid over de relatie die er bestaat tussen de verschillende factoren en flexpraktijken.

4.2 Regressie-analyses

Er worden in het totaal vijf regressie-analyses weergegeven. Al deze regressie-analyses zijn gebaseerd op continue variabelen waarbij de invloed van het gebruik van flexpraktijken (onafhankelijke variabele) getoetst werd op loopbaantevredenheid, interne en externe inzetbaarheid, thuisfunctioneren en thuis tevredenheid (afhankelijke variabelen).

Uit onderstaande regressie-analyse van loopbaantevredenheid blijkt dat er geen significante relatie is waar te nemen tussen flexpraktijken en loopbaantevredenheid ($\beta=0,045$, $p = 0,68$) We kunnen een lage F-waarde waarnemen die een waarde heeft van 0,178 in het uiteindelijke model met flexpraktijken als predictor. Aangezien er geen significante relatie is, is er geen effect te interpreteren. Hierdoor stellen we vast dat hypothese 1a, gebruik van flexpraktijken heeft een positieve invloed op loopbaantevredenheid, niet kan worden bevestigd met deze regressie-analyse.

Tabel 2: Regressie analyse voor loopbaantevredenheid (n=90)

Model	1	2
	β	β
Geboortejaar	-0,051	-0,047
Kinderen aanwezig	0,024	0,018
Flexpraktijken		0,045
ΔR^2		0,002
F	0,183	0,178
R^2	0,004	0,006

* $P < 0,05$

Hieronder in tabel 3 is er uit de regressie-analyse tussen interne inzetbaarheid en flexpraktijken waar te nemen dat de aanwezigheid van kinderen een negatieve relatie heeft met interne inzetbaarheid ($\beta= -0,26$, $P=0,018$).

Tabel 3: Regressie analyse voor interne inzetbaarheid (n=94)

Model	1	2
	β	β
Geboortejaar	0,075	0,094
Kinderen aanwezig	-0,244	-0,26*
Flexpraktijken		0,208*
ΔR^2	0,079	0,042
F	3,91	4,15
R^2	0,079	0,122

* $P < 0,05$

In deze regressie-analyse heeft de onafhankelijke variabele, gebruikte flexpraktijken een significante positieve relatie met de afhankelijke variabele, interne inzetbaarheid ($P=0,040$ en $\beta=0,21^*$).

Dit wil zeggen dat bij stijging van het gebruik aan flexpraktijken, de interne inzetbaarheid mee toeneemt. $R^2 = 0,122$ wat betekent dat er 12% van de variantie kan worden verklaard door flexpraktijken. Anderzijds is er waar te nemen dat de grootte van het effect van enkel flexpraktijken gelijk is aan 0,042 (ΔR^2) zonder de controlevariabelen. Vanuit deze regressie-analyse kunnen we stellen dat H1b kan worden bevestigd. In onderstaande tabel 4 wordt het tweede deel van loopbaansucces weergegeven waarbij externe inzetbaarheid naar voor komt en de analyse verder wordt besproken.

Tabel 4: Regressie analyse voor externe inzetbaarheid (n=95)

Model	1	2
	β	β
Geboortejaar	0,37	0,36*
Kinderen aanwezig	-0,195	-0,191
Flexpraktijken		-0,46
ΔR^2		0,002
F	13,61	9,08
R^2	0,228	0,23

* $P < 0,05$

Er is uit tabel 4 een significante relatie waar te nemen tussen de leeftijd en externe inzetbaarheid ($\beta = 0,36$, $p = 0,001$). Er is geen significante relatie tussen flexpraktijken en externe inzetbaarheid ($\beta = -0,46$, $p = 0,63$). Ondanks in voorgaande regressie (interne inzetbaarheid) H1b werd bevestigd, kunnen we met deze regressie de hypothese niet bevestigen. H1b wordt dus enkel bevestigd voor interne inzetbaarheid.

Tabel 5: Regressie analyse voor thuisfunctioneren (n=96)

Model	1	2
	β	β
Geboortejaar	-0,14	-0,13
Kinderen aanwezig	-0,126	-0,134
Flexpraktijken		0,89
ΔR^2		0,007
F	1,033	0,929
R^2	0,022	0,029

* $P < 0,05$

In tabel 5 wordt de regressie-analyse van thuisfunctioneren met gebruikte flexpraktijken weergegeven. Uit deze resultaten is er geen significante relatie waar te nemen tussen thuisfunctioneren en flexpraktijken ($\beta = 0,89$, $p = 0,40$), H2a kan met de resultaten van deze analyse niet worden bevestigd.

