



Home sweet home? Een onderzoek naar de effecten van een expatriate opdracht op de werk-gezin balans.

Eindwerk voorgelegd voor het behalen van de graad van licentiaat in de Psychologie door

Dries Nicky

Academiejaar 2004-2005

Promotor: Prof. Dr. Pepermans, R.
Comité: Prof. Dr. Loots, G.
Prof. Dr. Notten, A.

Aantal woorden: 14775



SAMENVATTING

Onderzocht werd wat de effecten zijn van een expatriate opdracht op de werk-gezin balans. Drie onderzoeksvragen vormden het hoofdonderwerp van de studie: lopen expatriates per definitie meer risico op conflicten tussen werk en gezin, kunnen gezinsvriendelijke voordelen de werk-gezin balans van expatriates beïnvloeden en kunnen cultuurgebonden factoren de werk-gezin balans van expatriates beïnvloeden? Daarnaast werd de invloed van enkele interveniërende variabelen onderzocht (o.a. geslacht van de expatriate en aanwezigheid van kinderen in het expatriate gezin).

Zelf opgestelde vragenlijsten werden afgenomen van 220 respondenten, waarvan na matching op relevante criteria de gegevens van 78 expatriates en 78 vergelijkbare niet-expatriates overbleven. De gehanteerde schaal over conflicten tussen werk en gezin was die van Netemeyer, Boles en McMurrian (1996).

De verwachtingen uit de literatuur werden gedeeltelijk bevestigd. Expatriates blijken gemiddeld meer werk-gezin conflict te vertonen dan niet-expatriates, maar dit geldt niet voor de andere vormen van conflict (gezin-werk en bidirectioneel conflict). De mate waarin expatriates gezinsvriendelijke voordelen ontvangen, blijkt een eerder matige voorspeller voor conflict. Voor cultuurgebonden factoren (kenmerken van thuiscultuur, gastcultuur en het cultuurverschil tussen thuis- en gastland) werd geen enkel verband gevonden met conflicten tussen werk en gezin.

In het besluit van deze verhandeling worden argumenten aangehaald voor een goede voorbereiding en opvolging van het hele gezin op de expatriate opdracht. Organisaties dienen taal- en cultuurtrainingen te voorzien voor het hele gezin en de partner van de expatriate bij te staan tijdens de opdracht (o.a. door bijstand bij het zoeken naar een job in het gastland). De expatriate gezinnen zelf kunnen op voorhand best duidelijke afspraken maken over de rolverdeling binnen het gezin tijdens de opdracht en de geplande duur van het buitenlandse avontuur. Aanbevelingen worden gedaan voor een pro-actievere selectie, waarin ideale en risicoprofielen gebruikt kunnen worden voor het screenen van potentiële expatriates en hun gezin.

INHOUDSTAFEL

INLEIDING	p.3
THEORETISCHE OMKADERING	p.5
1 Een IHRM-perspectief	p.5
1.1 Expatriate gezinnen: aandachtspunten voor organisaties	p.5
1.2 Voorspellers van conflicten tussen werk en gezin tijdens een buitenlandse opdracht	p.6
1.2.1 Gezinsgerelateerde kenmerken	p.6
1.2.2 Werkgerelateerde kenmerken	p.7
1.3 Vrouwelijke expatriates: een risicogroep?	p.8
1.4 Wiens verantwoordelijkheid is de werk-gezin balans? Een bespreking van de meest gangbare vormen van gezinsvriendelijk beleid	p.8
1.4.1 De complexiteit van expatriate beloning	p.9
1.4.2 Gezinsvriendelijke voordelen	p.10
2 Een gezinsvriendelijk perspectief	p.11
2.1 Een theoretisch model van de werk-gezin balans	p.11
2.2 Uitdagingen voor het expatriate gezin	p.12
2.3 De ervaringen van de 'trailing spouse'	p.13
2.4 De ervaringen van het expatriate kind	p.14
3 Een intercultureel perspectief	p.15
3.1 Bestaat zoiets als een 'nationaal karakter'?	p.15
3.1.1 De vijf dimensies van nationale cultuur	p.15
3.1.2 'Nationaal karakter'	p.15
3.2 Het proces van de interculturele aanpassing	p.16
3.3 Culturele determinanten van interculturele aanpassing en werk-gezin balans	p.17
4 Overzicht van de onderzoeksvragen en hypothesen	p.19

