

OVERCOMMITMENT, WERK-FAMILIE- CONFLICT EN TURNOVER INTENTIES: EEN ONDERZOEK NAAR DE MEDIERENDE ROL VAN WERK- FAMILIE-CONFLICT EN DE MODERERENDE ROL VAN CULTUUR.

Natan Hongenaert

Studentennummer: 01102431

Promotor(en): Prof. dr. Katia Levecque

Masterproef voorgelegd voor het behalen van de graad master in de Bedrijfspsychologie

Academiejaar: 2017 - 2018



Woord Vooraf

Om deze masterproef te realiseren heb ik de onbaatzuchtige steun gekregen van mijn omgeving. Daarom uit ik graag mijn appreciatie in dit voorwoord.

Allereerst wil ik mijn promotor bedanken, prof. dr. Katia Levecque. Haar adviezen en de inspirerende gesprekken die we voerden tijdens het tot stand komen van deze studie zijn de basis van een groeitraject dat de grenzen van deze masterproef overschrijdt. Ze moedigde me aan om mijn intellectuele- en professionele onvolmaaktheden te confronteren en overstijgen. Hoewel ik nog ver van het hypothetische eindpunt verwijderd ben, staat ze mee aan de oorsprong van mijn zoektocht naar intellectuele vastberadenheid.

Daarnaast ben ik voortdurende dankbaarheid verschuldigd aan mijn ouders voor hun onuitputbare geduld, onvoorwaardelijke steun, en eerlijke feedback. Zonder hun morele kompas en constructieve houding had ik de kans om deze masterproef te mogen schrijven niet genomen, en deze verrijkende ervaring aan mij laten voorbij gaan.

Verder uit ik graag appreciatie voor alle vrienden en kennissen die me gesteund hebben in dit proces. Mijn partner, Alice Olga Tumoukonde, stond steeds aan mijn zijde met emotionele en morele steun.

Bedankt voor alles!

Natan Hongenaert,

Augustus 2018

Brugge

Abstract

Deze studie gaat na of werk-familie-conflict een mediërende rol speelt in de relatie tussen overcommitment en turnover intenties bij onderzoekers aan Vlaamse universiteiten. Om culturele verschillen in kaart te brengen wordt een onderscheid gemaakt tussen onderzoekers met herkomst in een overwegend individualistisch dan wel collectivistisch land. Culturele verschillen in de rapportage van werk-familie-conflict worden bekeken, en of cultuur een modererende rol speelt in de relatie tussen werk-familie-conflict en turnover intenties. Er worden hoofdeffecten teruggevonden van overcommitment ($B = .094, p < .01$) en werk-familie-conflict ($B = .028, p < .01$) maar geen mediatie. De twee culturele groepen verschillen in de mate waarin men werk-familie-conflict rapporteert ($T = -4.708, p < .01$) maar de hypothese dat onderzoekers uit een overwegend collectivistische cultuur gemiddeld minder werk-familie-conflict rapporteren wordt verworpen (collectivistisch, $M = 26.5$; individualistisch, $M = 23.96$). Daarnaast blijkt uit de resultaten dat cultuur geen modererende invloed heeft in de relatie tussen werk-familie-conflict en turnover intenties.

Inhoudstafel

Inleiding.....	4
Werk – Stress Modellen	6
Job Demands Resources Model	6
Effort Reward Imbalance Model	7
Turnover Intenties.....	9
Definitie	9
Spanning op het Werk.....	11
Antecedenten.....	12
Distale Antecedenten.....	13
Proximale Antecedenten.....	14
Hypothesen	18
Hypothese 1	18
Hypothese 2	18
Hypothese 3	19
Hypothese 4	19
Culturele Verschillen	20
Individualisme - Collectivisme.....	20
Werk-familie-conflict & Turnover Intenties	21
Hypothesen	23
Hypothese 5	23
Hypothese 6	23
Methode.....	24
Steekproef	24
Meetinstrumenten	24
Item Hercodering	24
Overcommitment.....	25
Werk-familie-conflict.....	25
Turnover Intenties.....	25
Individualisme - Collectivisme.....	26
Controlevariabelen.....	26

Procedure	27
Betrouwbaarheid en Multicollineariteit	27
Mediatie Model	28
Culturele Verschillen	30
Resultaten	31
Demografische & Descriptieve gegevens	31
Mediatie Model	32
Culturele Verschillen	35
Discussie	38
Methode	38
Hypothesen	39
Aanbevelingen	41
Appendix	42
Uitgebreide Resultaten	42
Vragenlijsten	44
Individualisme Scores	49
Bibliografie	50

Inleiding

De academische sector bestaat in de eerste plaats om de menselijke kennis te behouden en vergroten. Daarnaast kent ze ook een niet te onderschatten economische functie. Fundamenteel en toegepast onderzoek zijn de bakermat van innovatie. Bedrijven kunnen putten uit de kennisvoorraad en gebruik maken van wetenschappelijk onderbouwde instrumenten en methoden (Moor, 2007). Spin-off projecten gebaseerd op nieuwe wetenschappelijke inzichten vormen de basis van potentiële leiders in hun markt (Salter & Martin, 2001). In kennis economieën zoals Vlaanderen is de toegang tot innovatieve technologieën en wetenschappelijk gefundeerde expertise een factor die bijdraagt aan het competitieve voordeel van de privésector (ECOOM, 2009). Ze generen werkgelegenheid en investeringen in onderzoek waarop nieuwe toepassingen gebaseerd worden om een sociale en/of economische meerwaarde te creëren (Lieten, 2009-2014).

Een bloeiende academische sector begint bij zijn onderzoekers. Onderzoekers die een doctoraat ambiëren moeten een bijdrage leveren aan hun veld van onderzoek dat bouwt op de reeds verworven kennis. Zo zorgt een stijgend aantal doctorandi normaliter voor exponentiële vooruitgang in hun respectievelijke onderzoeksgebieden. Als Vlaanderen een leider wil zijn binnen de Europese Onderzoeksruimte moet men inzetten op het menselijke kapitaal (Lieten, 2009-2014). Het belang van talent koesteren en ontwikkelen in gedachten houdende, is de uitstroom van talent uit de sector des te meer alarmerend.

Er wordt een gemiddelde succesgraad van doctorandi aan de Vlaamse universiteiten waargenomen van 46% in de periode 1995 tot 2009 (ECOOM, 2009). De medische, exacte, en toegepaste wetenschappen doen het iets beter met een gemiddelde succesgraad van 54%, maar dit is geen cijfer waar we ons tevreden mee kunnen stellen. Een hoge uitval van onderzoekers en doctorandi betekent dat het menselijk kapitaal uit de sector wegvloeit. Dit heeft een impact op de performantie van de Vlaamse universiteiten, en onrechtstreeks op de kennis economie in zijn geheel.

Hoe meer een organisatie afhankelijk is van expertise en kennis om blijvend te presteren, hoe meer men ervaren onderzoekers nodig heeft (Baruch & Hall, 2004). Jonge onderzoekers rapporteren echter in toenemende mate hoge werkdruk, en onvoldoende middelen om die

ambitieuze werkladingen waar te maken (Levecque, Anseel, Beuckelaer, Heyden, & Gisle, 2017; Kinman & Jones, 2007).

Men wordt geacht om de job en bijhorende uitdagingen met de nodige toewijding te benaderen, maar daar hoort job zekerheid en erkenning tegenover te staan. Dit is voor jonge onderzoekers niet steeds het geval. Men gaat zich als reactie op het competitievere klimaat in overdreven mate toewijden aan prestaties waardoor het privé- en familielevens in het gedrang komen (Fox, Fonseca, & Bao, 2011). Wanneer de gehoopte beloning dan uitblijft, gaat men alternatieve carrière paden overwegen en opzoeken (Kinman & Jones, 2007). Deze masterproef beoogt daarom een inzicht te verwerven in hoe toewijding aan de job en werk-familie balans een rol spelen in de turnover intenties van onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten.

Werk – Stress Modellen

Er zijn een aantal fundamentele modellen die werk–stress mechanismen en relaties in kaart brengen. Hieronder worden twee modellen gepresenteerd die bijzonder relevant zijn om de psychologische processen die betrokken zijn in turnover te kaderen. Ze bieden een theoretisch kader waarbinnen men kan redeneren over oorzaak–gevolg relaties, om inzicht te verwerven in de cognitieve- en gedragsmatige processen die turnover intenties vooraf gaan.

Job Demands Resources Model

De essentiële assumptie van het Job Demands Resources (JDR) model is dat elke type job zijn eigen specifieke risicofactoren voor stress heeft, maar dat deze risico factoren in twee algemene categorieën kunnen ingedeeld worden: job *demands* (eisen) en job *resources* (middelen) (Bakker & Demerouti, 2007). Job eisen worden gedefinieerd als job vereisten die langdurig psychologische (emotionele/cognitieve) en/of fysieke inspanning vragen (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Korunka, Kubicek, Schaufeli, & Hoonakker, 2009). Gezien het praktisch zeer moeilijk is om de job eisen van elke type functie te beperken tot niveaus die geen gezondheidsrisico inhouden, is het interessant om de factoren die positieve uitkomsten faciliteren, zoals verhoogde job prestatie en -motivatie, ook in kaart te brengen. Deze faciliterende factoren noemt men middelen (Korunka, Kubicek, Schaufeli, & Hoonakker, 2009). Job middelen zijn factoren die ondersteuning bieden bij het halen van werk doelstellingen, het faciliteren van persoonlijke en professionele ontwikkeling, en de fysieke of psychologische kosten van job eisen helpen dragen. Een aantal voorbeelden van dergelijke job middelen zijn: job controle, participatie in het organisatorische beslissingsproces, taak variëteit, en sociale steun op het werk (Crawford, LePine, & Rich, 2010).

Het JDR model veronderstelt dat er twee verschillende processen aan de bron liggen van spanning en motivatie (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Enerzijds leiden job eisen tot een depletie van mentale/fysieke energie die resulteert in negatieve uitkomsten zoals burn-out (Bakker & Demerouti, 2007), en anderzijds helpen job middelen in een motivationeel proces dat engagement en andere positieve uitkomsten zoals verminderde turnover intenties faciliteert (Korunka, Kubicek, Schaufeli, & Hoonakker, 2009). Deze twee processen treden in interactie met

elkaar, waardoor job middelen als buffer optreden om de kans op potentiële consequenties van hoge job eisen te verminderen (Bakker & Demerouti, 2016).

Het JDR model is ontwikkeld als theoretisch kader voor burn-out en diens motivationele tegenhanger: engagement (Bakker & Demerouti, 2016). Het bleek echter een breed genoeg kader om diverse uitkomsten te bestuderen. De positieve uitkomsten van voldoende job middelen: werk motivatie en -engagement, zijn bijvoorbeeld goede voorspellers van lagere turnover intenties (Netemeyer, Burton, & Johnston, 1995). Maar al gauw werd aangetoond dat dit niet steeds het geval is (Beehr, Glaser, Canali, & Wallwey, 2001). In de studie van Beehr en collega's (2001) waren hoge job eisen negatief gecorreleerd met turnover intenties. Het lijkt in eerste opzicht contra-intuïtief dat een hoge werkdruk mensen overtuigd bij een organisatie te blijven. Het werk van Podsakoff en collega's (2007), kan hier meer duidelijkheid in scheppen. Zij maken een onderscheid tussen *hindrance* stressoren en *challenge* stressoren. Niet alle werknemers percipiëren alle job eisen als belemmeringen. Indien dat wel het geval is, kan een verband aangetoond worden tussen deze eisen en verminderde job satisfactie, toewijding, en verhoogde turnover intenties (Podsakoff, LePine, & LePine, 2007). Wanneer men job eisen echter kadert als uitdagingen kan een verband gevonden worden tussen deze eisen en een hogere job satisfactie, toewijding, engagement, en dalende turnover intenties (Crawford, LePine, & Rich, 2010; Podsakoff, LePine, & LePine, 2007).

Effort Reward Imbalance Model

Het Effort Reward Imbalance (ERI) model is gefundeerd in het sociale uitwisselingsprincipe van reciprociteit. De afweging tussen geïnvesteerde moeite en de beloningen die daar tegenover staan moet kloppen om een impliciet sociaal contract tussen de opdrachtgever en -nemer niet te schenden (De Jonge, Bosma, Peter, & Siegrist, 2000). Met andere woorden, de kosten-baten verhouding van de uitoefening van een functie moet in balans zijn. Kosten zijn dan de perceptie van de stress die veroorzaakt wordt door de eisen en verantwoordelijkheden die met een functie samengaan (Feldt, et al., 2016). De baten worden in drie vormen ontvangen: monetaire verloning, sociale erkenning, en job opportuniteiten (De Jonge, Bosma, Peter, & Siegrist, 2000; Lau, 2008).

Het ERI model levert een unieke bijdrage aan de werk stress literatuur door de integratie van een persoonlijkheidsconcept: overcommitment (De Jonge, Bosma, Peter, & Siegrist, 2000; Kinman & Jones, 2008). Overcommitment wordt gedefinieerd als een set attitudes, gedragingen, en emoties

die duiden op een overdreven toewijding, in combinatie met een sterk verlangen om erkend en gerespecteerd te worden (Siegrist, 2002). Diegenen die hoog scoren op overcommitment vertonen moeilijkheden met zich ontkoppelen van hun werk (Feldt, et al., 2016). Ze onderschatten uitdagingen en overschatten hun eigen capaciteit om met hun verantwoordelijkheden om te gaan, waardoor ze onredelijk veel inspanningen moeten leveren om te kunnen voldoen aan hun eigen verwachtingen en die van hun omgeving (Preckel, Meinel, Kudielka, Haug, & Fischer, 2007).

Het model heeft drie kernhypothesen:

1. De extrinsieke hypothese waarbij een ongebalanceerde kosten-baten verhouding tot negatieve gezondheidsuitkomsten leidt.
2. De intrinsieke hypothese waarbij overcommitment rechtstreeks in relatie staat tot negatieve gezondheidsuitkomsten.
3. De interactie hypothese waarbij overcommitment zorgt voor een escalatie van de negatieve uitkomsten veroorzaakt door een ongebalanceerde kosten-baten verhouding.

(De Jonge, Bosma, Peter, & Siegrist, 2000; Tsutsumi & Kawakami, 2004; Kinman & Jones, 2008)

De emotionele spanning die ontstaat bij een onevenredige verhouding tussen kosten en baten zorgt voor chronische activatie van het autonome zenuwstelsel (Lau, 2008). Dit eist zijn tol in een resem gezondheidsuitkomsten. De meest bestudeerde van deze uitkomsten is het effect op de cardiovasculaire gezondheid van participanten (Feldt, et al., 2016). Het model werd met fysiologische uitkomsten in gedachten voorgesteld maar blijkt een goede predictor te zijn voor verschillende werk gerelateerde psychologische uitkomsten (Preckel, Meinel, Kudielka, Haug, & Fischer, 2007). De meta-analyse van Tsutsumi en collega's (2004) wijst uit dat psychosomatische klachten, emotionele uitputting, depressieve symptomen, en burn-out ook een robuuste relatie met een ongebalanceerde kosten-baten verhouding vertonen. Er is een duidelijke impact op de algemene mentale gezondheid, job satisfactie, en turnover intenties van de proefpersonen in het onderzoek van Feldt en collega's (2016).