Tabel 6: Regressie analyse voor thuish tevredenheid (n=98)

Model	1	2
	β	β
Geboortjaar	0,093	0,098
Kinderen aanwezig	0,118	0,114
Flexpraktijken		0,049
ΔR^2		0,002
F	0,654	0,506
R^2	0,014	0,016

* $P < 0,05$

Tenslotte stellen we bij de resultaten van tabel 6 vast dat er ook hier geen significante relatie is tussen de afhankelijke variabele thuish tevredenheid en onafhankelijke variabele flexpraktijken ($\beta = 0,049$, $p = 0,641$). Hierdoor wordt hypothese 2b niet bevestigd.

5. Conclusie, discussie en aanbevelingen

5.1 Conclusie en discussie

Het doel van dit onderzoek is om op een wetenschappelijke manier te onderzoeken wat de invloed van flexpraktijken is op zowel het privé-leven als op het werk. Meer bepaald onderzoeken we de invloed van flexpraktijken op de interne- en externe inzetbaarheid en loopbaantevredenheid. Dit gaf ons meer inzicht in het effect van flexpraktijken op het loopbaansucces in het algemeen. Daarnaast werd ook het effect van flexpraktijken op familiaal functioneren en familiale tevredenheid bestudeerd. Dit leidde tot de centrale vraag van dit onderzoek:

Welke invloed hebben flexpraktijken op de loopbaantevredenheid en op de inzetbaarheid van werknemers?

Welke invloed hebben flexpraktijken op het familiaal functioneren en de familiale tevredenheid van de werknemers?

Flexpraktijken hebben als doel om tijd en omgeving aan te passen aan de noden van de werknemer om zo werk en privé meer in evenwicht te houden (Hill et al., 2001). Ook wij maken voor loopbaansucces een onderscheid tussen objectief en subjectief loopbaansucces zoals eerder gedaan werd in Eby et al. (2003).

Hiermee wordt gesteld dat inzetbaarheid een belangrijke rol speelt binnen het subjectieve loopbaansucces, maar hierop komen we later in dit onderzoek terug. Er wordt voor het subjectief loopbaansucces gekozen omdat het opvalt dat hiermee grotendeels de focus ligt op de mogelijkheden van de werknemer op de externe arbeidsmarkt en minder op de interne arbeidsmarkt of de kwaliteit van de interne mogelijkheden die de werknemer krijgt (De Cuyper & De Witte, 2008). Het subjectieve loopbaansucces geeft volgens de definitie van Judge et al. (1995) de gevoelens weer van tevredenheid en voldoening van het werkend individu. Loopbaantevredenheid gaat uit van persoonlijke erkenning en baseert zich op de prestaties van de werknemer (Sturges, 1999). Voor organisaties kan de loopbaantevredenheid van medewerkers bijdragen aan organisatorisch succes (Judge, Higgins, Thoresen & Barrick, 1999). Door het tekort aan literatuur over de impact van flexpraktijken op loopbaansucces bij werknemers is het ons doel om vooral hierover meer informatie te verkrijgen om er dieper op in te kunnen gaan.

Onze eerste hypothese wordt bevestigd in kleine mate door de theorie ondanks de verschillende tegenstrijdigheden, maar uit dit onderzoek kunnen we geen stelling bevestigen noch ontkennen. Er is geen relatie tussen beide variabelen waarneembaar. Het onderzoek zelf kan de hypothese 1a niet bevestigen. Een mogelijke verklaring hiervoor zou onze kleine steekproef kunnen zijn.

Bij inzetbaarheid wordt er gekozen voor een onderverdeling tussen de interne en externe inzetbaarheid zoals eerder werd gedaan in het onderzoek van Eby et al. (2003). Inzetbaarheid wordt opgesplitst en benaderd vanuit de definitie: Het vermogen van een individu om een baan te behouden of om de job te krijgen die men wenst te krijgen wat betreft interne inzetbaarheid (Berntson et al., 2006; De Cuyper et al., 2008). En met externe inzetbaarheid ligt de focus op de individuele overtuigingen over hoe makkelijk het is om nieuw werk te vinden (Rothwell en Arnold, 2007), of de perceptie van het individu over mogelijkheden om een nieuwe baan te vinden (Berntson et al., 2006).

We kozen ervoor, gebaseerd op de theorie, om met dit onderzoek dieper in te gaan op de relatie tussen flexpraktijken en inzetbaarheid met toch voornamelijk de subjectieve gegevens van inzetbaarheid.