VOORONDERZOEK	p.20
1 Methode	p.20
2 Resultaten	p.21
2.1 Een lijst van extralegale voordelen voor expatriates	p.21
2.2 Een eerste beeld van de ervaringen van expatriate gezinnen	p.21
HOOFDONDERZOEK	p.23
1 Methode	p.23
1.1 Respondenten	p.23
1.2 Procedure	p.23
1.2.1 Ontwerp van de vragenlijsten	p.23
1.2.2 Verwerking van de data	p.26
2 Resultaten	p.27
2.1 Beschrijving van de steekproef	p.27
2.2 Interne consistentie van schalen in de vragenlijst	p.28
2.3 Antwoorden op de onderzoeksvragen	p.29
2.2.1 Lopen expatriates per definitie meer risico op conflicten tussen werk en gezin?	p.29
2.2.2 Kunnen gezinsvriendelijke voordelen de werk-gezin balans van expatriates beïnvloeden?	p.29
2.2.3 Kunnen cultuurgebonden factoren de werk-gezin balans van expatriates beïnvloeden?	p.30
2.4 Met welke andere factoren dient men nog rekening te houden bij het bestuderen van de werk-gezin balans bij expatriates?	p.32
BESLUIT	p.34
1 Verklaringen voor de gevonden resultaten	p.34
2 Implicaties voor de praktijk	p.37
3 Kritische kanttekeningen bij het gevoerde onderzoek	p.38
4 Suggesties voor verder onderzoek	p.39
Referenties	
Bijlagen	

INLEIDING

Een toenemend aantal organisaties breidt haar activiteiten uit over de grenzen heen om zo haar mogelijkheden wereldwijd af te tasten. Om in een dergelijke uitbreiding te slagen, is een effectief management van expatriate¹ werknemers noodzakelijk (Takeuchi, Yun & Tesluk, 2002). Voor organisaties zijn zulke expatriate opdrachten van strategisch belang om een internationaal netwerk uit te bouwen. Expatriates worden vaak gebruikt in de beginfasen van de opstarting van een dochteronderneming, vooral voor het overdragen van specifieke technische kennis en managementvaardigheden. Ze kunnen eveneens ingezet worden om controle uit te oefenen op de buitenlandse activiteiten, als 'vertegenwoordiger' van de organisatiecultuur in het buitenland, of om de algemene prestatie van de multinational te verhogen (Morley & Heraty, 2004).

Voor de expatriates zelf zijn er verschillende voordelen verbonden aan het aangaan van een buitenlands avontuur: vaak worden promotie en een snellere klim naar de top genoemd als dé motivatie om de opdracht te aanvaarden. Het feit dat men een hoger loon en een betere levensstandaard verwacht, de professionele uitdaging en de uitdaging van het wonen en werken in het buitenland zijn eveneens vaak gehoorde motieven (Kikkert, 1982, zie Ghekiere, 1999).

Toch weigeren werknemers vaak expatriate opdrachten. 47% doet dit uit gezinsoverwegingen, 14% uit schrik voor de gevolgen voor de eigen carrière, 13% omdat men niet akkoord is met het aangeboden beloningspakket en 10% uit schrik voor de gevolgen voor de carrière van de partner². Expatriate opdrachten blijken effectief nefaste gevolgen te hebben voor de carrière van de vergezellende partner: van de 50% die werkte vóór de buitenlandse opdracht, blijkt nog 16% tewerkgesteld in het gastland. Ook bij het falen van de expatriate opdracht blijken de ontevredenheid van de partner en andere gezinsoverwegingen de meest genoemde oorzaken.

Men kan dan ook een trend waarnemen naar korte termijnopdrachten (waarbij het gezin in het thuisland kan blijven) en het verkiezen van jonge singles als expatriates. Op deze manier willen organisaties de problemen die haast onvermijdelijk optreden bij het verhuizen van een gezin naar het buitenland vermijden. Toch neemt 51% van alle expatriates een partner en kinderen mee naar het gastland. Daarenboven zouden organisaties door het discrimineren van kandidaten met een gezin het risico kunnen lopen een substantieel aandeel van hooggekwalificeerde kandidaten te elimineren (Gowan, 2004).