De extrinsieke hypothese wordt het vaakst bevestigd, over beroepen en sectoren heen en voor een veelvoud aan fysiologische en psychologische uitkomsten (Tsutsumi & Kawakami, 2004). De intrinsieke en interactie hypothese krijgen inconsistente steun in de literatuur (Preckel, Meinel, Kudielka, Haug, & Fischer, 2007; Feuerhahn, Kuhnel, & Kudielka, 2012). Vaak ligt de nadruk van

deze onderzoeken echter op het hoofdeffect van een ongebalanceerde kosten-baten verhouding, en minder op het hoofdeffect van overcommitment. Onderzoek binnen de academische sector is beperkt, maar in twee steekproeven werd alvast een verband gevonden tussen overcommitment en spanning op het werk, job satisfactie, en werk-familie-conflict (Kinman & Jones, 2007; Kinman & Jones, 2008). Het effect van overcommitment op turnover intenties wordt in een steekproef van Finse managers bevestigd onder de voorwaarde dat de gepercipieerde organisatorische ondersteuning laag ligt (Kinnunen, Feldt, & Makikangas, 2008), maar in een steekproef van academici in het Verenigd Koninkrijk werd geen directe invloed van overcommitment teruggevonden (Kinman & Jones, 2008). De auteur vermeldt hierbij dat overcommitment een noodzakelijke voorwaarde kan zijn voor succes binnen de academische sector, maar dat de negatieve gevolgen van dergelijk werkritme op een langere termijn wel kunnen opduiken. Meer onderzoek naar het effect van overcommitment op turnover intenties binnen specifieke werkcontexten is nodig voor men definitieve uitspraken kan doen (Feuerhahn, Kuhnel, & Kudielka, 2012). Overcommitment wordt inderdaad vaker waargenomen bij steekproeven van hoogopgeleid personeel (Lau, 2008), waar men werkuren en doelstellingen niet beperkt tot de contractueel afgesproken normen. Dit kan dienen als een indicator van de nood tot verder onderzoek naar de gevolgen van dit persoonlijkheidskenmerk, wanneer men uitspraken wil doen over de rol van overcommitment in de academische sector.

Turnover Intenties

Definitie

Turnover intenties duiden op de mate waarin een werknemer overweegt om zijn huidige functie stop te zetten. Turnover is dan het gedragsmatige gevolg van deze overweging. We maken een onderscheid tussen drie verschillende vormen van turnover: wisselen tussen het huidige takenpakket en een ander binnen dezelfde organisatie, het verlaten van een organisatie, en het verlaten van een werkveld (Levecque, Giorgi, & Anseel, 2016). Wisselen van organisatie met behoud van de type functie wordt door Derycke en collega's (2010) beschreven als organisatorische turnover, en een wissel van werkveld als professionele turnover. Organisatorische turnover heeft voornamelijk een impact op de werkgever in kwestie, terwijl

professionele turnover een impact heeft op de hele sector door een veranderende demografie van potentiële werkkrachten (Derycke, et al., 2010).

De consensus in de literatuur is dat turnover intenties de belangrijkste predictor is van effectieve turnover (Tett & Meyer, 1993; Steel, 2002; Hom, Griffeth, Caranikas-Walker, & Prussia, 1992). Het praktische voordeel van de mogelijkheid tot herkenning van de intentionele fase is dat er interventies kunnen opgestart worden die het proces onderbreken voor men overgaat tot concreet turnover gedrag. Het bestuderen van intenties is methodologisch ook interessant. Turnover is een dichotome variabele: stoppen of niet. Wanneer men een meting doet van mogelijke predictoren en op een later moment observeert wie zijn/haar positie heeft stopgezet, negeren we het feit dat het tijdsinterval tussen oorzaak en gevolg kan verschillen tussen individuen (Steel, 2002). Het is mogelijk dat men een op een later moment meer turnover waarneemt omdat het turnover proces dan pas tot gedrag heeft geleid. Wanneer men turnover intenties als uitkomstvariabele bestudeert krijgen we een accurater beeld van de invloed van eventuele predictoren.

Turnover intenties zijn de laatste stap in een proces dat leidt tot het effectieve stopzetten van een functie (Mobley, 1977; Steel & Ovalle, 1984). Dit proces wordt samengevat in drie stappen door Hom en collega's (1992): denken aan stoppen, alternatieven opzoeken, en turnover intenties ontwikkelen. Ook Tett & Meyer (1993) beschrijven turnover intenties als deel van een proces, voorafgegaan door *withdrawal cognitions*. Dit houdt in dat men de betrokkenheid ten opzichte van een functie stelselmatig afbouwt vooraleer men finaal de organisatie of sector verlaat. Vaak gaat dit samen met een exploratie van alternatieven. Job-zoek-mechanismen zijn een integraal deel van de meest gangbare turnover theorieën (Steel, 2002). Blau (1994) beschreef het proces van een jobzoektocht in drie fasen: passieve scanning, gerichte scanning, en het contacteren van prospectieve werkgevers. In de eerste fase monitort men de arbeidsmarkt en verzamelt men informatie over openstaande vacatures en potentiële werkgevers. In de tweede fase gaat men in de diepte in op enkele mogelijk interessante alternatieven. In de derde fase worden potentiële toekomstige werkgevers gecontacteerd, en wordt hun feedback geïntegreerd in de zoekstrategie.

Verder bouwend op het concept van job-zoek-mechanismen stelde Hom (2001) twee mogelijke paden voor, een rechtstreeks en een onrechtstreeks pad. In het rechtstreekse pad vertrekt men vanuit algemene job ontevredenheid, wat resulteert in *withdrawal cognitions*, en finaal in

turnover. Het onrechtstreekse pad maakt na *withdrawal cognitions* een omweg via het verwachte nut van turnover. Met andere woorden: een overweging van de verwachte voordelen van de zoektocht naar een andere functie. Indien deze verwachte voordelen groter zijn dan de mogelijke nadelen gaat men over tot het zoeken van alternatieven, en het wegen van deze alternatieven ten opzichte van elkaar en de huidige functie.

Spanning op het Werk

Spanning wordt gedefinieerd als de psychologische, gedragsmatige, en fysiologische reactie op externe stressoren (Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001). Spanning op het werk is voor velen een antecedent van turnover intenties (Bridger, Day, & Morten, 2013). De junior profielen in de studie van Bridger et al. (2013) die spanning rapporteerden hadden een waarschijnlijkheid van 1.5 maal zo groot als hun niet gespannen collega's om binnen vijf jaar na de meting de organisatie te verlaten. Het verband tussen spanning en turnover wordt echter vertekend in de statistieken gezien de tijdelijke aard van spanning op het werk (Bridger, Dew, Brasher, Munnoch, & Kilminster, 2009). Spanning wekt een staat van functionele homeostase op die zelfregulatie processen faciliteert, om de spanning uiteindelijk weg te nemen (Pomaki & Maes, 2002). De relatie tussen spanning en turnover is hierdoor niet minder robuust, maar we observeren een kleiner hoofdeffect door de moderatie van hoe men met spanning omgaat. Een voorbeeld van dergelijke zelf – regulatie processen is adaptieve coping (Bridger, Day, & Morten, 2013), waaronder men de volgende handelingen begrijpt: informatie over potentiële oplossingen zoeken, het sociale netwerk aanspreken voor emotionele en praktische steun, en alternatieven zoeken. In de studie van Bridger et al. (2013) waren diegenen die een hoge mate aan adaptieve coping vertoonden minder geneigd om uiteindelijk de organisatie te verlaten. Devereux et al. (2011) toonden ook aan dat hoe men omgaat met stressoren een grote impact heeft op de potentiële ongunstige uitkomsten. In een steekproef van Beehr et al. (2001) waren job eisen positief gecorreleerd met spanning, maar niet met turnover intenties en job satisfactie. Spanning kan samengaan met turnover intenties, maar dit is niet per definitie het geval. Turnover intenties ontwikkelen kan dus gezien worden als een maladaptieve vorm van coping (Derycke, et al., 2010; Podsakoff, LePine, & LePine, 2007).

Hoe het gesteld is met spanning op het werk in de academische sector is tot hier toe voornamelijk bestudeerd in Angelsaksische landen zoals de VS, Australië, en het Verenigd Koninkrijk. Een studie

naar de stand van zaken in verband met het welzijn van doctorandi in Duitsland bevestigde dat dit fenomeen ook in continentaal Europa aanwezig is (Dorenkamp & Suß, 2017). De waargenomen trend is dat men de laatste jaren een verhoogde werkdruk en hogere stressniveaus rapporteert (Kinman & Jones, 2008; Dorenkamp & Suß, 2017). Een aantal aspecten van de oorsprong van deze spanning op het werk zijn generisch toepasbaar op functies in veel sectoren: een verhoogde werkdruk, beperkingen in de beschikbare middelen, langere werkdagen, etc. Toch rapporteren academici in de studie van Kinman & Jones (2008) meer last te hebben van spanning op het werk dan andere sectoren in het Verenigd Koninkrijk. In dit onderzoek waren de beste predictoren van spanning sombere carrière perspectieven en het onvermogen om werk en privé leven te combineren.

Antecedenten

In de literatuur over turnover intenties wordt een onderscheid gemaakt tussen push en pull factoren (Nauta, van Vianen, van der Heijden, van Dam, & Willemsen, 2009). Push factoren zijn de redenen voor het ontwikkelen van turnover intenties die te maken hebben met dissatisfactie in de huidige positie (Shah, Shakil, & Fakhr, 2010). Dissatisfactie is het overkoepelende construct en kan betrekking hebben tot ontevredenheid met het salaris, de werklust en daar bijhorende spanning, maar ook rol stress veroorzaakt door bijvoorbeeld werk-familie-conflict (Shah, Shakil, & Fakhr, 2010). Rol stress is het gevolg van twee rollen, zoals een professionele en een familiale, die met elkaar in conflict komen (Boles, Johnston, & Hair, 1997). Pull factoren zijn de redenen voor het ontwikkelen van turnover intenties die te maken hebben met de aantrekkelijkheid van carrière opportuniteiten in de externe arbeidsmarkt. Voorbeelden hiervan zijn de perceptie van kans op een hoger salaris, nieuwe uitdagingen, en betere arbeidsvoorwaarden die de balans tussen werk- en familielevens ten goede komen (Nauta, van Vianen, van der Heijden, van Dam, & Willemsen, 2009). Organisaties kunnen meer invloed uitoefenen op de push factoren, zoals job satisfactie, die een modererende rol hebben in de relatie tussen externe job opportuniteiten en het ontwikkelen van turnover intenties (Tharenou & Caulfield, 2010). De markt heeft men niet in de hand, maar de eigen positie daarbinnen wel.

Distale Antecedenten

Conjunctuur & de Arbeidsmarkt

De formulering van het onrechtstreekse pad (Hom & Kinicki, 2001) laat toe om macro economische invloeden op het beslissingsproces in kaart te brengen. Zo is de werkgelegenheidsgraad in een regio, bijvoorbeeld, een economische factor die het verwachte nut van turnover beïnvloedt (Mobley, 1977; Mobley, Griffeth, Hand, & Meglino, 1979). In een periode van recessie staan er normaliter minder vacatures open dan in periodes van groei. Door een minder optimistische verwachting van het gemak waarmee een nieuwe functie gevonden kan worden, daalt het verwachte nut van turnover. Zo ook de turnover intenties. In beroepen waar veel vacatures open staan is men meer geneigd een functie op te zeggen vooraleer men een alternatief klaar heeft (Sager, Griffeth, & Hom, 1998). Ook Muchinsky en Morrow (1980) stellen een model voor waar de relatie tussen individuele factoren en turnover intenties gemodereerd wordt door economische factoren. March & Simon (1958) verwoorden dit als "de vlotheid waarmee men zich kan verplaatsen in de arbeidsmarkt". Het modererende effect kan dan echter liggen aan iemands positie in de arbeidsmarkt, waar ook andere factoren dan conjunctuur een invloed op hebben. Verschillende beroepen en sectoren kennen andere carrière mogelijkheden. Zo is de mate waarin iemand optimistisch staat ten opzichte van zijn/haar mogelijkheden in de markt een

nuttigere indicator van potentieel turnover gedrag dan economische data (Steel, 2002). In een studie van Hom et al. (2001) wordt bevestigd dat het effect van de werkloosheidsgraad op turnover via het geloof in het verwachte nut van turnover gaat.

Tevredenheid over carrièrekansen binnen de academische sector ligt laag, met slechts 33,1% van de respondenten die rapporteren (zeer) tevreden te zijn met hun toekomstperspectief. Dit kan een factor zijn die de turnover intenties van doctorandi in Vlaanderen verhoogt. Echter ligt de tevredenheid met carrièrekansen buiten de academische sector even laag, met 30,1% van de respondenten die rapporteren (zeer) tevreden te zijn (Leyman & Debacker, 2014). Het verwachte nut van turnover ligt in de academische sector dus niet hoog genoeg om er van uit te gaan dat dit de centrale rol speelt in de ontwikkeling van turnover intenties van onderzoekers en doctorandi. De mate waarin een overstap naar een carrière buiten de universiteit positief gepercipieerd wordt,

is wel degelijk een predictor van turnover intenties bij Vlaamse academici (Levecque, Giorgi, & Anseel, 2016), maar wanneer men bekijkt in welke mate de onderzoekers zich ook voorbereid voelen op dergelijke carrière switch blijkt dat slechts 39,4% van de bevroagden daar affirmatief op antwoorden (Leyman & Debacker, 2014). Doctorandi achten hun kansen het hoogst binnen de overheids- en universitaire sector, en het minst hoog in de ondernemings- en private sector.

Proximale Antecedenten

Job-zoek-mechanismen en de macro invloeden daarop zijn een logisch onderdeel van de theorieën, maar de voorspellende waarde van deze variabelen is betwistbaar (Steel, 2002). De modellen die Job-zoek-mechanismen een centrale rol in het turnover proces geven, slagen er niet in een theoretische uitleg te voorzien voor impulsieve turnover (Lee & Mitchell, 1994). Macro invloeden zijn van belang, maar een aantal belangrijke drijfveren van het beslissingsproces bevinden zich op het individuele, micro niveau (Mobley, Griffeth, Hand, & Meglino, 1979). Na nader onderzoek blijkt dat geclusterde data analyses niet repliceerbaar zijn op het individuele niveau (Carsten & Spector, 1987). Ten slotte blijft het opgeven van een bepaalde functie een individuele keuze. De meta-analyse van Griffeth, Hom, en collega's (2000) wijst uit dat proximale antecedenten op het micro niveau een grotere voorspellende kracht hebben dan distale macro antecedenten. Lambert (2001) stelt een model voor waarin het proximale antecedent 'job satisfactie' en de demografische factoren 'leeftijd' en 'anciënniteit' een prominente rol spelen. Dit model betreft ook alternatieve job opportuniteiten als predictor, maar legt de nadruk op individuele job satisfactie. Werkomgeving en demografische kenmerken oefenen in dit theoretisch kader hun invloed op turnover intenties uit via job satisfactie.

Job Satisfactie

Job satisfactie is een centrale predictor naar keuze bij vele onderzoekers (Lee & Mitchell, 1994). Men definieert job satisfactie als de affectieve respons op een job, en de vergelijking van gewenste omstandigheden met reële omstandigheden (Spector, 1997). De operationalisatie van job satisfactie gebeurt op het individuele niveau, en omvat tevredenheid met het salaris, de sociale relaties met leidinggevend en collega's, en job karakteristieken (Van Dick, et al., 2004). Het is een logische relatie. Wanneer men een job niet graag uitoefent gaat men alternatieven overwegen.