In onze tweede hypothese werd vervolgens de relatie besproken tussen zowel interne als externe inzetbaarheid met flexpraktijken. Om dan een antwoord te kunnen bieden op de tweede hypothese: 'Hebben flexpraktijken een positieve relatie op inzetbaarheid?', werd er in tabel 3 en tabel 4 een onderverdeling gemaakt van zowel interne als externe inzetbaarheid. Zo is de significante relatie die naar voor komt in tabel 3 tussen interne inzetbaarheid en flexpraktijken wel een verrassing. We stellen vast dat er een positieve relatie ontstaan is tussen interne inzetbaarheid en flexpraktijken. Hierbij blijkt dat het gebruik van flexpraktijken zorgt voor een toename van de interne inzetbaarheid en omgekeerd.

Uit dit onderzoek blijkt dat het voor inzetbaarheid te onderzoeken, belangrijk kan zijn om een onderverdeling te maken tussen interne en externe inzetbaarheid, maar onze hypothese 1b wordt niet volledig bevestigd aangezien er geen relatie is tussen de variabelen externe inzetbaarheid en flexpraktijken. Hiermee draagt het onderzoek bij aan de theorie waar eerder een positieve relatie werd verwacht. Het niet vinden van een relatie tussen externe inzetbaarheid en flexpraktijken zou kunnen zijn veroorzaakt door het laag aantal respondenten die deelnamen aan het onderzoek.

Flexpraktijken zijn een vorm van steun op het werk, een work resource, die helpt om beter te presteren en tevredener te zijn over de thuissituatie volgens ten Brummelhuis & Bakker (2012). Flexibiliteit in het wanneer, waar en hoe lang de werknemer werkt, geeft hun de mogelijkheid om de huishoudelijke taken die moeten worden volbracht beter te onderscheiden en managen en op deze manier is er een beter familiaal functioneren mogelijk met een grotere familiale tevredenheid als gevolg volgens Carlson et al. (2010) en Ten Brummelhuis & Bakker(2012).

Hypothese 2a waarin een positieve relatie wordt verondersteld tussen flexpraktijken en familiale tevredenheid wat ook in de theorie wordt weergegeven in de meeste onderzoeken, kan niet worden bevestigd. Het niet kunnen vinden van een relatie tussen deze twee variabelen, terwijl die in eerder onderzoek al werd aangetoond, is volgens ons grotendeels te wijten aan de kleine steekproef van het onderzoek.

Uit onderzoek van Schoreel (2016) blijkt dat wanneer een individu gebruik maakt van flexpraktijken, deze persoon de overgebleven tijd zal investeren in het thuis-functioneren, waardoor deze positief wordt beïnvloedt. Ook dit wijst dan op een positieve relatie tussen beide variabelen. Anderzijds geeft Sarbu (2015) in haar onderzoek weer dat gezinnen die enige zorgbehoefte hebben (voor ouders, kinderen, etc) meer kunnen genieten van de voordelen van flexibiliteit. Uit de theorie blijkt dan weer dat familiale tevredenheid en familiaal functioneren kort bij elkaar liggen (Bakker & ten Brummelhuis, 2012).

Om verder te gaan op de theorie waar beide variabelen met elkaar in verband worden gebracht, blijkt ook uit onze correlatie-analyse in tabel 1 dat er een positieve relatie is tussen beide familiale tevredenheid en familiaal functioneren. Hypothese 2b die stelt dat er een positieve relatie is tussen flexpraktijken en familiaal functioneren, wordt in dit onderzoek niet bevestigd. Hier is er geen verband gevonden tussen beide variabelen terwijl er al eerder een verband tussen beide werd aangetoond in theoretische onderzoeken. Opnieuw kunnen we hier met alle waarschijnlijkheid zeggen dat de beperkte steekproef een grote invloed heeft gehad op het resultaat. Alle resultaten van familiale tevredenheid en functioneren zijn terug te vinden in tabel 4 en 5.

5.3 Aanbevelingen voor de praktijk

Het onderzoek heeft een bijdrage aan wetenschappelijke kennis ondanks slechts één van de vooropgestelde hypothesen wordt bevestigd. Uit het onderzoek is gebleken dat een onderscheid tussen interne en externe inzetbaarheid verduidelijking kan geven naar de toekomst wanneer men loopbaansucces wil onderzoeken en dat flexpraktijken hier een belangrijk effect op kunnen veroorzaken. De associatie tussen flexpraktijken en interne inzetbaarheid is wel een interessant resultaat wat met een significante relatie naar voor is gekomen.