Het lijkt er dus op dat men als organisatie rekening dient te houden met gezinsproblematieken bij het uitstippelen van een beleid voor expatriate opdrachten. De laatste decennia rijzen gezinsvriendelijke programma's in organisaties als paddestoelen uit de grond. De vraag is, of dergelijke interventies wel degelijk het verschil maken. Kunnen frequent gerapporteerde problemen als gevoelens van ontevredenheid, heimwee en isolatie bij de partner, bezorgdheid over de

¹ Een expatriate opdracht wordt gedefinieerd als "een jobtransfer die de werknemer naar een werkomgeving brengt, buiten het land waar hij of zij burger is. Expatriate opdrachten zijn langduriger van aard dan andere internationale opdrachten (bijv. zakenreizen) en vereisen van de werknemer zijn of haar hele huishouden naar de buitenlandse locatie te verhuizen. Aldus is op een expatriate opdracht de buitenlandse locatie de thuisbasis van het werk." (The Blackwell Encyclopedia of Management, 1997, p. 109, zie Ali, 2003).

² Alle cijfers in deze inleiding zijn gebaseerd op 'Global Relocation Trends 2003/2004 Survey Report' van GMAC Global Relocation Services, National Foreign Trade Council & SHRM Global Forum (2004) en 'International Assignments Global Policy and Practice Key Trends' van PriceWaterhouseCoopers (2002).

kinderen en onvermogen zich aan te passen aan de gastcultuur gemilderd worden door een verhoogde focus van de organisatie op de gezinsproblematieken van expatriates?

In deze verhandeling wordt nagegaan of expatriates per definitie meer problemen ondervinden bij het combineren van werk en gezin, en welke rol door de organisatie aangeboden gezinsvriendelijke voordelen hierbij kunnen spelen. Daarnaast wordt onderzocht hoe dimensies van nationale culturen een modererende rol kunnen spelen in de werk-gezin balans van expatriates.

In het theoretisch deel dat volgt, wordt vanuit drie perspectieven naar het onderwerp gekeken:

- Vanuit een *International Human Resource Management (IHRM)*-perspectief: hoe kan men een expatriate met gezin optimaal laten renderen?
- Vanuit een *gezinsgericht* perspectief: wat zijn mogelijke oorzaken van conflicten tussen werk en gezin en wat zijn de ervaringen van de vergezellende partner en kinderen?
- Vanuit een *intercultureel* perspectief: kunnen culturele kenmerken van thuis- en gastland bepalend zijn voor de interculturele aanpassing van het expatriate gezin en hun werk-gezin balans?

THEORETISCHE OMKADERING

1 | Een IHRM-perspectief

“Voor dit bedrijf is de enige reden om te investeren in het gezin eerlijk gezegd de retentie van de expatriate.”

(bron: interview met de Global Mobility Officer van een multinational)

1.1 | Expatriate gezinnen: aandachtspunten voor organisaties

Wil men een expatriate optimaal laten renderen, is investeren in het gezin noodzakelijk, zowel bij het aantrekken en aanwerven van de kandidaat als tijdens het verloop van de buitenlandse opdracht.

Zoals reeds aangehaald in de inleiding, blijven gezinsoverwegingen de voornaamste reden voor het weigeren van een expatriate opdracht (GMAC et al., 2004). Vooral bezorgdheid om de kinderen en diens opleiding blijken hier een rol te spelen. Het weghalen van de kinderen uit hun vertrouwde omgeving en school wordt bekeken als een pijnlijke zaak. Ook de carrière van de partner is een veelgenoemde reden. Die laatste moet immers zijn of haar job in het thuisland opgeven zonder garantie op een geschikte job in het gastland (Ferber & O’Farrell, 1991).

Men moet dus rekening houden met de voorkeuren en attitudes van het gezin van de potentiële expatriate wanneer men werknemers selecteert voor een buitenlandse opdracht. Al te vaak wordt de fout gemaakt in het selectieproces zuiver gericht te zijn op technische kennis in plaats van op het potentieel van de persoon om zich aan te passen aan andere gewoontes, managementpraktijken, wetten, geloofsovertuigingen en woon- en werkomstandigheden. Het succes van de expatriatie staat of valt immers met het vermogen tot interculturele aanpassing, niet met job- of technische vaardigheden. Reeds in de selectieprocedure dienen communicatievaardigheden en gezinsvariabelen centraal te staan. Door een ‘Realistic Job Preview’ kunnen onaangename verrassingen voor expatriates én organisatie vermeden worden (Mathis & Jackson, 1994).