Een bevraging bij Vlaamse doctorandi wijst uit dat van de 3659 respondenten 51,6% rapporteert tevreden te zijn met hun job, en 28,7% rapporteert zeer tevreden te zijn (Levecque, Giorgi, Verbeke, & Anseel, 2016). Dit is vergelijkbaar met cijfers uit Nederland, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk, en de Verenigde Staten waar respectievelijk 70%, 56%, 44%, en 61% rapporteren tevreden te zijn met hun job. Aan de hand van deze cijfers concluderen we dat Vlaamse academici minstens even tevreden zijn met hun job als hun collega's in andere Westerse landen. Hieruit kunnen we afleiden dat algemene job satisfactie geen fundamenteel probleem vormt binnen de Vlaamse academische sector.

Een onderzoek naar de tevredenheid van academici in het Verenigde Koninkrijk bied het inzicht dat men een verschillende mate van tevredenheid rapporteert over verschillende aspecten van hun werk (Kinman & Jones, 2008). De meeste job satisfactie haalt men uit de intellectuele stimulatie van onderzoeksactiviteiten en, in een mindere mate uit werkomstandigheden, salaris, en carrière perspectieven. Men moet dus in rekening brengen dat de positieve en negatieve aspecten van een academische carrière tegen elkaar opwegen, en geen genoegen nemen met een aanvaardbare totale tevredenheid.

Hoewel er een consistente relatie tussen job satisfactie en turnover aangetoond wordt (Tett & Meyer, 1993), blijft de percentuele verklaarde variantie relatief beperkt (Lambert, Hogan, & Barton, 2001). In een meta-analyse van Mobley, Griffeth, en collega's (1979) wordt 16% van de variantie in turnover gedrag door job satisfactie verklaard. In een meer recente meta-analyse (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000) rapporteert men dat 25% van de variantie in turnover gedrag verklaard wordt door job satisfactie.

Werk-familie-conflict

De relatief lage percentueel verklaarde variantie betekent dat job satisfactie een belangrijke factor is, maar niet de enige. Zo heeft ook inter-rolconflict tussen professionele en familiale rollen een invloed op job satisfactie (Boles, Johnston, & Hair, 1997; Hom & Kinicki, 2001), maar ook een direct effect op *withdrawal cognitions*, onafhankelijk van tevredenheid op het werk (Hom & Kinicki, 2001). Inter-rolconflict ontstaat wanneer de vereisten van een bepaalde rol interfereren met die van een andere rol (Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983). Bijvoorbeeld werk-interferentie-met-familie (WIF), waarbij job eisen een volwaardig functioneren binnen familiale

rollen in de weg staan (Huffman, Casper, & Payne, 2013). Ook familie-interferentie-met-werk (FIW) is een vorm van inter-rolconflict (Adams & Jex, 1999). Deze twee concepten vormen samen het construct werk-familie-conflict (WFC), een concrete toepassing van inter rollen conflict.

Het startschot van onderzoek naar dit concept begon met het werk-familie-conflict, maar werd uitgebreid tot werk-leven-conflict om een construct te formuleren dat breder toepasbaar is (Kossek & Lee, 2017). Inter-rolconflict kan ontstaan tussen werk rollen en verscheidene rollen in de privésfeer, los van de familiale situatie. Sommige auteurs differentiëren tussen de twee benamingen maar vaak worden ze aan elkaar gelijk gesteld. Het principe en mechanisme van dit type rollen conflict is gelijk aan dat van werk-familie-conflict, met een verwoording die minder nadruk legt op het familiale en meer op het privéleven in het algemeen (Siegel, Brockner, Fishman, Post, & Garden, 2005).

Er zijn twee manieren waarop job eisen met de privésfeer kunnen interfereren: tijdsdruk en spanning (Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983). Wanneer werkdruk er voor zorgt dat men zodanig veel tijd in het werk moet investeren dat het familieleven er onder lijdt, ontstaat inter-rolconflict. Ook wanneer de spanning die men opbouwt tijdens het uitoefenen van een stresserende functie er voor zorgt dat er slechts weinig energie overblijft om als attente partner, vader, of vriend op te treden, spreken we over inter-rolconflict (Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983). Niet enkel kan dit conflict de job satisfactie van de werknemer in kwestie beïnvloeden, ook zijn/haar omgeving kan hier negatief op reageren. Zo ontstaat er druk vanuit de privésfeer om een gezondere balans in de allocatie van aandacht en tijd tussen werk en privé te creëren (Higgins, Duxbury, & Irving, 1992). *Withdrawal cognitions* vinden zo hun oorzaak in dissatisfactie van de omgeving en niet van de werknemer zelf.

Inter-rolconflict en WFC hebben ook een nefaste invloed op de emotionele weerbarstigheid van een werknemer. Langdurig in een emotioneel en mentaal uitputtende situatie blijven, leidt tot een psychologische toestand beschreven onder de noemer 'emotionele uitputting' (Moore, 2000). Het concept vindt zijn oorsprong in de burnout theorie van Maslach (1982). Emotionele uitputting is het gevolg van langdurig aanhoudende spanning. Het ervaren van spanning lokt fysiologische reacties uit, zoals het aanmaken van adrenaline, die het lichaam voorbereiden om in een staat van verhoogde waakzaamheid te treden (Houkes, Janssen, Jonge, & Bakker, 2003). Wanneer men echter elke dag deze reactie uitlokt worden energiereserves uitgeput. Deze vorm van uitputting

zorgt voor een verminderde job satisfactie, en heeft daarnaast een directe invloed op turnover intenties (Boles, Johnston, & Hair, 1997; Ducharme, Knudsen, & Roman, 2007). Zij het rechtstreeks, of via emotionele uitputting, wordt werk-familie-conflict in relatie gebracht met turnover intenties. Een meta analyse die 67 studies over de impact van werk-familie-conflict integreerde, indiceert een rechtstreeks verband met turnover intenties ($r=0.29$) (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000)

Een studie naar de antecedenten van turnover intenties bij Vlaamse doctorandi toonde aan dat de maat voor werk-interferentie-met-familie een goede predictor is, maar familie-interferentie-met-werk niet (Levecque, Giorgi, & Anseel, 2016). In een onderzoek naar werk-familie-conflict bij academici in het Verenigd Koninkrijk rapporteerde 75% van de respondenten langere uren te werken dan contractueel afgesproken, en vaak 's avonds en in het weekend door te werken (Kinman & Jones, 2008). Dit heeft te maken met het feit dat werk in een academische carrière geen duidelijk afgelijnd eindpunt heeft. Wanneer er geen werk in te halen valt is er altijd werk te creëren om de kwaliteit en kwantiteit van de output te vergroten. 43% van de respondenten presteren 20% van de werklust in hun vrije tijd. Meer flexibiliteit in waar en wanneer het werk gedaan wordt, kan gezien worden als een mogelijk antwoord op werk-familie-conflict, maar draagt ook bij tot de vervaging van de grenzen tussen werk- en privéleven (Dorenkamp & Suß, 2017).

Vanuit de sociale uitwisselingstheorie en het ERI model begrijpen we dat een werknemer verwacht dat een adequate en eerlijk verdeelde verloning staat tegenover geleverde inspanningen (Cropanzano, Rupp, Mohler, & Schminke, 2001; Siegrist, 2002). Wanneer dit niet het geval is ontstaat bitterheid ten opzichte van de werkgever, een verlaagde toewijding, en hogere turnover intenties. Toewijding ten opzichte van de werkgever is een belangrijke mediator in deze relatie (Cropanzano, Rupp, & Byrna, 2003), en wordt erkend als onafhankelijke predictor van turnover intenties (Williams & Hazer, 1986; Curry, Wakefield, Price, & Mueller, 1986; Mathieu, Fabi, Lacoursiere, & Raymond, 2016).

Hypothesen

Hypothese 1: Overcommitment heeft een direct effect op turnover intenties

De rechtstreekse relatie van overcommitment en turnover intenties heeft in het verleden inconsistente steun gevonden in de literatuur (Kinman & Jones, 2008; Kinnunen, Feldt, & Makikangas, 2008). Bepaalde studies erkennen dat overcommitment zorgt voor verhoogde spanning op het werk, en spanning is een duidelijk antecedent van turnover intenties (Bridger, Day, & Morten, 2013). Wanneer men hoge inspanningen levert op het werk en daarbovenop een patroon van overcommitment vertoont escaleert dit tot een ongebalanceerde kosten-baten verhouding (Li, Galatsch, Siegrist, Muller, & Hasselhorn, 2011). De neiging om overmatig toegewijd te zijn aan een functie creëert dus spanning, waarvoor een mogelijke oplossing het ontwikkelen van turnover intenties is (Li, et al., 2013; Pomaki & Maes, 2002). Dit is ook het geval gebleken bij een gebrek aan ondersteuning vanuit de organisatie (Kinnunen, Feldt, & Makikangas, 2008). De academische sector is vatbaar voor deze randvoorwaarden, gezien de inspanningen die gevraagd worden van onderzoekers onevenredig stijgt ten opzichte van de ondersteuning die men vanuit de organisatie kan bieden (Levecque, Anseel, Beuckelaer, Heyden, & Gisle, 2017; Dorenkamp & Suß, 2017; Kinman & Jones, 2007). Mits de assumptie van deze randvoorwaarden een correcte inschatting blijkt, verwachten we een verband terug te vinden tussen overcommitment en turnover intenties binnen de populatie van onderzoekers aan Vlaamse universiteiten.

Hypothese 2: Overcommitment heeft een direct effect op werk-familie-conflict

De hoge mate waarin academici rapporteren dat ze 's avonds en in het weekend moeten doorwerken om de hoge werkdruk te kunnen waarmaken (Kinman & Jones, 2008) sluit aan bij de bevinding dat overcommitment vaker gerapporteerd wordt in hoogopgeleide populaties (Lau, 2008). Het blijkt een noodzakelijke voorwaarde om de werklust met succes te dragen. Indien er dus negatieve uitkomsten aan overcommitment verbonden zijn, is dat een relevante bevinding voor de academische sector in zijn geheel. Overcommitment is een persoonlijkheidskenmerk dat er voor zorgt dat men zich moeilijk kan loskoppelen van het werk (Feldt, et al., 2016), en is in het verleden een antecedent gebleken van werk-familie-conflict binnen academische kringen (Kinman & Jones, 2007). De definitie van overcommitment is: een set attitudes, gedragingen, en emoties die duiden op een overdreven toewijding, in combinatie met een sterk verlangen om erkend en gerespecteerd te worden (Siegrist, 2002). Het is duidelijk dat het geen grote logische sprongen

vereist om te stellen dat dit persoonlijkheidskenmerk een invloed heeft op de mate waarin men een gezonde scheiding en/of balans behoudt tussen werk- en familiale rollen. Dit brengt ons ertoe de hypothese voorop te stellen dat ook binnen deze steekproef van onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten een verband zal gevonden worden tussen de gerapporteerde overcommitment en werk-familie-conflict.

Hypothese 3: Werk-familie-conflict heeft een direct effect op turnover intenties

Werk-familie-conflict is een vorm van inter-rolconflict waarbij het professionele- en familieleven met elkaar interfereren (Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983). Dit kan in de vorm van werk-interferentie-met-familie, en familie-interferentie-met-werk (Huffman, Casper, & Payne, 2013; Adams & Jex, 1999). Deze vorm van conflict uit zich in twee varianten: tijdsdruk en spanning (Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983). Deze spanning bouwt intern op om zich uiteindelijk in verscheidene psychologische en fysiologische uitkomsten te manifesteren (Moore, 2000; Boles, Johnston, & Hair, 1997). Academics zijn bijzonder vatbaar voor deze vorm van inter-rolconflict door een toenemende vervaging van de grenzen tussen het professionele- en privéleven (Dorenkamp & Suß, 2017), de toenemende druk in de sector (Kinman & Jones, 2008), en de niet afgelijnde aard van het werk (Kinman & Jones, 2007). De homeostatische aard van de mens dicteert dat opgebouwde spanning een uitlaatklep moet zoeken om terug tot een meer houdbaar niveau te gebracht te worden (Pomaki & Maes, 2002). Turnover intenties worden zo in de hand gewerkt, als coping methode om het inter-rolconflict weg te nemen (Derycke, et al., 2010; Podsakoff, LePine, & LePine, 2007). Dit brengt ons tot de hypothese dat werk-familie-conflict een predictor is van turnover intenties bij deze steekproef van onderzoekers in Vlaanderen.

Hypothese 4: Werk-familie-conflict medieert de relatie tussen overcommitment en turnover intenties

De intrinsieke hypothese waarbij overcommitment een direct effect heeft op turnover intenties kent inconsistente steun in de literatuur (Feuerhahn, Kuhnel, & Kudielka, 2012; Preckel, Meinel, Kudielka, Haug, & Fischer, 2007). Er zijn voldoende aanwijzingen dat er een verband bestaat tussen overcommitment en turnover intenties (Kinnunen, Feldt, & Makikangas, 2008), maar gezien de inconsistentie van resultaten die een rechtstreeks relatie aantonen (Preckel, Meinel, Kudielka, Haug, & Fischer, 2007), en de consistentie van de relaties tussen overcommitment en andere uitkomsten die reeds gekende predictoren zijn van turnover intenties (Vechel, Jonge, Bosma, &

Schaufeli, 2005; Feuerhahn, Kuhnel, & Kudielka, 2012), is het een redelijke assumptie om te stellen dat er sprake is van mediatie. Werk-familie-conflict presenteert zich als een mogelijke mediator. Overcommitment is een predictor van werk-familie-conflict (Kinman & Jones, 2008), dat conflict is een antecedent van turnover intenties (Wang, Lawler, Walumbwa, & Shi, 2004). We verwachten dat een relatie tussen overcommitment en turnover intenties via de mediatie van werk-familie-conflict bestaat.

Culturele Verschillen

Individualisme - Collectivisme

“Culture is to society what memory is to individuals. It includes what has worked in the past”

- Harry Triandis, 1995

Vooraleer men een theoretisch kader presenteert om culturele verschillen te beschrijven, moeten we een inzicht verwerven in wat “cultuur” betekent. Hofstede is de grondlegger van het individualisme-collectivisme construct. Hij definieert cultuur als de collectieve programmering van de geest die toestaat om lidmaatschap van een specifieke groep of categorie individuen te differentiëren (Hofstede, 2011). Een andere auteur beschreef dit als de onderliggende waarden die door de meerderheid van een bepaalde populatie gehanteerd worden (Hassan, Dollard, & Winefield, 2010). Een subjectieve cultuur is volgens Triandis (1995) de gedeelde overtuigingen, attitudes, normen, rollen, en waarden die teruggevonden worden bij de sprekers van een specifieke taal die tijdens dezelfde tijdperiode in dezelfde geografische locatie leven. De centrale thema's die blijvend voorkomen in deze subjectieve cultuur vormen na verloop van tijd een meer georganiseerde cultuur. Cultuur bevat dus de waarden en normen die leden van een maatschappij delen en via een socialisatieproces doorgeven. Deze waarden en normen uit zich in de cognitieve structuren en gedragspatronen van de individuen in de bepaalde culturele context (Jang, Shen, Allen, & Zhang, 2017). Dit wil niet zeggen dat elk individu binnen eenzelfde cultuur exact dezelfde denk- en gedragspatronen zal vertonen, er bestaat natuurlijk variatie tussen personen, maar dat deze plaats vinden binnen een distributie (Hofstede, 2011). De invloed van cultuur uit zich in statistische tendensen (Triandis, 1995).