Op deze manier is het waarneembaar dat flexpraktijken invloed hebben op de inzetbaarheid van werknemers, maar dat er een onderverdeling moet worden gemaakt tussen objectief en subjectief loopbaansucces, meer specifiek interne en externe inzetbaarheid. Voor organisaties is het van belang dat ze flexpraktijken aanbieden. Daar is ook in de theorie weinig twijfel over, maar de juiste invloed die deze flexpraktijken hebben op de werk-privé balans is en blijft voorlopig onduidelijk. Doordat flexpraktijken een positieve relatie hebben op interne inzetbaarheid, hebben organisaties hier ook een voordeel aan. Aangezien er geen relatie werd gevonden tussen flexpraktijken en het privé-leven is het moeilijk om hier een verband te leggen, maar zoals blijkt uit onderzoek van Schoreel (2016) gaan werknemers de overgebleven tijd die men heeft door gebruik te kunnen maken van flexpraktijken investeren in het privé-domein wat de werk-privé balans ten goede kan komen. Uiteraard is er voor het bevestigen hiervan, verder onderzoek vereist. Wanneer uit verder onderzoek kan blijken dat het meer spenderen van tijd door flexpraktijken in het privé-leven een positieve invloed heeft op het individu, kunnen we stellen dat zowel individu als organisatie op werk en privé aspect kan genieten van verschillende voordelen bij het gebruik van flexpraktijken. Uiteraard blijft dit tot op heden nog steeds een vraag waar nog veel onderzoek naar zal moeten worden gedaan.

5.4 Aanbevelingen verder onderzoek

Het onderzoek toont aan dat er wel enige activiteit aanwezig is tussen de verschillende factoren die bij de werk-privé balans horen. Daardoor is het interessant om te weten dat flexpraktijken een bijdrage kunnen hebben in de werk-privé balans en een invloed hebben op mogelijke werk-privé uitkomsten. Of deze al dan niet positief zijn, kunnen we na dit onderzoek nog niet met zekerheid zeggen. Wij zijn in dit onderzoek specifiek ingegaan op familiale tevredenheid, functioneren en loopbaansucces. Loopbaansucces werd onderverdeeld in loopbaantevredenheid en inzetbaarheid. Bij inzetbaarheid werd een onderverdeling gemaakt tussen interne en externe inzetbaarheid. Voor verder onderzoek kan het een meerwaarde zijn om te dieper in te gaan op wat flexpraktijken van invloed kunnen hebben op de werk-privé uitkomsten en verder hoe niet individuen, maar bedrijven staan ten opzichte van personen die gebruik maken van flexpraktijken.

Eenzelfde onderzoek met een grotere steekproef kan verschillende resultaten bekomen en eventueel niet gevonden relaties aan het licht brengen. Verder zou het nog erg interessant zijn om de onderverdeling te kunnen maken tussen man en vrouw door middel van het geslacht als modererende variabele te betrekken.

Dit onderzoek is aan te duiden als een cross-sectioneel onderzoek. In de vragenlijst is gevraagd naar hun loopbaansucces (tevredenheid en inzetbaarheid), familiaal functioneren en familiale tevredenheid. Er wordt hierdoor geen ontwikkeling over een langere periode gemeten, waardoor causaliteit minder hard valt aan te tonen (Podsakoff et al., 2003). Single-source, cross sectioneel onderzoek kan een versterking van de relatie tussen de onderzochte variabelen veroorzaken omdat de methode om de data te verkrijgen hetzelfde is, maar op een andere manier wordt onderzocht (Podsakoff et a., 2003).

Door gebruik te maken van verschillende meetmethoden kan common method bias en single source bias zoveel mogelijk worden voorkomen (Podsakoff et a., 2003).

De kleine omvang van het aantal respondenten heeft een enorme impact op dit onderzoek. Door de kleine omvang van de steekproef is de validiteit van dit resultaat wel voor discussie mogelijk. Zoals in veel resultaten die in dit onderzoek zijn waar te nemen, kunnen de effecten beïnvloed zijn door de kleine omvang van de steekproef. We zien ook dat de resultaten van dit onderzoek weinig logische samenhang hebben of er geen echte lijn loopt doorheen de resultaten. Ook dit effect op de resultaten is grotendeels door de invloed van een te laag aantal respondenten die aan dit onderzoek deelnamen. Een nieuw onderzoek met een grote groep respondenten, kan andere resultaten bekomen.

Verder is er nog het feit dat respondenten de vragenlijst op één moment hebben ingevuld binnen eenzelfde relatief korte periode. De vragenlijst werd ingevuld door de werknemers zelf onafhankelijk van waar ze zouden werken. Het effect van het onderzoek kan andere resultaten geven wanneer het onderzoek, bijvoorbeeld wordt herhaald, langdurig wordt gedaan of men zich specifiek gaat richten tot werknemers van een bepaalde klasse binnen een bedrijf (bv. management, bediende,...).

Literatuur

- Allen, T. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior* 58, 414–435
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278–308.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376.
- Almer, E. D., Cohen, J. R., & Single, L. E. (2004). Is it the kids or the schedule? The incremental effect of families and flexible scheduling on perceived career success. *Journal of Business Ethics*, 54, 51–65.
- Ammons, Samantha and Penny Edgell. (2007). Religion and Work-Family Tradeoffs. *Journal of Family Issues* 28: 794–826.
- Aryee, S. & Luk, V. (1996). Work and nonwork influences on the career satisfaction of dual earner couples. *Journal of vocational Behavior*, 49, 38-52.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 259–278.
- Avellar, S., & Smock, P. J. (2003). Has the Price of Motherhood Declined Over Time? A Cross-Cohort Comparison of the Motherhood Wage Penalty. *Journal of marriage and family*, 65(3), 597-607.
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: the work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545-556.
- Barnett, R.C., Gareis, K.C., and Brennan, R.T. (2009). Reconsidering worktime: A longitudinal within-couple analysis of total family work hours. *Community, Work & Family*, 12, 105-133.
- Baum, C. (2002). The effect of work interruptions on women's wages. *Labour*, 16(1), 1-36.
- Beauregard, T.A., Henry, L.C. (2009) Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19, 1, 9-22.
- Belanger F. (1999) 'Workers' Propensity to Telecommute', *Information & Management* 35: 139–153.
- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2005). Work-family conflict. *Handbook of work stress*, 113-147.
- Berntson, E., Sverke, M. and Marklund, S. (2006), "Predicting perceived employability: human capital or labour market opportunities?", *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 27, pp. 223-44.
- Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L. F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, 228-255.
- Bianchi, S. M., Sayer, L. C., Milkie, M. A., & Robinson, J. P. (2012). Housework: Who did, does or will do it, and how much does it matter? *Social Forces*, 91, 55–63.
- Carlson, D.S., Grzywacz, J.G., Kacmar, K.M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology* 25, 330–355.
- Carlson, D.S., Grzywacz, J.G., & Zivnuska, N. (2009). Is work–family balance more than conflict and enrichment? *The Tavistock institute*, volume 62(10). 1459-1486.
- Casper, W. J., & Harris, C. M. (2008). Work–life benefits and organizational attachment: Self-interest utility and signaling theory models. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 95–109.

- Chen, C. (2001). Career counselling as life career integration. *Journal of Vocational Education and Training*, 53, 523–542.
- Chen, Z., Powel, N. G., Greenhaus, H. J., (2009). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: a person-environment fit approach. *Journal of vocational behavior*, 74, 82-93.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Cook, A. H. (1992). Can work requirements accommodate to the needs of dual-earner families? In S. Lewis, D. N. Izraeli & H. Hootsman (Eds), *Dual-earner families: International perspectives*, 204-220. London: Sage.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). Gepercipieerde kans op een baan versus een betere baan: Relaties met arbeidstevredenheid en welzijn. *Gedrag & Organisatie*, 21, 475-492.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H. and Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: mediation by job insecurity. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, Vol. 57 No. 3, 488-509.
- De Graaff T. and Rietveld P. (2003) ICT and Substitution between Out-of-Home and At-Home Work. Tinbergen Institute Discussion Paper, 061/3.
- De Hauw, S. (2011). Work-life balance from a person-environment fit perspective: A study on individual and contextual antecedents and career outcomes. Vlerick Leuven Gent Management School. Exhibit. 1, Lit Review.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Voydanoff, P. (2010). Does home life interfere with or facilitate job performance? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(2), 128-149.
- Diener, E., Ingelhart, R., & Tay, L. (2013). Theory and validity of life satisfaction scales. *Social Indicators Research*, 112, 497–527.
- Dijkers, J., Geurts A. E. S., Taris, W.T., Van Hooff, L.M.M. & Kinnunen., M.U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Taylor and Francis: Work & stress* 19 (4), 319-339.
- Dijkers, J., Geurts, S., Dulk, D.L., Peper, B. & Kompier, M. (2004). Relations Among Work–Home Culture, the Utilization of Work–Home Arrangements, and Work–Home Interference. *International Journal of Stress Management* 2004, Vol. 11, No. 4, 323–345.
- Dijkers, J. & Vinkenburgh, C. (2010). Flexible work: ambitious parents' recipe for career success in The Netherlands. *Career Development International*, Vol. 15 Iss 6 pp. 562 – 582.
- Eagly, A.H. and Karau, S.J. (2002), Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Bulletin*. Vol. 109 No. 3, pp. 573-98.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980 –2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124–197.
- Elloy, D. F., & Smith, C. R. (2003). Patterns of stress, work-family conflict, role conflict, role ambiguity and overload among dual-career and single-career couples: An Australian study. *Cross Cultural Management*, 10, 55–67.
- Epstein, N. B., Bishop, D.S., Levin, S. (1978). The Mc master model of family functioning. Wiley online library.
- EU-LFS (2014), “European Union Labour Force Survey (EU LFS)” for 2005 to 2014, Retrieved October 27, 2015 from <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>