Hofstede beschreef in zijn baanbrekend werk 6 dimensies waarin men dergelijke statistische tendensen kan waarnemen: *power distance*, *uncertainty avoidance*, *masculinity-femininity*, *long term-short term orientation*, *indulgence-restraint*, en *individualism-collectivism* (Hofstede, 2011).

De meest besproken en fundamentele dimensie om verschillen tussen culturen te beschrijven is het individualisme - collectivisme concept (Billing, et al., 2014).

De individualisme - collectivisme dimensie stelt de vraag of een cultuur georganiseerd is rond individuen dan wel rond groepen (Jang, Shen, Allen, & Zhang, 2017). Hoe sterker men geïntegreerd is in groepen, hoe meer we spreken over collectivisme (Hofstede, 2011).

Collectivisme is een sociaal patroon waarin individuen deel uitmaken van een of meerdere hechte groepen, en hun primaire motivatie ligt in het gehoorzamen van de normen die de structuur van de groep bepalen. Individualisme is dan het sociaal patroon waarin men zichzelf beschouwt als onafhankelijke actoren, en de primaire motivatie van gedrag ligt in de eigen preferenties, noden, rechten en contractuele afspraken (Triandis, 1995).

Werk-familie-conflict & Turnover Intenties

Culturele verschillen blijken ook op het niveau van het individu een effect te hebben. Er is bijvoorbeeld een cross nationale variatie in individualisme-collectivisme die de relatie tussen job eisen en spanning op het werk modereert (Yang, Spector, Sanchez, Allen, & Poelmans, 2012). Onderzoek wijst uit dat personen afkomstig uit een individualistische cultuur meer spanning ervaren wanneer job eisen hun persoonlijke doelstellingen in de weg staan. (Jang, Shen, Allen, & Zhang, 2017). Dit illustreert dat culturele en sociale normen een invloed hebben op hoe men werk- en familiale waarden beleeft (Galovan, et al., 2010). Individualisme-collectivisme heeft een impact op hoe men scheidingen en prioriteiten aanbrengt in werk- en familierollen (Hassan, Dollard, & Winefield, 2010). Zo beschouwen personen uit een individualistische cultuur werk en familie als gescheiden rollen, en personen uit een collectivistische cultuur beschouwen ze als geïntegreerd. Personen uit een individualistische cultuur hechten meer waarde aan onafhankelijkheid, en verkiezen hun werk- of familiale rol uit te oefenen zonder restricties of verwachtingen vanuit de andere rol (Billing, et al., 2014). De schaarsheid hypothese omtrent werk-familie-conflict stelt dat de cognitieve analyse van iemand uit een individualistische cultuur veronderstelt dat participatie in een domein de participatie in een ander beperkt (Hassan, Dollard, & Winefield, 2010). Deze

schaarsheid hypothese veronderstelt namelijk een beperkt aantal beschikbare cognitieve en emotionele bronnen, die te verdelen zijn over de verschillende rollen. In een collectivistische maatschappij wordt werk gezien als een manier om de groep waartoe men behoort te dienen, en komen de doelstellingen van deze groep prioritair boven die van het individu (Spector, Allen, Poelmans, & LaPierre, 2007). De tijd die men spendeert op het werk is dan een middel om de economische welvaart van zowel de familiale in-groep als de professionele in-groep te ondersteunen (Hassan, Dollard, & Winefield, 2010). Verplichtingen op het werk worden op die manier niet gezien als een storende factor in het familieleven. Binnen het kader van de schaarsheid hypothese kan men dit zien als een cognitieve en emotionele bron die aangewend wordt om twee verschillende rollen te dienen. In het collectivistische China worden werken en zelfopoffering in functie van het collectief als een zeer eervolle zaak gezien (Galovan, et al., 2010). Westerse HRM modellen kunnen dus andere resultaten bekomen in een niet – Westerse context.

Een studie die een gevarieerde Aziatische steekproef vergelijkt met een Westerse toonde aan dat werk-familie-conflict wel degelijk een effect heeft op familiale- en job satisfactie, maar dat het effect sterker was in de Westerse populatie (Hassan, Dollard, & Winefield, 2010). De Maleisische werknemers in deze studie ervaren ook het inter-rolconflict maar in mindere mate. Zowel het voorkomen van werk-familie-conflict als de negatieve uitkomst ervan was minder groot in de collectivistische steekproef. Het is alvast niet zo dat men in collectivistische culturen gewoonweg in een minder harde professionele omgeving werkt. Werknemers in de Verenigde Staten en China rapporteren in gelijke mate competitiviteit en een prestatie oriëntatie (Oyserman, Coon, & Kimmelmeier, 2002). Toch wordt ook wanneer men Noord Amerikaanse steekproeven vergelijkt met Chinese een hogere prevalentie van werk-familie-conflict gevonden (Billing, et al., 2014). Het effect van werk-familie-conflict op turnover intenties wordt ook sterker wanneer men een steekproef uit de Verenigde Staten neemt dan in een Chinese steekproef (Wang, Lawler, Walumbwa, & Shi, 2004). Onderzoek naar de effecten van werk-familie-conflict in de Verenigde Staten en Singapore levert gelijkaardige resultaten op, gezien er een effect op job satisfactie bestond in de Verenigde Staten maar niet in Singapore (Galovan, et al., 2010).

Echter komen niet alle onderzoeken tot hetzelfde besluit. Allen en collega's kwamen tot de conclusie dat organisatorische factoren een sterkere invloed hebben op werk-familie-conflict dan macro factoren, zoals cultuur (Allen, French, Dumani, & Shockley, 2015). Een studie die Taiwanese

werknemers vergelijkt met Britse toont aan dat job eisen in beide culturen tot werk-familie-conflict en een verminderde familiale satisfactie leiden. De impact van werk-familie-conflict op rolsatisfactie bleek dan wel sterker te zijn in de Britse steekproef (Lu, et al., 2010).

Al bij al is de nood naar verder onderzoek omtrent de generaliseerbaarheid van werkstress modellen en psychologische principes over culturen heen groot. De inconsistentie van resultaten doet vermoeden dat de context van de organisatie en het individu ook een significante impact heeft. Onderzoek naar deze specifieke constructen binnen de academische sector is er nog niet.

Hypothesen

Hypothese 5: Personen uit een individualistische cultuur rapporteren meer werk-familie-conflict dan personen uit een collectivistische cultuur

Werk-familie-conflict ontstaat door de interferentie van professionele rollen met familiale rollen, benoemd als werk-interferentie-met-familie (Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983; Huffman, Casper, & Payne, 2013). De mate waarin men deze interferentie ervaart kan echter verschillen van persoon tot persoon, en wordt deels bepaald door culturele normen (Jang, Shen, Allen, & Zhang, 2017; Galovan, et al., 2010). Personen uit een collectivistische cultuur percipiëren de druk die een veeleisende job met zich meebrengt als zelfopoffering voor het collectieve goed van de werkgever en familie (Hassan, Dollard, & Winefield, 2010; Galovan, et al., 2010). Werk- en familiale rollen worden gezien als geïntegreerd, in tegenstelling tot personen uit individualistische culturen die deze rollen segmenteren en de verwachting voorop stellen dat ze niet met elkaar interfereren (Billing, et al., 2014; Hassan, Dollard, & Winefield, 2010). We verwachten dat personen uit individualistische culturen meer werk-familie-conflict rapporteren dan personen uit collectivistische culturen door deze verschillende interpretatie van hoe hun professionele- en privéleven gestructureerd hoort te zijn.

Hypothese 6: Cultuur modereert de relatie tussen werk-familie-conflict en turnover intenties

Turnover intenties ontwikkelen is een coping strategie die een oplossing biedt voor de spanning die samengaat met het inter-rolconflict van werk-familie-conflict (Derycke, et al., 2010; Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983). Personen uit een collectivistische cultuur ervaren de interferentie van werk met familielevens in mindere mate als conflictueus, door de culturele norm waarin de tijd en inspanning die men aan werken besteedt gezien wordt als een bijdrage aan beide rollen

(Hassan, Dollard, & Winefield, 2010). Deze culturele normen sluiten echter niet uit dat een balans tussen werk- en familielevens voor elke mens belangrijk is. Dit blijkt uit het feit dat werk-familieconflict in bepaalde steekproeven toch ook een impact heeft op job satisfactie en turnover intenties, al is deze impact groter in Westerse steekproeven (Billing, et al., 2014; Wang, Lawler, Walumbwa, & Shi, 2004). We anticiperen dat er een effect van werk-familieconflict is in beide groepen, maar dat het effect in de groep van personen uit een individualistische cultuur groter is dan dat in de groep van personen uit een collectivistische cultuur, dus dat cultuur een modererende rol heeft.

Methoden

Steekproef

De dataset die gebruikt is voor het schrijven van deze masterproef, is afkomstig uit de Survey of Junior Researchers (SJR). Deze bevraging van de SJR werd door ECOOM in 2013 afgenomen bij onderzoekers aan de vijf Vlaamse universiteiten: Universiteit Gent, Katholieke Universiteit Leuven, Vrije Universiteit Brussel, Universiteit Antwerpen en Universiteit Hasselt. ECOOM is het Expertisecentrum Onderzoek en Ontwikkelingsmonitoring van de Vlaamse Gemeenschap. Deze interuniversitaire samenwerking ondersteunt de Vlaamse overheid bij het in kaart brengen van de investeringen in innovatie en onderzoek & ontwikkeling.

De respondenten zijn allen onderzoekers die hun doctoraat nog niet volledig hebben afgerond, of die werkzaam zijn in een academisch statuut en ofwel een persoonsgebonden beurs hebben, of enkel ingeschreven zijn voor het doctoraat. Uit de 12 191 jonge onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten beantwoordden 4069 van hen de oproep om deze vragenlijst in te vullen, wat neerkomt op een response rate van 33%.

Meetinstrumenten

Item hercodering

Een aantal items uit de Survey of Junior Researchers werden gehercodeerd om de richting van de antwoordmogelijkheden te standaardiseren, of om de interpretatie van de resultaten te vergemakkelijken. Item drie uit de overcommitment schaal (*Als ik thuis kom, kan ik mijn werk heel makkelijk van me af zetten.*) werd gehercodeerd om overeen te komen met de negatieve aard van

de vraagstelling van de overige items. De job controle schaal werd volledig gehercodeerd, met uitzondering van item zestien, om de interpreteerbaarheid van de resultaten te vergemakkelijken. Zo ook voor de schaal die job eisen meet, uitgezonderd items zes en acht. Door de ordening van de antwoordmogelijkheden gaf een lagere score op de job eisen schaal de rapportage van hoge job eisen aan, en een lagere score op de job controle schaal de rapportage van hoge job controle. Correlaties met de overige schalen waarbij een hogere score een hogere rapportering van het construct werden hierdoor in een contra-intuïtieve richting weergegeven. Na hercodering van de items indiceert een hogere score op de job eisen schaal een hoge mate aan job eisen, en een hoge score op de job controle schaal een hoge mate aan job controle. We merken op dat de correlatie van bijvoorbeeld job eisen met job satisfactie hierdoor negatief wordt weergegeven. Deze manier van rapportering laat toe om op een meer intuïtieve wijze de resultaten te overlopen.

Overcommitment

Overcommitment werd gemeten met de verkorte versie van de overcommitment sub-schaal uit de Effort Reward Imbalance vragenlijst (Siegrist, et al., 2004). Het overcommitment component van de vragenlijst bevat 6 items die op een vier-punten schaal gescoord worden, lopende van 1 (*Helemaal oneens*) tot 4 (*Helemaal eens*). Na inversie van het derde item bekomt men bij wijze van optelling een score tussen 6 en 24, waarbij hoe hoger men scoort hoe meer sprake er is van overcommitment.

Werk-familie-conflict

Voor de meting van werk-familie-conflict werd gebruikt gemaakt van tien items, te scoren op een vier-punten schaal gaande van 1 (*Helemaal oneens*) tot 5 (*Helemaal eens*) (Netemeyer & Boles, 1996). De eerste vijf items bevragen werk-interferentie-met-familie, en de laatste vijf items bevragen familie-interferentie-met-werk. Zowel tijdsconflict als spanning gerelateerd conflict worden bevraagd. De totale score gaat van minimaal tien tot maximaal vijftig waarbij hoe hoger men scoort, hoe meer werk-familie-conflict aanwezig is.

Turnover Intenties

Turnover intenties werden gemeten aan de hand van een enkele vraag (*Hebt u er reeds aan gedacht om te stoppen met onderzoekswerk?*). Een gelijkaardige enkele-vraag-methode om

turnover intenties te meten werd reeds met succes gehanteerd door Derycke *et al.* (2013) en Kinnunen *et al.* (2008). De vraagstelling legt de nadruk op professionele turnover, in de zin dat men niet bevraagt of de respondent in kwestie het verlaten van de organisatie overweegt, maar of de respondent het veld van onderzoekswerk overweegt te verlaten. Er zijn vijf antwoordmogelijkheden in deze schaal, variërende van 1 (*nooit*) tot 5 (*elke dag*).

Individualisme - Collectivisme

De landen van herkomst van de participanten in de steekproef werd een individualisme score toegewezen aan de hand van de Individualisme Index (Hofstede, Hofstede, & Minkov, 2010). De Individualisme Index werd opgesteld op basis van verschillende replicaties van de originele IBM studie en geeft een overzicht van 76 landen. Het cut off punt bepalen waardoor een land als collectivistisch of individualistisch wordt geclassificeerd kent geen standaard methode, maar een harde grens moet bepaald worden. In deze studie wordt het cut off punt gezet op het exacte midden van de schaal die een range heeft van nul tot honderd. Met andere woorden, een land met een individualisme score van lager dan vijftig wordt als collectivistisch beschouwd. De landen waarvoor geen individualisme score beschikbaar was werden niet betrokken in de huidige steekproef. Respondenten die in België geboren werden zijn ook niet opgenomen in de steekproef. Enerzijds zou de keuze om hen wel te betrekken de proporties van de twee steekproeven tekenen door het grote aantal personen uit een individualistische cultuur, en anderzijds doet dit afbreuk aan de toegevoegde waarde van het culturele luik van deze analyse. De populatie met Belgische afkomst wordt reeds betrokken in de initiële analyses, waar zij ook de overgrote meerderheid van de steekproef uitmaken. Het culturele luik werd toegevoegd om aanbevelingen te kunnen doen omtrent het aantrekken en behouden van internationaal talent, in dit geval doctorandi met niet-Belgische afkomst die actief zijn in Vlaanderen.

Controlevariabelen

Uit theoretische overwegingen worden de variabelen job eisen, job controle, en job satisfactie betrokken in de analyse. Deze drie variabelen werden in vorige onderzoeken reeds erkend als belangrijke predictoren (Bakker & Demerouti, 2016; Lambert, Hogan, & Barton, 2001). Job eisen werd bevraagd via elf items op een schaal die na hercodering varieert 1 (*nooit*) tot 5 (*altijd*). Job controle werd geoperationaliseerd in 17 items gaande van 1 (*nooit*) tot 5 (*altijd*), na hercodering.

Ook gender wordt als controle variabele betrokken, om een mogelijk effect van de sociale rollen die met het gender construct samengaan te detecteren. Gender werd bevraagd als een binair construct met twee opties: "Bent U.... *man* of *vrouw*. Er worden geen a priori hypothesen geformuleerd over de betrokken controlevariabelen.

Procedure

De data analyse procedures werden allen uitgevoerd in SPSS 25.