- Ferber, M. A. & O'Farrell, B. (1991). *Work and family: Policies for a changing workforce*. Washington, DC: National Academy Press.
- Forrier, A. and Sels, L. (2003a), "Temporary employment and employability: training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium", *Work, Employment & Society*, Vol. 17 No. 4, pp. 641-66.
- Frone, M.R. (2003). Work–family balance. In J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Gajendran, R. A., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1524-1541.
- Geurts, S. A. E., & Demerouti, E. (2003). Work–non-work interface: A review of theories and findings. In M. Schabracq, J. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology*. 279-312. Chichester: John Wiley.
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dijkers, J. S. E., Van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.
- Glass, J. (2004). Blessing or curse? Work-family policies and mother's wage growth over time. *Work and Occupations*, 31(3), 367-394.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: a review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J.H., Beutell, N.J., (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 10, 76–88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Greenhaus, J.H., & Kossek, E. E., (2014). *The Contemporary Career: A Work-Home Perspective*. Drexel University, Le bow college of business. 9- 28.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 133–153.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2012). The family-relatedness of work decisions: A framework and agenda for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 246-255.
- Granrose, C. S., Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (1992). A proposed model of support provided by two-earner couples. *Human Relations*, 45(12), 1367-1393.
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Wayne, J. H. (2007). A multi-level perspective on the synergies between work and family. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 559-574.
- Hackman, R. J., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55, 259-286.
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., & Shafiro, M. V. (2005). The Longitudinal Effects of Work–Family Conflict and Positive Spillover on Depressive Symptoms Among Dual-Earner.

- Hammer, L. B., Neal, M. B., Newsom, J. T., Brockwood, K. J., & Colton, C. L. (2005). A longitudinal study of the effects of dual-earner couples' utilization of family-friendly workplace supports on work and family outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90, 799–810.
- Hill, E.J., Erickson, J.J., Holmes, E.K., & Ferris, M. (2010). Workplace flexibility, work hours and work-life conflict: Finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology*, 24(3), 349–358.
- Hornung, S., Rousseau, D. M., Glaser, J. (2008). Creating flexible work arrangements through idiosyncratic deals. *J. Appl. Psychol.* 93, 655-664.
- Hostetler, A. J., Desrochers, S., Kopko, K., & Moen, P. (2012). Marital and family satisfaction as a function of work–family demands and community resources: Individual- and couple-level analyses. *Journal of Family Issues*, 33, 316–340.
- Houseman, S.N. (2001). Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 55, No.
- Jacobs, J.A., Gerson, K. (2001). Overworked individuals or overworked families? Explaining trends in work, leisure, and family time. *Work and Occupations* 28, 40–63.
- Judge, T.A., Cable, D.M, Boudreau, J.W., & Bretz, R.D. (1995). An empirical investigation of predictors of executive career success. *Personnel psychology*, 48, 485-519.
- Judge T. A., Higgins C. A., Thoresen C. J., Barrick M., R. (1999). The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel psychology*, 52, 621-651.
- Judiesch, M. K., & Lyness, K. S. (1999). Left behind? The impact of leaves of absence on managers' career success. *Academy of Management Journal*, 42(6), 641-651.
- Kelly, E., Kossek, E., Hammer, L., Durham, M., Bray, J., Chermack, K., Murphy, L., & Kaskubar, D. (2008). Getting there from here: Research on the effects of work-family Initiatives on work-family conflict and business outcomes. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 305-349.
- Kelly, I. Erin., Moen, P. & Tranby, E. (2011). Changing workplaces to reduce work-family conflict: schedule control in a White-Collar organisation. *American Sociological Review*.76 (2), 265-290.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: greed or benevolence regarding workers' time? In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior*. West Sussex (UK): John Wiley & Sons.
- Konrad, M.A. & Yang, Y. (2012). Is using work–life interface benefits a careerlimiting move? An examination of women, men, lone parents, and parents with partners. *Journal of Organizational Behavior* 33, 1095–1119.
- Korunka, C. & Kubicek, B. (2013). Beschleunigung im Arbeitsleben: Neue Anforderungen und deren Folgen [Acceleration at work: New demands and their consequences]. In G. Junghanns, & M. Morschhäuser (Eds.). *Immer schneller, immer mehr: Psychische Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit* (pp. 17-39). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Kurland, N.B. and Bailey, D.E. (1999), “Telework: the advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime”, *Organizational Dynamics*, Vol. 28 No. 2, pp. 53-67.
- Lambert, S. J. (2000). Added benefits: the link between work-life benefits and organizational citizenship behaviour. *Academy of Management Journal*, 43, 801-815.
- Lapierre, L.M., & Allen, T.D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work–family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 169–181.