Betrouwbaarheid en Multicollineariteit

Een correlatie matrix werd opgesteld om de verbanden tussen de onafhankelijke variabelen in kaart te brengen. De Cronbach's alpha waarden worden weergegeven in diezelfde tabel. Hoewel de gebruikte schalen in het verleden steeds een goede construct validiteit kenden is het aangeraden om te garanderen dat dit binnen deze steekproef ook het geval is (Tavakol & Dennick, 2011). Een Cronbach's alpha waarde wordt gezien als acceptabel vanaf .7, als goed vanaf .8, en excellent vanaf .9 (Gliem & Gliem, 2003). We merken op dat de vragenlijsten een goede interne consistentie vertonen. De matrix indiceert ook dat er significante correlaties bestaan tussen alle onafhankelijke variabelen. De correlaties zijn van een verwachte grootorde, gezien de constructen een theoretisch verband houden met elkaar. Grote correlaties tussen de onafhankelijke variabelen kan echter multicollineariteit impliceren. De testprocedure voor multicollineariteit werd uitgevoerd, en er blijkt geen dusdanig sterke overlap tussen de constructen die de interpretatie van de analyses zou fnuiken. De meest courante heuristische interpretaties stellen dat VIF waarden groter dan vijf duiden op multicollineariteit (Schwarz, Schwarz, & Black, 2014) Andere auteurs hanteren een minder conservatieve drempel van tien (Alin, 2010). De gerapporteerde waarden voldoen aan het meer conservatieve criterium om problematische multicollineariteit uit te sluiten.

Tabel 1. Correlatie Matrix & Cronbach's Alpha Waarden

Variabele	M	Range	SD	N	1	2	3	4	5
1 Job Eisen	25.885	10;40	5.253	11	0.876				
2 Job Controle	33.88	17;68	6.661	17	-.214**	0.861			
3 Job Satisfactie	22.01	6;30	3.968	6	-.300**	.281**	0.719		
4 Overcommitment	15.059	6;24	3.38	6	.590**	-.150**	-.234**	0.773	
5 Werk Familie Conflict	23.65	10;50	7.94	10	.521**	-.175**	-.276**	.517**	0.908

** $p < .01$

Cronbach's Alpha waarden voor schaalbetrouwbaarheid worden op de diagonaal weergegeven. Alle testen werden two-tailed uitgevoerd.

Tabel 2. VIF Waarden

Variabele	Tolerance	VIF
Job Eisen	0.572	1.749
Job Controle	0.903	1.107
Job Satisfactie	0.844	1.185
Overcommitment	0.592	1.688
Werk Familie Conflict	0.65	1.538

Mediatie Model

Om het mediatiemodel te testen werd gebruik gemaakt van ordinale logistische regressie. Dit is de aangewezen methode om de effecten van meerdere predictoren op een uitkomstvariabele van ordinale aard te testen (Kleinbaum & Klein, 2010). De uitkomstvariabele 'turnover intenties' werd gemeten aan de hand van een likert-schaal met vijf antwoord categorieën. De mogelijke antwoord categorieën kennen een ordeningen gaande van *nooit* tot *elke dag*. Echter bleek dat aan de assumptie van proportionele odds niet voldaan werd. Deze assumptie stelt dat de regressie helling tussen de verschillende categorieën relatief gelijk blijft, en de predictoren dus een gelijk effect uitoefenen op de verschillende antwoord categorieën. Deze assumptie wordt getest met de *test of parallel lines* (Kleinbaum & Klein, 2010). Een mogelijke verklaring voor ongelijke regressie hellingen tussen antwoord categorieën is de aanwezigheid van een vloereffect in de meting van de uitkomstvariabele, waardoor een disproportioneel groot aantal respondenten in de laagste antwoord categorieën behoren. De klassieke definiëring van een vloereffect is een onvoldoende differentiatie tussen de laagste antwoord categorieën. Hier is sprake van in de operationalisatie van turnover intenties, gezien 84,2% van de respondenten een van de laagste twee categorieën selecteerde. 42,3% van de respondenten gaf aan nooit te denken aan stoppen met onderzoekswerk, en 41,9% van de respondenten gaf aan enkele keren per jaar te denken aan

stoppen met onderzoekswerk. De praktische meerwaarde van het toevoegen van categorieën zoals *enkele keren per twee jaar* is echter twijfelachtig. Het ontstaan van de disproportionele distributie in de antwoorden is waarschijnlijk minder te wijten aan onvoldoende differentiatie tussen deze twee categorieën, of kleine verschillen tussen de regressie hellingen die door de grootte van de steekproef als significant beschouwd worden, en eerder aan de homogeniteit van turnover intenties binnen de steekproef. Tabel 3 geeft een overzicht van de antwoord distributie op de turnover intenties schaal, en tabel 4 van de resultaten van de *test of parallel lines*.

Tabel 3. Antwoord Distributie Turnover Intenties

Variabele	Antwoordcategorie	N	Percentage
Turnover Intenties	1 (Nooit)	1720	42,3
	2 (Enkele keren per jaar)	1706	41,9
	3 (Enkele keren per maand)	417	10,2
	4 (Enkele keren per week)	125	3,1
	5 (Elke dag)	59	1,4
Totaal		4027	99,0
Missing		42	1,0
Totaal		4069	100,0

Tabel 4. Test of Parallel Lines

Test of Parallel Lines		
Stap	Chi ²	
0	40.397	**
1	51.222	**
3	45.972	**
4	61.545	**

$p < .001$ **

Een alternatieve methode voor het analyseren van data met een ordinale uitkomstvariabele waarbij de assumptie van proportionele odds niet voldaan wordt, is het gebruik maken van multinomiale logistische regressie. Deze methode is minder conservatief, omdat de antwoordcategorieën niet geacht worden een bepaalde ordening te volgen. Bij het uitvoeren van deze methode bleek echter dat de Pearson Chi² maat voor de goodness-of-fit van het model bij de data niet voldoende verschil vond tussen het nul model en het theoretisch vooropgestelde model. Gezien beide methoden een statistische zwakte vertoonden, werd gekozen voor ordinale logistische regressie, waarbij de methode het best past bij de data.

Bij het gebruik van de functie voor ordinale logistische regressie in SPSS 25 wordt niet automatisch een odds ratio gegenereerd. De Beta-waarden worden gerapporteerd in de tekst om uitspraken te doen over de significantie van de relaties tussen de variabelen. In de bijlagen kan men echter uitgebreide tabellen van de resultaten, inclusief betrouwbaarheidsintervallen en odds ratios. Deze odds ratios werden berekend met behulp van de functie om exponenten te berekenen in Excel.

Het testen van de mediatiehypothese gebeurde in vijf stappen. Eerst werd een ordinaal logistisch model opgesteld met de controlevariabelen om uit te sluiten dat de hoofdeffecten van de theoretisch beoogde onafhankelijke variabelen vervat zitten in deze relaties. Hierna werd overcommitment toegevoegd aan dit model om het hoofdeffect van deze predictor op turnover intenties na te gaan.

Om het verband tussen overcommitment en werk-familie-conflict te analyseren werd gebruik gemaakt van univariate lineaire regressie. Werk-familie-conflict werd gemeten met een likert-schaal van 1 tot 5, met tien items. Omdat de schaal meerdere items bevat, voldoende antwoordmogelijkheden bevatten, de interne consistentie goed is, en de steekproef voldoende groot is, kunnen we de variabele behandelen als interval niveau (Allen & Seaman, 2007). Dit was de derde stap in de testprocedure van de mediatie hypothesen.

De vierde stap was het in kaart brengen van het hoofdeffect van werk-familie-conflict op turnover intenties. Hiervoor werd terug ordinale logistische regressie gebruikt. Finaal werd het volledige model met alle controlevariabelen en de twee predictoren in de ordinale logistische regressie procedure aangebracht. De Baron & Kenny methode voor mediatietesten stelt dat wanneer het hoofdeffect van overcommitment op turnover intenties zijn significantie verliest wanneer de mediator in het model gebracht wordt, er sprake is van volledige mediatie. Wanneer het effect van overcommitment op turnover intenties door toevoeging van de mediator kleiner wordt maar significant blijft is er sprake van partiële mediatie (Baron & Kenny, 1986).

Culturele Verschillen

Om te bepalen of er een significant verschil tussen de gemiddelde rapportering van werk-familie-conflict van personen uit een individualistische- en collectivistische cultuur bestaat, werd gebruik gemaakt van de t-test voor onafhankelijke steekproeven procedure. De twee groepen werden bepaald aan de hand van de landelijke individualisme scores.

Om de invloed van individualisme-collectivisme in de relatie tussen werk-familie-conflict en turnover intenties in kaart te brengen werd een moderatie procedure uitgevoerd met behulp van ordinale logistische regressie. Cultuur treedt hier op als dichotome moderator met twee mogelijke uitkomsten: individualisme en collectivisme. Er werd een dummy variabele aangemaakt waarbij 1 = individualisme, en 0 = collectivisme. Aan de hand van deze dummy variabele werd een interactieterm aangemaakt van cultuur met werk-familie-conflict. Twee modellen werden getest: een model waarin de controlevariabelen, cultuur en werk-familie-conflict werden betrokken, en een tweede model waarin de interactieterm van werk-familie-conflict met cultuur werd opgenomen. Indien de interactieterm een significante invloed uitoefent op turnover intenties, bovenop de hoofdeffecten van werk-familie-conflict en cultuur, is er sprake van moderatie (Warner, 2013).

Resultaten

Demografische & Descriptieve gegevens

De samenstelling van het aantal mannen versus vrouwen in deze steekproef blijkt relatief gelijklopend. Het aantal mannen bedraagt 1927 van de 4069 respondenten (47,4%). Het aantal vrouwen bedraagt 2120 (52,1%). Er ontbreken 22 (0,5%) antwoorden op de vraag of men man of vrouw is.

De meerderheid van de onderzoekers die de SJR invulde is uit België afkomstig, met 2955 (72,6%) respondenten. Dit wil zeggen dat 26,8% van de respondenten afkomstig is uit andere landen. Concreet zijn dit 1089 respondenten. 25 respondenten (0,6%) gaven geen antwoord op deze vraag. Van de 1089 onderzoekers die een afkomst buiten België hebben kon er over 1001 respondenten een uitspraak gedaan worden of er in hun land van herkomst een overwegend individualistische of collectivistische cultuur heerst. Zo blijken 432 respondenten uit een individualistische cultuur afkomstig te zijn, en 569 uit een collectivistische cultuur. Met een verdeling van 43,15% en 56,85% zijn respondenten uit, respectievelijk, individualistische en collectivistische culturen ook relatief gelijk vertegenwoordigd.

De zes meest vertegenwoordigde landen zijn: Nederland (N=156), China (N=78), Italië (N=69), Indië (N=59), Duitsland (N=53), en Iran (N=47). Een overzicht van alle landen met hun corresponderende individualisme scores is terug te vinden in de appendix.

Binnen deze steekproef waren op het moment van afname 3659 (89,95%) respondenten bezig aan hun doctoraatsonderzoek. Doctorandi maken dus de overgrote meerderheid uit van de respondenten. De overige respondenten zijn werkzaam als onderzoekers maar hebben hun doctoraat reeds afgerond (4,7%), stopgezet (0,4%), of zijn onzeker over toekomstige plannen om een doctoraatstraject aan te vangen (4,5%). Slechts 22 (0,5%) respondenten gaven geen antwoord op de vraag waar in het doctoraatstraject zij zich bevinden.

Van diegenen die nog bezig zijn aan hun doctoraatsonderzoek indiceerden 3635 van de respondenten in welke fase van het onderzoek zij zich op dat moment bevonden. Daaruit blijkt dat 21,6% van deze doctorandi aangaf zich in de planningsfase te bevinden, 56% in de uitvoerende fase, en 22,5% in de afrondende fase.

Mediatie Model

De resultaten van de ordinale logistische regressieprocedures kunnen teruggevonden worden in tabel 5, de resultaten van de univariate lineaire regressie in tabel 6.

Voor we het model testen werden de controlevariabelen in het model gebracht. Dit model verklaart ongeveer 17% van de variantie (Nagelkerke pseudo $R^2 = .167$). Zoals verwacht vanuit theoretische overwegingen hebben job controle ($B = -.036, p < .01$) en job satisfactie ($B = -.148, p < .01$) een negatieve relatie met turnover intenties. Job eisen blijken ook een positieve relatie met turnover intenties te hebben ($B = .044, p < .01$). Gender heeft ook een significante invloed, waarbij mannen minder geneigd zijn turnover intenties te rapporteren dan vrouwen ($B = -.26, p < .01$).

De eerste stap van de mediatie procedure was het toevoegen van overcommitment aan het model. Na toevoeging van deze predictor verklaart het model ongeveer 18% van de variantie (Nagelkerke pseudo $R^2 = .183$). Alle controlevariabelen behalve job eisen blijven een significant verband behouden met turnover intenties. Mannen rapporteren nog steeds significant minder turnover intenties dan vrouwen ($B = -.239, p < .01$). Job controle ($B = -.036, p < .01$) en job satisfactie ($B = -.145, p < .01$) behouden een negatief verband. Ook overcommitment heeft een

significant hoofdeffect op turnover intenties in deze steekproef ($B = .094, p < .01$). Wat evidentie biedt voor de eerste hypothese, er is een direct effect van overcommitment op turnover intenties.

Om het effect van overcommitment op werk-familie-conflict na te gaan werd univariate lineaire regressie toegepast, wat de tweede stap is van de mediatie testprocedure. Ongeveer 35% van de variantie in werk-familie-conflict wordt verklaard door de controlevariabelen plus overcommitment (Adjusted $R^2 = .353$). Alle controlevariabelen hebben een significant effect op werk-familie-conflict. Mannen rapporteren meer werk-familie-conflict dan vrouwen ($B = .918, p < .01$). Job eisen ($B = .441, p < .01$) vertonen een positief verband met turnover intenties. Job controle ($B = -.044, p < .01$), en job satisfactie ($B = -.214, p < .01$) vertonen beiden een negatieve relatie met werk-familie-conflict. Het effect van overcommitment op werk-familie-conflict is ook significant ($B = .754, p < .01$), waarmee de tweede hypothese wordt bevestigd.

Het verband van werk-familie-conflict met turnover intenties werd terug via ordinale logistische regressie getest. In deze derde stap waarin alle controlevariabelen plus werk-familie-conflict in het model werden gebracht wordt ongeveer 17,5% van de variantie verklaard (Nagelkerke pseudo $R^2 = .175$). Alle controlevariabelen vertonen een significant verband met turnover intenties. Mannen rapporteren meer turnover intenties dan vrouwen ($B = -.275, p < .01$). Job eisen ($B = .021, p < .01$) heeft een kleiner maar nog steeds significante relatie met turnover intenties. Job controle ($B = -.036, p < .01$), en job satisfactie ($B = -.145, p < .01$) hebben een negatief verband met turnover intenties. Het effect van werk-familie-conflict is positief, en significant ($B = .028, p < .01$). De derde hypothese wordt ook bevestigd.

Na toevoeging van de twee predictoren, overcommitment en werk-familie-conflict, blijkt gender geen significant verband meer te houden met turnover intenties. De controle variabelen wel. Job eisen heeft nu een klein negatief effect ($B = -.001, p < .01$). Job controle ($B = .035, p < .01$) en job satisfactie ($B = -.145, p < .01$) behouden een negatief verband. De mate aan verklaarde variantie toont een lichte stijging met ongeveer 19% (Nagelkerke pseudo $R^2 = .186$). Overcommitment ($B = .08, p < .01$) en werk-familie-conflict ($B = .019, p < .01$) blijven een significant effect vertonen op turnover intenties. Het effect van overcommitment is marginaal kleiner na toevoeging van werk-familie-conflict aan het model, wat een argument biedt voor partiële mediatie. De constantheid van de maat voor procentueel verklaarde variantie doorheen de hypothese testen, het feit dat ook werk-familie-conflict een kleine daling in effect toont na de toevoeging van overcommitment, en

de beperkte grootte van de effect daling van overcommitment, doen echter eerder vermoeden dat overcommitment en werk-familie-conflict onafhankelijke predictoren zijn bij het voorspellen van turnover intenties. De vierde hypothese vindt onvoldoende steun in de resultaten om bevestigd te worden.