- Lewis, S. (2003). Flexible working arrangements: Implementation, outcomes and management. In C.L. Cooper & I.T. Roberts (Eds). *Annual Review of Industrial and Organizational Psychology*, 18. New York: Wiley, 1-28.
- Lewis, S. & Cooper, C. L. (1995). Balancing the work/home interface: A European perspective. *Human Resource Management Review*, 5, 289-305.
- London, M. & Stumpf, S. A. (1982). *Managing careers*. Reading, MA: Addison-Wesley
- Madsen, S. R. (2003). The effects of home-based teleworking on work-family conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 35-58.
- McNall, L.A, Masuda, A.D., & Nicklin, J.M. (2009). Flexible work arrangements and job satisfaction/turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *Journal of Psychology: Interdisciplinary & Applied*, 144, 1–21.
- McNamara, K. T., Pitt-Catsouphes, M., Matz-Costa, C., Brown, M. & Valcour, M. (2013). Across the continuum of satisfaction with work-family balance: work hours, flexibility-fit, and work-family culture. *Social Science Research* 42. 283-298. Elsevier.
- Melamed, T. (1995). Career success: The moderating effect of gender. *Journal of Vocat. Behavior*. 47: 35-60.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work: a meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215-232.
- Michel, J.D.R., P,h.D., & Michel J.E.D. (2015). Work schedule flexibility, work-family enrichment and job satisfaction. *Journal of Behavioral sciences*, Vol. 25, No.1.
- Michel, J.D.R., & Michel, J.E.C. (2015). Work Schedule Flexibility, Work-Family Enrichment and Job Satisfaction. *Journal of Behavioural Sciences*, Vol. 25, No. 1.
- Minnotte, L.K., Minnotte, C.M., & Thompson, K. (2016). The Life Satisfaction of Dual-Earner Mothers and Fathers: Does Flexible Scheduling Matter? *Journal Happiness Stud*, 17:2365–2388.
- Moen, P. (2003). *It's about time: Couples and careers*. Ithaca, NY and London: Cornell University
- Moen, P., & Yu, Y. (2000). Effective work/life strategies: Working couples, work conditions, gender, and life quality. *Social Problems*, 47, 291–327.
- Näswall, K., Hellgren, J., & Sverke, M. (Eds.). (2008). *The individual in the changing working life*. Cambridge University Press.
- Netemeyer, R.G., Bearden, W.O., Sharma, S. (2003). *Scaling Procedures: Issues and Applications*, Sage Publications, Inc.
- Newman, K.L. (2011). Sustainable careers: Lifecycle engagement in work. *Organ. Dynamics*. 40, 136-143.
- Nomaguchi, K. M. (2009). Change in work-family conflict among employed parents between 1977 and 1997. *Journal of Marriage and Family*, 71, 15–32.
- Patchen, M. (1965). Some questionnaire measures of employee morale: A report on their reliability and validity. *Ann Arbor, MI: Institute for Social Research, Monograph*, 41.
- Pedersen, D.E., Minnotte, K.L., Mannon, S.E., (2010). Getting by with a little help from workplace friends: workplace culture, social support, and family cohesion. *Marriage and Family Review* 46, 400-419.

- Poelmans, S. A. Y. (2005). The decision process theory of work and family. In E. E. Kossek & S. J. Lambert (Eds.), *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives*, 263–286. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Powell G. N., & Greenhaus J.H. (2010). Sex, gender, and decisions at the family→work interface. *J. Manage.* 36, 1011-1039.
- Quinn, R. P., & Staines, G. L. (1977). *The 1977 quality of employment survey*. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research.
- Rothwell, A. and Arnold, J. (2007), "Self-perceived employability: development and validation of a scale", *Personnel Review*, Vol. 36 No. 1, pp. 23-41.
- Ryan, A., Kossek, E. (2008). Work-family Policy Implementation: Breaking Down or Creating Barriers to Inclusiveness. *Human Resource Management.* 47, 295–310.
- Safirova E. and Walls M. (2004) 'What Have We Learnt from a Recent Survey of Teleworkers? Evaluating the 2002 SCAG Survey', <http://www.rff.org/rff/Documents/RFF-DP-04-43.pdf>
- Sarbu, M. (2015). Determinants of work-at-home arrangements for German employees. *Labour* 29 (4) 444-469. Wiley & Sons Ltd.
- Schoreel, T. (2016). *Essays on dual-earner employees managing work and family and the effects on well-being*. KU Leuven faculty of economics and business. 508.
- Spanier, G. B. (1976). Measuring dyadic adjustment: New scales for assessing the quality of marriage and similar dyads. *Journal of Marriage and the Family*, 38. 15-28.
- Sturges, J. (1999). What it means to succeed: personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages. *British Journal of Management*, 10(3), 239-252.
- Theunissen, G., Verbruggen, M., Forrier, A., Sels, L. (2011). Career sidestep, wage setback? The impact of different types of employment interruptions on wages. *Gender, Work & Organization*, 18(1), 110-131.
- Thompson, B. M., Brough, P. A., & Schmidt, H. (2006). Supervisor and subordinate work-family values: does similarity make a difference? *International Journal of Stress Management*, 13(1), 45-63.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Allen, T. D. (2006). Work and family from an industrial/organizational psychology perspective. In M. Pitt-Catsouphes, E. E. Kossek & S. Sweet (Eds.), *The Work and Family Handbook*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392–415.
- TNS Infratest and ZEW (2014) *Monitoring-Report: Digital Economy 2013–Digitalization and the New Working World*. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Berlin.
- Traut, M.E. (2013). The role of theory in gender and information systems research. Volume 23, Issue 4, October 2013, Pages 277–293. Elsevier.
- Tromp, M. D. & Blomme, J.R. (2012). The effect of effort expenditure, job control and work-home arrangements on negative work-home interference in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management* 31. 1213– 1221.
- Van Gils, W., & Kraaykamp, G. (2008). The emergence of dual-earner couples: A longitudinal study of the Netherlands. *International Sociology*, 23, 345-366.

Verbakel, E. (2010). Partner's resources and adjusting working hours in the Netherlands: Differences over time, between levels of human capital, and over the family cycle. *Journal of Family Issues*, 31(10), 1324–1362.

Yogev, S. & Brett, J. (1985). Patterns of Work and Family Involvement Among Single- and Dual-Earner Couples. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 70(4). 754-768.

Westman, M., & Etzion, D. L. (2005). The crossover of work-family conflict from one spouse to the other. *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 1936–1957.

Wood, W., & Eagly, A. H. (2002). A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: Implications for the origins of sex differences. *Psychological Bulletin*, 128, 699–727.

Bijlage(n)

Bijlage I

De Cuyper & De Witte (2008) ingeschatte kans op het vinden van een nieuwe job:

De volgende stellingen gaan over de jobmogelijkheden binnen deze organisatie (interne inzetbaarheid). Gelieve aan te duiden in welke mate u akkoord gaat met volgende stellingen:

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Deels akkoord, deels niet akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
1. Ik heb een grote kans om hier een andere job te krijgen, als ik daarnaar zou zoeken.	1	2	3	4	5
2. Ik heb een grote kans om hier een <i>betere</i> job te krijgen, als ik daarnaar zou zoeken.	1	2	3	4	5
3. Ik kan hier gemakkelijk een andere job vinden, in plaats van mijn huidige functie.	1	2	3	4	5
4. Ik kan hier gemakkelijk een <i>betere</i> job vinden, in plaats van mijn huidige functie.	1	2	3	4	5
5. Ik kan hier gemakkelijk van job veranderen, als ik dat zou willen.	1	2	3	4	5
6. Ik kan hier gemakkelijk een <i>betere</i> job vinden, als ik dat zou willen.	1	2	3	4	5
7. Ik ben ervan overtuigd dat ik snel een andere job kan vinden bij deze werkgever.	1	2	3	4	5
8. Ik ben ervan overtuigd dat ik snel een <i>betere</i> job kan vinden bij deze werkgever.	1	2	3	4	5

De volgende stellingen gaan over de jobmogelijkheden buiten deze organisatie (externe inzetbaarheid).
 Gelieve aan te duiden in welke mate u akkoord gaat met volgende stellingen:

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Deels akkoord, deels niet akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
1. Ik heb een grote kans om elders werk te vinden, als ik daarnaar zou zoeken.	1	2	3	4	5
2. Ik heb een grote kans om elders <i>beter</i> werk te vinden, als ik daarnaar zou zoeken.	1	2	3	4	5
3. Ik kan gemakkelijk elders een job vinden, in plaats van mijn huidige functie.	1	2	3	4	5
4. Ik kan gemakkelijk elders een <i>betere</i> functie vinden, in plaats van mijn huidige job.	1	2	3	4	5
5. Ik kan gemakkelijk van werkgever veranderen, als ik dat zou willen.	1	2	3	4	5
6. Ik kan gemakkelijk een <i>betere</i> job bij een andere werkgever vinden, als ik dat zou willen.	1	2	3	4	5
7. Ik ben ervan overtuigd dat ik snel een job kan vinden bij een andere werkgever.	1	2	3	4	5
8. Ik ben ervan overtuigd dat ik snel een <i>betere</i> job kan vinden bij een andere werkgever.	1	2	3	4	5