Tabel 5. Resultaten Mediatie Procedure – Ordinale Logistische Regressie

Onafhankelijke Variabelen	Stap 0		Stap 1		Stap 3		Stap 4	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
Controlevariabelen								
Gender*	-0.26	**	-0.239	**	-0.275	**	-0.254	NS
Job Eisen	0.044	**	0.01	NS	0.021	**	-0.001	**
Job Controle	-0.036	**	-0.036	**	-0.036	**	-0.035	**
Job Satisfactie	-0.148	**	-0.145	**	-0.145	**	-0.145	**
Modelvariabelen								
Overcommitment			0.094	**			0.08	**
Werk Familie Conflict					0.028	**	0.019	**
Nagelkerke R²	0.167		0.183		0.175		0.186	

Afhankelijke Variabele: Turnover Intenties

*Ten opzichte van referentiecategorie 'vrouw'

$p < .01$ ** ; $p > .10$ NS

Tabel 6. Resultaten Mediatie Procedure - Univariate Lineaire Regressie

Onafhankelijke Variabelen	Stap 2	
	B	Sig.
Controlevariabelen		
Intercept	31.676	**
Gender*	0.918	**
Job Eisen	0.441	**
Job Controle	-0.044	**
Job Satisfactie	-0.214	**
Modelvariabelen		
Overcommitment	0.754	**
Adjusted R²	0.353	

Afhankelijke Variabele: Werk Familie Conflict

*Ten opzichte van referentiecategorie 'vrouw'

$p < .01$ ** ; $p > .10$ NS

Tabel 7. Overzicht Hypothesen Mediatie Model

Hypothese	Stelling	Resultaat
1	Overcommitment heeft een direct effect op turnover intenties	Aanvaard
2	Overcommitment heeft een direct effect op werk-familie-conflict	Aanvaard
3	Werk-familie-conflict heeft een direct effect op turnover intenties	Aanvaard
4	Werk-familie-conflict medieert de relatie tussen overcommitment en turnover intenties	Verworpen

Culturele Verschillen

Om de verschillen in werk-familie-conflict tussen individualistische en collectivistische culturen te bepalen, werd een t-test voor onafhankelijke steekproeven uitgevoerd. De resultaten van deze test procedure zijn terug te vinden in tabel 8. Hieruit bleek dat er inderdaad een significant verschil tussen de twee culturele groepen zichtbaar is, binnen deze steekproef. Echter correspondeert de richting van het verschil niet met de theoretisch vooropgestelde hypothese. Respondenten uit een collectivistische cultuur ($M = 26.5$, $SD = 8$) rapporteren gemiddeld meer werk-familie-conflict dan respondenten uit een individualistische cultuur ($M = 23.96$, $SD = 8.28$), dit verschil is statistisch significant ($t = -4.708$, $p < .01$). De vijfde hypothese van deze thesis wordt dus verworpen. Personen uit een individualistische cultuur rapporteren niet meer werk-familie-conflict dan personen uit een collectivistische cultuur.

Tabel 8. Culturele Verschillen: Werk-familie-conflict – T-test

Culturele Verschillen - T-test								
Cultuur	N	M	St. Afwijking	T	Sig	M verschil	BI 95%	
Individualistisch	412	23.9587	8.28	-4.708	$p < .000$	2.541	-3.6	-1.481
Collectivistisch	512	26.5	8					

Als eerste stap om de hypothese dat cultuur de relatie tussen werk-familie-conflict en turnover intenties modereert te testen, werd een model opgesteld waarin de controle variabelen, cultuur, en werk-familie-conflict werden opgenomen. De controlevariabelen en werk-familie-conflict zijn significant. Job eisen heeft een klein maar significant effect ($B = .021$, $p < .01$). Job controle ($B = -.035$, $p < .01$) en job satisfactie ($B = -.145$, $p < .01$) hebben beiden een negatieve relatie met turnover intenties. Ook gender heeft een negatief en significant effect ($B = -.277$, $p < .01$), waarbij vrouwen de referentie categorie zijn. De mannen in deze steekproef rapporteren minder turnover

intenties. Cultuur heeft geen significant effect ($B = .196, p = .065$), personen uit een individualistische cultuur zijn de referentie categorie. Ongeveer 18% van de variantie in turnover intenties wordt verklaard door dit model (Nagelkerke pseudo $R^2 = .176$).

In het tweede model werd de interactieterm tussen werk-familie-conflict en cultuur opgenomen. De controle variabelen vertonen allen een significante relatie met turnover intenties. De effecten van job eisen ($B = .021, p < .01$), job controle ($B = -.035, p < .01$), job satisfactie ($B = -.145, p < .01$), en gender ($B = -.277, p < .01$) behouden hun grootteorde en richting, in vergelijking met het eerste model waar niet getest werd voor het effect van de interactieterm. Deze interactie tussen werk-familie-conflict en cultuur blijkt dan ook geen significante relatie te vertonen met turnover intenties ($B = .011, p = .410$). Ook het hoofteffect van cultuur ($B = .458, p = .173$) heeft geen significante invloed. Er blijkt geen toegevoegde verklaarde variantie door opname van de interactieterm (Nagelkerke pseudo $R^2 = .176$). De resultaten van de moderatie procedure zijn terug te vinden in de onderstaande tabel.

Tabel 9. Resultaten Moderatie Procedure – Ordinale Logistische Regressie

Onafhankelijke Variabelen	Stap 1		Stap 2	
	B	Sig.	B	Sig.
Controlevariabelen				
Gender*	-0.27	**	-.277	**
Job Eisen	0.021	**	0.021	**
Job Controle	-.035	**	-.35	**
Job Satisfactie	-.145	**	-.145	**
Modelvariabelen				
Werk Familie Conflict	0.029	**	0.027	**
Cultuur #	0.196	NS	0.458	NS
Interactie			0.011	NS
Nagelkerke R²	0.167		0.183	

Afhankelijke Variabele: Turnover Intenties

*Ten opzichte van referentiecategorie 'vrouw'

#Ten opzichte van referentiecategorie 'individualisme'

$p < .01$ ** ; $p > .10$ NS

Tabel 10. Overzicht Hypothesen Culturele Verschillen

Hypothese	Stelling	Resultaat
5	Personen uit een individualistische cultuur rapporteren meer werk familie conflict dan personen uit een collectivistische cultuur	Verworpen
6	Cultuur modereert de relatie tussen werk familie conflict en turnover intenties	Verworpen

Discussie

Methode

De steekproef van deze studie is opgesteld om een uitspraak te kunnen doen over de antecedenten van turnover intenties in een specifieke populatie. Conclusies zijn dan ook beperkt in hun relevantie tot onderzoekers en doctorandi, met eventuele generalisaties over beroepsgroepen in zeer gelijkaardige werkomstandigheden. Ook deze generalisaties moeten echter genuanceerd worden, gezien de specificiteit van de aard van onderzoekswerk aan de Vlaamse universiteiten. Deze studie is niet ontworpen om een hoge externe validiteit te hanteren maar eerder om gerichte uitspraken te doen over een specifieke populatie. De grootte van de steekproef is een sterkte die toelaat om met relatieve zekerheid uitspraken te doen over deze specifieke beroepsgroep. De schending van de assumptie van proportionele odds, een van de assumpties voor het toepassen van de ordinale logistische regressie methode, beperkt dan weer de kracht waarmee bepaalde conclusies getrokken kunnen worden. Gezien zowel het gebruik van multinomiale logistische regressie als ordinale logistische regressie een statistische zwakte met zich meebracht, werd gekozen voor de methode die de meest conservatieve assumpties hanteert, zijne ordinale logistische regressie. Een derde optie presenteert zich in het gebruik van een gegeneraliseerd ordinaal logistisch model dat toestaat om de assumptie van proportionele odds voor een of meerdere categorieën van de ordinale uitkomstvariabele te versoepelen (Williams R. , 2016). Momenteel is het gebruik van dergelijke methode mogelijk in de gologit en gologit2 procedures die door gebruikers werden opgesteld in het software programma Stata. Deze software was op het moment van schrijven niet beschikbaar via het universiteitsplatform "athena". Door de technische complicaties die dit met zich meebracht, viel dit buiten de scope van het onderzoek. Wanneer een toekomstig onderzoek dat turnover intenties op deze ordinale wijze operationaliseert, geconfronteerd wordt met dezelfde schending van de proportionele odds assumptie kan deze strategie verkend worden.

Deze studie is gebaseerd op gegevens die bekomen zijn via zelf-rapportage. Hierdoor bestaat steeds de mogelijkheid dat de rapportering beïnvloed werd door het sociale-wenselijkheidseffect (Grimm, 2010). Men poogt de invloed hiervan te beperken door de respondenten anonimiteit te

garanderen, maar we moeten rekening houden met deze vertekening bij de interpretatie van de resultaten.

De operationalisatie van individualisme-collectivisme is eveneens een aspect van de methode dat open staat voor kritiek. Uitspraken doen op het individuele niveau aan de hand van fenomenen die op het groepsniveau plaatsvinden, is steeds een berekend risico. De literatuur omtrent individualisme-collectivisme beschrijft gemiddelden van hele landen en culturen. De interindividuele variatie binnen landen en over landsgrenzen heen zit mogelijk niet voldoende vevat in de manier waarop een classificatie gemaakt werd om de analyses van deze studie uit te voeren. Men kan de vraag stellen wanneer een land voldoende individualistische kenmerken vertoont om een eenduidige classificatie pertinent te maken. Een vervolgstudie naar culturele verschillen in turnover intenties en de antecedenten hiervan kan zich baseren op metingen op het individuele niveau. Er is evidentie voor de multi-dimensionaliteit van individualisme, dat als construct bestaat uit: autonomie, competitiviteit, en uniciteit (Chen & West, 2008). Aan de hand van deze dimensies kan een uitspraak gedaan worden over de mate van individualisme op het niveau van de respondent.

Hypothesen

In de resultaten van de mediatie analyse vinden we een hoofdeffect terug van overcommitment op turnover intenties. Dit aspect van de analyse draagt bij aan de literatuur omtrent de intrinsieke hypothese van het ERI model. Deze hypothese stelt dat overcommitment, naast het uitvergroten van de negatieve gevolgen van een ongebalanceerde kosten-baten verhouding op het werk, ook een rechtstreeks effect heeft op een aantal fysiologische en psychologische uitkomstvariabelen. In de literatuur vindt men gemengde steun voor deze hypothese. Een mogelijke verklaring voor deze inconsistentie is context afhankelijkheid. Als de stelling dat de academische sector weinig groeiperspectieven biedt voor jonge onderzoekers en onvoldoende sociale erkenning en ondersteuning kan bieden klopt, is er sprake van een structureel ongebalanceerde kosten-baten verhouding. Dit zijn namelijk twee van de drie dimensies van baten in het ERI model.

In een organisatie of sector waar sprake is van dergelijke structurele onbalans tussen de vereiste kosten, zijnde inspanning op het werk, en de mogelijke baten die daar tegenover staan, stijgt de rol van overcommitment in belang. Diegenen die in overdreven mate toegewijd zijn, zouden dan

vaker geneigd zijn de ongebalanceerde verhouding te negeren en, ondanks de op langere termijn teleurstellende baten, hun persoonlijke welzijn op te offeren voor de doelstellingen die men zelf stelt binnen een functie en/of die worden opgelegd vanuit de organisatie. Ook een gezonde balans tussen een familiaal- en een professioneel leven lijdt onder overcommitment, zo blijkt uit de resultaten.

Er is een direct effect van overcommitment op werk-familie-conflict in deze steekproef. Toegewijldheid aan het werk dat men beoogt te leveren is een noodzakelijke voorwaarde om successen te boeken. Het is echter een moeilijke oefening om diezelfde toewijding te kunnen alloceren aan de verschillende, familiale en professionele, rollen die men bekleedt. Wanneer deze toegewijldheid er voor zorgt dat men niet voldoende aandacht kan besteden aan de overige belangrijke rollen in iemands leven is er sprake van rollen conflict. Als dan blijkt dat de bevoegenheid die men vertoonde en de persoonlijke opofferingen die men maakte niet de resultaten opleveren waar men zo ambitieus naar streefde, acht men het waarschijnlijk het juiste moment om de huidige situatie te heroverwegen. Deze desillusionerende ervaring kan resulteren in de overweging om zijn/haar inspanningen verder te zetten binnen een andere sector of organisatie.

De analyse van het mediatiemodel wijst er op dat het mechanisme waarbij overcommitment leidt tot werk-familie-conflict en dusdanig tot turnover intenties niet het enige werkzame proces is. De resultaten wijzen uit dat overcommitment en werk-familie-conflict ook via andere paden een invloed uitoefenen op turnover intenties. De hoofdeffecten van overcommitment en werk-familieconflict blijken belangrijker dan de mediatie.

Om het belang van de intrinsieke hypothese in het ERI model verder na te gaan, kunnen andere mediërende variabelen in het model opgenomen worden en kan men het hoofdeffect van overcommitment binnen een context waar sprake is van een structureel ongebalanceerde kosten-baten verhouding bestuderen. De resultaten van de analyses die werden uitgevoerd voor deze masterproef wijzen er op dat overcommitment een belangrijke rol kan spelen binnen de academische sector, en verder onderzoek naar de invloed en mogelijke mediatoeren binnen deze populatie is aangewezen.

Aanbevelingen

Overcommitment kan functioneel zijn in het behalen van ambitieuze doelstellingen. Een zekere mate van toewijding is een noodzakelijke voorwaarde om in een competitief klimaat te kunnen presteren en vorderen in een carrière pad. De resultaten van deze studie indiceren echter dat er een keerzijde aan de munt van bevlogenheid is. Een rechtstreeks verband met turnover intenties toont aan dat een houding van overmatige toewijding de duurzaamheid van prestaties niet ten goede komt.

Eén gevolg van overcommitment is het ontstaan van werk-familie-conflict. De interferentie van professionele- met familiale verantwoordelijkheden draagt ook bij tot de uiteindelijke turnover intenties van de onderzoekers in deze steekproef.

Aan de hand van deze bevindingen concluderen we dat het personeelsbeleid van de Vlaamse universiteiten de retentie van zijn getalenteerde onderzoekers kan verhogen door faciliteiten aan te bieden die de balans tussen het werk- en privéleven ondersteunen. Men hoeft zich echter niet te beperken tot beleidsmatige initiatieven. Ook de organisatorische cultuur draagt bij aan de gepercipieerde norm, en zo het psychologische welbevinden van de onderzoekers. Bevlogenheid moet steeds aangemoedigd worden, maar met oog voor de duurzaamheid van prestaties.

Toewijding kan leiden tot prestaties, en overmatige toewijding tot een uitgebrand personeelsbestand.

Indien er sprake is van een structureel ongebalanceerde kosten-baten verhouding is het een praktisch weinig waarschijnlijke optie om de kosten zijde van de balans bij te sturen. De inspanningen die gevraagd worden van onderzoekers staan in functie van groeiende universiteiten die zich in een competitief klimaat moeten bewijzen ten opzichte van elkaar, en de overheden die hen middelen verlenen. Een alternatieve benadering is het verhogen van de organisatorische inspanningen aan de baten zijde. Naast monetaire verloning zijn ook erkenning en carrière perspectieven waardevolle baten die bijdragen aan een meer gebalanceerde kosten-baten verhouding. Het uittekenen van carrière paden voor onderzoekers binnen de universiteiten naast het klassieke traject kan deze jonge getalenteerde kenniswerkers een loopbaan bieden waar ze zowel intellectuele voldoening in vinden als een groeiperspectief. Zo hoeft men deze professionele verlangens niet op te zoeken in andere sectoren of organisaties.

Appendix

Uitgebreide Resultaten Tabellen

Mediatie Model - Ordinale Logistische Regressie

Onafhankelijke Variabele	B	Exp(B)	St. Afwijking	Wald	Sig.	R ² **	BI 95%		Exp BI 95%	
Gender*	-0.26	0.771051586	0.063	16.86	p < .000	0.167	-0.384	-0.136	0.68113	0.8728
Job Eisen	0.044	1.044982355	0.006	47.19	p < .000		-0.056	-0.031	0.94554	0.9695
Job Controle	-0.036	0.964640293	0.005	57.973	p < .000		-0.046	-0.027	0.95504	0.9734
Job Satisfactie	-0.148	0.862431115	0.009	281.749	p < .000		-0.166	-0.131	0.84705	0.8772
Gender*	-0.239	0.787414882	0.064	14.041	p < .000	0.183	-0.364	-0.114	0.69489	0.8923
Job Eisen	0.01	1.010050167	0.008	1.67	p = .196		-0.025	0.005	0.97531	1.005
Job Controle	-0.036	0.964640293	0.005	56.911	p < .000		-0.046	-0.027	0.95504	0.9734
Job Satisfactie	-0.145	0.865022293	0.009	264.584	p < .000		-0.162	-0.127	0.85044	0.8807
Overcommitment	0.094	1.098559746	0.012	63.808	p < .000		0.071	0.117	1.07358	1.1241
Gender*	-0.275	0.759572123	0.065	18.103	p < .000	0.175	-0.275	0.065	0.75957	1.0672
Job Eisen	0.021	1.021222052	0.007	8.468	p < .004		-0.021	0.007	0.97922	1.007
Job Controle	-0.036	0.964640293	0.005	53.79	p < .000		-0.036	0.005	0.96464	1.005
Job Satisfactie	-0.145	0.865022293	0.009	254.702	p < .000		-0.145	0.009	0.86502	1.009
Werk Familie Conflict	0.028	1.028395684	0.005	34.463	p < .000		0.028	0.005	1.0284	1.005
Gender*	-0.254	0.775691802	0.065	15.249	p = .938	0.186	-0.254	0.065	0.77569	1.0672
Job Eisen	-0.001	0.9990005	0.008	0.006	p < .000		0.001	0.008	1.001	1.008
Job Controle	-0.035	0.965605416	0.005	52.948	p < .000		-0.035	0.005	0.96561	1.005
Job Satisfactie	-0.145	0.865022293	0.009	251.568	p < .000		-0.145	0.009	0.86502	1.009
Overcommitment	0.08	1.083287068	0.013	40.647	p < .000		0.08	0.013	1.08329	1.0131
Werk Familie Conflict	0.019	1.019181649	0.005	13.541	p < .000		0.019	0.005	1.01918	1.005

Afhankelijke Variabele: Turnover Intenties

*Referentiecategorie: vrouw

**Nagelkerke R²

Mediatie Model - Univariate Lineaire Regressie

Onafhankelijke Variabele	B	St. Afwijking	Chi ²	Sig.	R ²	BI 95%	
Intercept	31.676	1.418	22.343	p < .000	0.353	28.9	34.455
Gender*	0.918	0.026	4.333	p < .000		0.503	1.334
Job Eisen	0.441	0.016	-17.254	p < .000		-0.49	-0.391
Job Controle	-0.044	0.029	-2.765	p < .006		-0.08	-0.013
Job Satisfactie	-0.214	0.039	-7.408	p < .000		-0.27	-0.157
Overcommitment	0.754	0.212	19.425	p < .000		0.678	0.83

Afhankelijke Variabele: Werk Familie Conflict

*Referentiecategorie: vrouw

Culturele Verschillen - T-test

Cultuur	N	M	St. Afwijking	T	Sig	M verschil	BI 95%	
Individualistisch	412	23.9587	8.28	-4.708	p < .000	2.541	-3.6	-1.481
Collectivistisch	512	26.5	8					

Culturele Verschillen - Moderatie Model - Ordinale Logistische Regressie

Onafhankelijke Variabele	B	Exp(B)	St. Afwijking	Wald	Sig.	R²***	BI 95%	
Job Eisen	0.021	1.021222052	0.007	7.961	p < .01	0.176	0.006	0.035
Job Controle	-.035	0.965605416	0.005	53.22	p < .01		-.045	-.026
Job Satisfactie	-.145	0.865022293	0.009	255.475	p < .01		-.163	-.128
WFC	0.029	1.029424594	0.005	35.167	p < .01		0.019	0.038
Gender*	-.277	0.758054497	0.065	18.313	p < .01		-.403	-.150
Cultuur**	0.196	1.216526905	0.106	6.41	0.065		-.012	0.404
Job Eisen	0.021	1.021222052	0.007	8.04	p < .01	0.176	0.006	0.035
Job Controle	-.035	0.965605416	0.005	53.301	p < .01		-.045	-.026
Job Satisfactie	-.145	0.865022293	0.009	255.192	p < .01		-.163	-.128
WFC	0.027	1.027367803	0.005	29.421	p < .01		0.017	0.037
Gender*	-.277	0.758054497	0.065	18.419	p < .01		-.404	-.151
Cultuur**	0.458	1.580909003	0.336	1.856	p = .173		-.201	1.116
WFC*cultuur	0.011	1.011060722	0.013	0.679	p = .410		-.015	0.036

*Referentiecategorie: vrouw

**Referentiecategorie: individualisme

*** Nagelkerke R²

Vragenlijsten

Overcommitment

	Helemaal oneens	Oneens	Eens	Helemaal eens
In mijn werk kom ik gemakkelijk in tijdnood.				
Het gebeurt vaak dat ik al bij het wakker worden aan werkproblemen denk.				
Als ik thuis kom, kan ik mijn werk heel makkelijk van me af zetten.				
Degenen die mij het dierbaarst zijn, zeggen dat ik me teveel voor mijn werk opoffer.				
Het werk laat me zelden los, zelfs 's avonds spookt het nog door mijn hoofd.				
Als ik iets uitstel dat ik eigenlijk vandaag had moeten doen, kan ik 's nachts niet slapen.				

Werk-familie-conflict

	Helemaal oneens	Eerder oneens	Noch Eens, noch oneens	Eerder eens	Helemaal eens
<p>De werkeisen verstoren mijn privé- en gezinsleven</p> <p>De hoeveelheid tijd die mijn werk vergt, maakt het moeilijk mijn gezinsverantwoordelijkheden op te nemen.</p> <p>De dingen die ik thuis wil doen, worden niet uitgevoerd vanwege mijn werkeisen.</p> <p>Mijn werk brengt spanning met zich mee waardoor het moeilijk is om mijn gezinstaken uit te voeren.</p> <p>Door werkgerelateerde taken moet ik mijn plannen voor gezinsactiviteiten veranderen.</p> <p>De eisen van mijn gezin of echtgeno(o)t(e)/partner verstoren mijn werkgerelateerde activiteiten.</p> <p>Ik moet dingen op het werk uitstellen vanwege de eisen thuis.</p> <p>Dingen die ik op het werk wil doen, raken niet gedaan door de eisen van mijn gezin of echtgeno(o)t(e)/partner.</p> <p>Mijn leven thuis verstoort de verantwoordelijkheden op mijn werk, zoals op tijd komen, dagelijkse taken voltooien en overuren maken.</p> <p>Gezinsgerelateerde spanning verstoort mijn bekwaamheid om werkgerelateerde taken uit te voeren.</p>					

Job eisen

	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
Moet u erg snel werken?				
Heeft u te veel werk te doen?				
Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?				
Werk u onder tijdsdruk?				
Moet u zich haasten?				
Kunt u uw werk op uw gemak doen?				
Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?				
Heeft u te weinig werk?				
Heeft u problemen met het werktempo?				
Heeft u problemen met de werkdruk?				
Zou u het kalmer aan willen doen op het werk?				

Job controle

	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen?				
Is voor uw werk creativiteit vereist?				
Is uw werk gevarieerd?				
Vraagt uw werk eigen inbreng? Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?				
Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?				
Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?				
Heeft u invloed op de planning van uw werkzaamheden?				
Heeft u invloed op het werktempo?				
Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert? Kunt u uw werk even onderbreken als u dat nodig vindt?				
Kunt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen? Kunt u meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn?				
Kunt u zelf bepalen hoeveel tijd u aan een bepaalde activiteit besteedt?				
Lost u problemen in uw werkzaamheden zelf op?				
Kunt u uw werk zelf indelen? Kunt u zelf de inhoud van uw werkzaamheden bepalen?				

Job satisfactie

	Zeer ontevreden	Eerder ontevreden	Noch tevreden, noch ontevreden	Eerder tevreden	Zeer tevreden
Uw huidige baan in het Algemeen.					
De werkzekerheid/ Statuut.					
De flexibiliteit van Werkuren.					
De Opleidingsmogelijkheden.					
De carrièrekansen in de academische sector.					
De carrièrekansen in de niet-academische sector.					

Turnover intenties

Hebt u er reeds aan gedacht om te stoppen met onderzoekswerk?

1. Nog nooit
2. Een paar keer per jaar
3. Meerdere keren per maand
4. Meerdere keren per week
5. Elke dag

Individualisme Scores

Herkomst	Ind.	N	Herkomst	Ind.	N	Herkomst	Ind.	N	Herkomst	Ind.	N
VS	91	22	Indie	48	59	Zuid Afrika	27	13	Burkina Faso	20	1
Australie	90	1	Marokko	46	1	Kenia	27	11	Benin	20	1
VK	89	17	Japan	46	1	Oeganda	27	10	El Salvador	19	1
Nederland	80	156	Iran	41	47	Rwanda	27	5	Zuid Korea	18	2
Hongarije	80	5	Rusland	39	15	Zimbabwe	27	4	Taiwan	17	5
Canada	80	5	Brazilië	38	15	Tanzania	27	4	Indonesië	14	9
Nieuw Zeeland	79	1	Egypte	38	10	Slovenië	27	3	Pakistan	14	5
Italië	76	69	Palestinië	38	5	Burundi	27	3	Colombia	13	16
Denemarken	74	2	Libanon	38	4	Madagaskar	27	1	Venezuela	12	6
Zweden	71	3	Syrië	38	3	Botswana	27	1	Ecuador	8	11
Letland	70	2	Tunesië	38	2	Peru	26	5	Guatemala	6	1
Ierland	70	1	Saudi Arabië	38	2	Maleisië	26	1			
Noorwegen	69	1	Jordanië	38	2	Servië	25	6			
Duitsland	67	53	Yemen	38	1	Hong Kong	25	2			
Zwitserland	64	4	UAE	38	1	Chili	23	7			
Finland	63	2	Libië	38	1	China	20	78			
Polen	60	27	Irak	38	1	Vietnam	20	27			
Litouwen	60	6	Turkije	37	17	Nigeria	20	7			
Luxemburg	60	3	Griekenland	35	19	Congo	20	3			
Malta	59	1	Kroatië	33	6	Ghana	20	2			
Tsjechië	58	5	Philippijnen	32	13	Bangladesh	20	2			
Argentinië	56	6	Roemenië	30	14	Thailand	20	1			
Oostenrijk	55	7	Mexico	30	13	Singapore	20	1			
Israël	54	3	Bulgarië	30	8	Senegal	20	1			
Slovakije	52	2	Ethiopië	27	20	Kameroen	20	1			
Spanje	51	34	Portugal	27	15	Ivoorkust	20	1			

Bibliografie

- Adams, G., & Jex, S. (1999). Relationships between time management, control, work-family conflict, and strain. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*(1), 72-77. doi:10.1037/1076-8998.4.1.72
- Alin, A. (2010). Multicollinearity. *WIREs Computational Statistics, 2*, 370-374. doi:10.1002/wics.84
- Allen, E., & Seaman, C. (2007, 07). *Statistics Roundtable: Likert Scales and Data Analyses*. Opgehaald van Quality Progress: <http://rube.asq.org/quality-progress/2007/07/statistics/likert-scales-and-data-analyses.html>
- Allen, T., French, K., Dumani, S., & Shockley, K. (2015). Meta-analysis of work–family conflict mean differences: Does national context matter? *Journal of Vocational Behavior, 90*, 90-100. doi:10.1016/j.jvb.2015.07.006
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: a Review and Agenda for Further Research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278-308. doi:10.1037//1076-899B.5.2.278
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Middlemen. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328. doi:10.1108/02683940710733115
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2016). Job Demands-Middlemen Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. doi:10.1037/ocp0000056
- Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173-1182.
- Beehr, T., Glaser, K., Canali, K., & Wallwey, D. (2001). Back to basics: Re-examination of Demand-. *Work & Stress, 15*(2), 115-130. doi:10.1080/02678370110067002
- Billing, T., Baghat, R., Babakus, E., Srivastava, B., Shin, M., & Brew, F. (2014). Work–family conflict in four national contexts: A closer look at the role of individualism–collectivism. *International Journal of Cross Cultural Management, 14*(2), 139-159. doi:10.1177/1470595813502780
- Blau, G. (1994). Testing a Two-Dimensional Measure of Job Search Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 59*(2), 288-312. doi:10.1006/obhd.1994.1061
- Boles, J., Johnston, M., & Hair, J. (1997). Role Stress, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter-Relationships and Effects on Some Work-Related Consequences. *Journal of Personal Selling & Sales Management, 17*(1), 17-28. doi:10.1080/08853134.1997.10754079

- Bridger, R., Day, A., & Morten, K. (2013). Occupational stress and employee turnover. *Ergonomics*, 56(11), 1629-1639. doi:10.1080/00140139.2013.836251
- Bridger, R., Dew, A., Brasher, K., Munnoch, K., & Kilminster, S. (2009). Chronic and acute psychological strain in naval personnel. *Occupational Medicine*, 59, 454-458. doi:10.1093/occmed/kqp104
- Bridger, R., Kilminster, S., & Slaven, G. (2007). Occupational stress and strain in the Royal Navy. *Occupational Medicine*, 57, 92-97. doi:10.1093/occmed/kql124
- Carsten, J., & Spector, P. (1987). Unemployment, job satisfaction, and employee turnover: A meta-analytic test of the Muchinsky model. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 374-381. doi:10.1037/0021-9010.72.3.374
- Cooper, C., Dewe, P., & O'Driscoll, M. (2001). *Organizational Stress: A Review of Theory, Research, and Applications*. Sage Publications.
- Crawford, E., LePine, J., & Rich, B. (2010). Linking Job Demands and Middelens to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta Analytical Test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848. doi:10.1037/a0019364
- Cropanzano, R., Rupp, D., & Byrne, Z. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 160-9. doi:10.1037/0021-9010.88.1.160
- Cropanzano, R., Rupp, D., Mohler, C., & Schminke, M. (2001). Three roads to organizational justice. *Research in Personnel and Human Middelens Management*, 20, 1 - 113. doi:10.1016/S0742-7301(01)20001-2
- Curry, J., Wakefield, D., Price, J., & Mueller, C. (1986). On the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *The Academy of Management Journal*, 29(4), 847-858. doi:10.2307/255951
- De Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine*, 50(9), 1317-1327. doi:10.1016/S0277-9536(99)00388-3
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands-Middelens Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499
- Derycke, H., Vlerick, P., Burnay, N., Declaire, C., D'Hoore, W., Hasselhorn, H.-M., & Braeckman, L. (2010). Impact of the effort-reward imbalance model on intent to leave among Belgian health care workers: a prospective study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 879-893. doi:10.1348/096317909X477594

- Devereux, J., Rydstedt, L., & Cropley, M. (2011). Psychosocial work characteristics, need for recovery and musculoskeletal problems predict. *Ergonomics*, *54*(9), 840–848. doi:10.1080/00140139.2011.595830
- Dorenkamp, I., & Suß, S. (2017). Work-life conflict among young academics: antecedents and gender effects. *European Journal of Higher Education*, *7*(4), 402-423. doi:10.1080/21568235.2017.1304824
- Ducharme, L., Knudsen, H., & Roman, P. (2007). Emotional Exhaustion and Turnover Intention in Human Service Occupations: the Protective Role of Coworker Support. *Sociological Spectrum*, *28*(1), 81-104. doi:10.1080/02732170701675268
- ECOOM. (2015). *Vlaams Indicatorenboek*. Vlaamse Overheid.
- Feather, N., & Rauter, K. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *77*(1), 81-94. doi:10.1348/096317904322915928
- Feldt, T., Hyvonen, K., Makikangas, A., Rantanen, J., Huhtala, M., & Kinnunen, U. (2016). Overcommitment as a predictor of effort-reward imbalance: evidence from an 8-year follow-up study. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, *42*(4), 309-319. doi:10.5271/sjweh.3575
- Feuerhahn, N., Kuhnel, J., & Kudielka, B. (2012). Interaction Effects of Effort–Reward Imbalance and Overcommitment on Emotional Exhaustion and Job Performance. *International Journal of Stress Management*, *19*(2), 105-131. doi:10.1037/a0028338
- Galovan, A., Fackrell, T., Buswell, L., Jones, B., Hill, J., & Carroll, S. (2010). The Work–Family Interface in the United States and Singapore: Conflict Across Cultures. *Journal of Family Psychology*, *24*(5), 646-656. doi:10.1037/a0020832
- Gliem, J., & Gliem, R. (2003). Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach’s Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales. *Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education* (pp. 82-88). Columbus: The Ohio State University.
- Griffeth, R., Hom, P., & Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millenium. *Journal of Management*, *26*(3), 463-488. doi:10.1016/S0149-2063(00)00043-X
- Hang-Yue, N., Foley, S., & Loi, R. (2005). Work role stressors and turnover intentions: a study of professional clergy in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource Management*, *16*(11), 2133-2146. doi:10.1080/09585190500315141
- Hassan, Z., Dollard, M., & Winefield, A. (2010). Work-family conflict in East vs Western Countries. *Cross Cultural Management: An International Journal*, *17*(1), 1352-7606. doi:10.1108/13527601011016899

- Higgins, C., Duxbury, L., & Irving, R. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(1), 51-75. doi:10.1016/0749-5978(92)90004-Q
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). doi:10.9707/2307-0919.1014
- Hofstede, G., Hofstede, G.-J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. McGraw Hill.
- Hom, P., & Kinicki, A. (2001). Toward a Greater Understanding of How Dissatisfaction Drives Employee Turnover. *The Academy of Management Journal*, 44(5), 975-987. doi:10.2307/3069441
- Hom, P., Griffeth, R., Caranikas-Walker, F., & Prussia, G. (1992). A Meta-Analytical Structural Equations Analysis of a Model of Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 890-909. doi:10.1037/0021-9010.77.6.890
- Houkes, I., Janssen, P., Jonge, J. d., & Bakker, A. (2003). Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: A multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 427-450. doi:10.1348/096317903322591578
- Huffman, A., Casper, W., & Payne, S. (2013). How does spouse career support relate to employee turnover? Work interfering with family and job satisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 35(2), 194-212. doi:10.1002/job.1862
- Jang, S., Shen, W., Allen, T., & Zhang, H. (2017). Societal individualism–collectivism and uncertainty avoidance as cultural moderators of relationships between job middelen and strain. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 507-524. doi:10.1002/job.2253
- Kinman, G., & Jones, F. (2007). Effort-Reward Imbalance and Overcommitment: Predicting Strain in Academic Employees in the United Kingdom. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 381–395. doi:10.1037/a0013213
- Kinman, G., & Jones, F. (2008). A Life Beyond Work? Job Demands, Work-Life Balance, and Wellbeing in UK Academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17(1-2), 41-60. doi:10.1080/10911350802165478
- Kinman, G., & Jones, F. (2008). Effort-reward imbalance, over-commitment and work-life conflict: testing an expanded model. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3). doi:10.1108/02683940810861365
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Makikangas, A. (2008). Testing the Effort-Reward Imbalance Model Among Finnish Managers: the Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(2), 114–127. doi:10.1037/1076-8998.13.2.114

- Kleinbaum, D., & Klein, M. (2010). *Ordinal Logistic Regression*. New York, NY: Springer Science. doi:10.1007/978-1-4419-1742-3_13
- Kopelman, R., Greenhaus, J., & Connolly, T. (1983). A Model of Work, Family, and Interrole Conflict: A Construct Validation Study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 198-215. doi:10.1016/0030-5073(83)90147-2
- Korunka, C., Kubicek, B., Schaufeli, W., & Hoonakker, P. (2009). Work engagement and burnout: testing the robustness of the Job Demands-Middlemen model. *The Journal of Positive Psychology*, 4(3), 243–255. doi:10.1080/17439760902879976
- Kossek, E., & Lee, K.-H. (2017, October). *Work-Family Conflict and Work-Life Conflict*. doi:10.1093/acrefore/9780190224851.013.52
- Lambert, E., Hogan, N. L., & Barton, S. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38(2), 233-250. doi:10.1016/S0362-3319(01)00110-0
- Lau, B. (2008). Effort-reward imbalance and overcommitment in employees in a Norwegian Municipality: a cross sectional study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 3(9). doi:10.1186/1745-6673-3-9
- Lee, T., & Mitchell, T. (1994). An Alternative Approach: The Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover. *The Academy of Management Review*, 19(1), 51-89. doi:10.2307/258835
- Levecque, K., Anseel, F., Beuckelaer, A. D., Heyden, J. V., & Gisle, L. (2017, May). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868–879. doi:10.1016/j.respol.2017.02.008
- Levecque, K., Giorgi, C. S., & Anseel, F. (2016, Oktober). Stoppen of niet stoppen met doctoreren? Over verloopintenties bij doctorandi in Vlaanderen. *Ecoom Briefs*, 14.
- Levecque, K., Giorgi, C. S., & Anseel, F. (2016). *Stoppen of niet stoppen met doctoreren? Over verloopintenties bij doctorandi in Vlaanderen*. Universiteit Gent, ECOOM.
- Levecque, K., Giorgi, C. S., Verbeke, K., & Anseel, F. (2016). *Jobtevredenheid bij doctorandi in Vlaanderen*. Universiteit Gent, ECOOM.
- Leyman, A., & Debacker, N. (2014). *ECOOM Survey of Junior Researchers 2013: resultaten voor de UGent*. Universiteit Gent, Department of Research Affairs.
- Li, J., Galatsch, M., Siegrist, J., Muller, B., & Hasselhorn, H.-M. (2011). Reward frustration at work and intention to leave the nursing profession—Prospective results from the European longitudinal NEXT study. *International Journal of Nursing Studies*, 48, 628-635. doi:10.1016/j.ijnurstu.2010.09.011

- Li, J., Shang, L., Galatsch, M., Siegrist, J., Muller, B., & Hasselhorn, H.-M. (2013). PSYCHOSOCIAL WORK ENVIRONMENT AND INTENTION TO LEAVE THE NURSING PROFESSION: A CROSS-NATIONAL PROSPECTIVE STUDY OF EIGHT COUNTRIES. *International Comparisons of Working Conditions in Nursing*, 43(3), 519-536. doi:10.2190/HS.43.3.i
- Lu, L., Cooper, C., Kao, S.-F., Chang, T.-T., Allen, T., LaPierre, L., . . . Spector, P. (2010). Cross-Cultural Differences on Work-to-Family Conflict and Role Satisfaction: a Taiwanese - British Comparison. *Human Resource Management*, 49(1), 67-85. doi:10.1002/hrm.20334
- March, J., & Simon, H. (1958). *Organizations*. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Mathieu, C., Fabi, B., Lacoursiere, R., & Raymond, L. (2016). The role of supervisory behavior, job satisfaction and organizational commitment on employee turnover. *Journal of Management & Organization*, 22(1), 113–129. doi:10.1017/jmo.2015.25
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. doi:10.1016/1053-4822(91)90011-Z
- Mobley, W. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240. doi:10.1037/0021-9010.62.2.237
- Mobley, W., Griffeth, R., Hand, H., & Meglino, B. (1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Proces. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493--522. doi:10.1037/0033-2909.86.3.493
- Moore, E. (2000). One Road to Turnover: An Examination of Work Exhaustion in Technology Professionals. *MIS Quarterly*, 24(1), 141-168. doi:10.2307/3250982
- Muchinsky, P., & Morrow, P. (1980). A multidisciplinary model of voluntary employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 17(3), 263-290. doi:10.1016/0001-8791(80)90022-6
- National Centre for Research Methods. (2011, 07 25). *Using Statistical Regression Methods in Education Research*. Opgehaald van ReStore: <http://www.restore.ac.uk/srme/www/fac/soc/wie/research-new/srme/modules/mod5/9/index.html>
- Nauta, A., van Vianen, A., van der Heijden, B., van Dam, K., & Willemsen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 233-251. doi:10.1348/096317908X320147
- Netemeyer, R., & Boles, J. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.

- Netemeyer, R., Burton, S., & Johnston, M. (1995). A Nested Comparison of Four Models of the Consequences of Role Perception Variables. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 61(1), 77-93. doi:10.1006/obhd.1995.1007
- Oyserman, D., Coon, H., & Kemmelmeier, M. (2002). Rethinking Individualism and Collectivism: Evaluation of Theoretical Assumptions and Meta-Analyses. *Psychological Bulletin*, 128(1), 3-72. doi:10.1037//0033-2909.128.1.3
- Podsakoff, N., LePine, J., & LePine, M. (2007). Differential Challenge Stressor–Hindrancer Stressor Relationships With Job Attitudes, Turnover Intentions, Turnover, and Withdrawal Behavior: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438–454. doi:10.1037/0021-9010.92.2.438
- Pomaki, G., & Maes, S. (2002). Predicting Quality of Work Life: From Work Conditions to Self-Regulation. *The Universality of Subjective Wellbeing Indicators*, 151-173.
- Preckel, D., Meinel, M., Kudielka, B. M., Haug, H.-J., & Fischer, J. (2007). Effort-reward-imbalance, overcommitment and self-reported health: is it the interaction that matters? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 91-107. doi:10.1348/096317905X80183
- Sager, J., Griffeth, R., & Hom, P. (1998). A Comparison of Structural Models Representing Turnover Cognitions. *JOURNAL OF VOCATIONAL BEHAVIOR*, 53(2), 254–273. doi:10.1006/jvbe.1997.1617
- Schwarz, C., Schwarz, A., & Black, W. (2014). Examining the Impact of Multicollinearity in Discovering Higher-Order Factor Models. *Communications of the Association for Information Systems*, 34.
- Shah, I. A., Shakil, A. M., & Fakhr, Z. (2010). Measuring Push, Pull And Personal Factors Affecting Turnover Intention: A Case of University Teachers in Pakistan. *Review of Economic & Business Studies*, 3(1), 167-192.
- Siegel, P., Brockner, J., Fishman, A., Post, C., & Garden, C. (2005). The Moderating Influence of Procedural Fairness on the Relationship Between Work–Life Conflict and Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 13-24. doi:10.1037/0021-9010.90.1.13
- Siegrist, J. (2002). Effort-reward imbalance at work and health. In J. Siegrist, P. Perrewe, & D. Ganster (Eds.), *Historical and Current Perspectives on Stress and Health* (Vol. 2, pp. 261 - 291). Emerald Group Publishing Limited.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort–reward imbalance at work: European Comparisons. *Social Science & Medicine*, 58, 1483-1499. doi:10.1016/S0277-9536(03)00351-4
- Somers, M. (1995). Organizational commitment, turnover and Absenteeism: an Examination of Direct and Interaction Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 49-58. doi:10.1002/job.4030160107

- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications.
- Spector, P., Allen, T., Poelmans, S., & LaPierre, L. (2007). Cross-National Differences in Relationships of Work Demands, Job Satisfaction, and Turnover Intentions with Work-Family Conflict. *Personnel Psychology*, *60*(4), 805-835. doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00092.x
- Steel, R. (2002). Turnover Theory at the Empirical Interface: Problems of Fit and Function. *The Academy of Management Review*, *27*(3), 346-360. doi:10.2307/4134383
- Steel, R., & Ovalle, N. (1984). A Review and Meta-Analysis of Research on the Relationship Between Behavioral Intentions and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, *69*(4), 673-686. doi:10.1037/0021-9010.69.4.673
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, *2*, 53-55. doi:10.5116/ijme.4dfb.8dfd
- Tett, R., & Meyer, J. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta Analytic Findings. *Personnel Psychology*, *46*(2), 259-293. doi:10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x
- Tharenou, P., & Caulfield, N. (2010). Will I stay or will I go? Explaining repatriation by self-initiated expatriates. *The Academy of Management Journal*, *53*(5), 1009-1028. Opgehaald van www.jstor.org/stable/20788806
- Triandis, H. (1995). *Individualism & Collectivism*. New York: Routledge.
- Tsutsumi, A., & Kawakami, N. (2004). A review of empirical studies on the model of effort-reward imbalance at work: reducing occupational stress by implementing a new theory. *Social Science & Medicine*, *59*, 2335-2359. doi:10.1016/j.socscimed.2004.03.030
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., . . . Tissington, P. (2004). Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction. *British Journal of Management*, *15*(4), 351-360. doi:10.1111/j.1467-8551.2004.00424.x
- Vechel, N. V., Jonge, J. d., Bosma, H., & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort-reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine*, *60*, 1117-1131. doi:10.1016/j.socscimed.2004.06.043
- Wang, P., Lawler, J., Walumbwa, F., & Shi, K. (2004). Work-family conflict and job withdrawal intentions: The moderating effect of cultural differences. *International Journal of Stress Management*, *11*(4), 392-412. doi:10.1037/1072-5245.11.4.392
- Warner, R. (2013). Moderation: tests for interaction in multiple regression. In *Applied Statistics: from bivariate through multivariate techniques* (pp. 611-644). Sage Publications.

- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *The Academy of Management Review*, 7(3), 418-428. doi:10.2307/257334
- Williams, L., & Hazer, J. (1986). Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models. A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 219-231. doi:10.1037/0021-9010.71.2.219
- Yang, L.-Q., Spector, P., Sanchez, J., Allen, T., & Poelmans, S. (2012). Individualism-collectivism as a moderator of the work demands-strains relationship: a cross-level and cross-national examination. *Journal of International Business Studies*, 43(4), 424-443. doi:10.1057/jibs.2011.58
- Yücel, İ. (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 7(20). doi:10.5539/ijbm.v7n20p44