Tung (1981, zie Mathis et al., 1994) en GMAC et al. (2004) noemen het onvermogen van de partner om zich aan te passen aan het gastland en andere familiale problemen de voornaamste redenen voor het falen (het niet halen van een prestatienorm of het vroegtijdig terugkeren naar het thuisland) van een expatriate. Wanneer gezinsproblematieken de overhand nemen, zal de werkprestatie van de expatriate daar onder lijden. Netemeyer, Boles en McMurrian (1996) noemen in dit verband jobontevredenheid, job burnout en een verlaagde productiviteit. Parasuraman en Greenhaus (1997, zie Parasuraman & Greenhaus, 1997) voegen hier nog concentratieproblemen, absentieïsme en vrijwillig ontslag aan toe, en Ferber et al. (1991) spreken over een verhoogde kans op depressie en angst, meer ziekte-dagen en meer fysieke klachten.

Teleurstellende prestaties van expatriates kunnen ernstige gevolgen hebben op de organisatie als geheel. Een verlaagde productiviteit, schade aan relaties met andere werknemers, klanten, leveranciers en overheidsfunctionarissen en financiële en economische kosten voor het expatriate gezin worden door Toh en DeNisi (2005) genoemd als mogelijke negatieve gevolgen.

1.2| Voorspellers van conflicten tussen werk en gezin tijdens een buitenlandse opdracht

Om op succesvolle wijze de beste kandidaten voor een expatriate opdracht te selecteren, voorbereiden en begeleiden, dienen organisaties hun specifieke behoeften te kennen. Hieronder volgt een overzicht van gezins- en werkgerelateerde factoren die een impact kunnen hebben op het wedervaren van een expatriate gezin.

1.2.1 | Gezinsgerelateerde kenmerken

Steun van de partner. Ali, Van der Zee en Sanders (2003) stellen dat steun en welzijn van de partner de doorslag geven in het al dan niet slagen van de expatriate opdracht. Expatriates die zich thuis gesteund voelen, zouden zich beter aanpassen, zelf een beter welzijn rapporteren en betere jobprestaties leveren (Gilbert, 1993; Frone, Yardley & Markel, 1997). Vaak is het zo dat bepaalde loopbanen voor alleenstaanden of personen in een losse relatie moeilijk haalbaar zijn. Slechts door de steun van een partner die het gros van huishoudelijke taken op zich neemt, wordt de ander in staat gesteld een carrière op hoog niveau uit te bouwen. Bij expatriate opdrachten is dit zeker het geval, volgens Singh, Greenhaus en Parasuraman (2002, zie Cooper & Burke, 2002; Elchardus & Huysseune, 2000).

Carrière-oriëntatie van de partner. Dowling en Welch (2004) noemen de carrière-oriëntatie van de partner een opkomend onderwerp binnen expatriate studies. Deze factor blijkt niet alleen een invloed te hebben op de bereidheid van het gezin om een buitenlandse opdracht te aanvaarden, maar kan ook een negatief effect hebben op prestatie en retentie van de expatriate in het gastland. Wanneer de partner van de expatriate sterk carrièregericht is, kan dit twee kanten uit, aldus Tanghe (1994, zie Petitjean, 2001). Enerzijds vindt een dergelijk iemand makkelijker opnieuw werk in het buitenland, maar anderzijds zullen net deze personen het sterkst lijden onder een tijdelijke werkloosheid in het gastland wanneer zij er door omstandigheden niet in slagen een geschikte job te bemachtigen. Partners die niet zo sterk carrièregericht zijn, zullen volgens de auteur sneller geconfronteerd worden met een onderbreking in de loopbaan gedurende het verblijf in het gastland. Het verlies van inkomen uit deze vaak minder hooggeplaatste functies ziet men dan gecompenseerd door de extra vergoedingen die aan de expatriate gegeven worden.

Aan- of afwezigheid van kinderen. Volgens Ali (2003) vergemakkelijkt de aanwezigheid van kinderen coping ('omgaan') met de stressvolle ervaringen waaraan de expatriate onderhevig is. Expatriates met kinderen zouden zich vaker thuis terugtrekken om daar de stress en de druk van het wonen en werken in het buitenland even te kunnen 'vergeten'. De meeste studies vinden echter dat de aanwezigheid van kinderen tijdens een expatriatie gezinsproblematieken in de hand werkt. Zowel Brett (1997) als Netemeyer et al. (1996) vonden dat het aantal kinderen in het expatriate gezin de mate van conflicten tussen werk en gezin die door de expatriate ervaren worden, verhoogt.

1.2.2 | Werkgerelateerde kenmerken

Steun van lokale collega's. Wanneer expatriates een sociaal netwerk weten op te bouwen op de werkplek, krijgen ze meer duidelijkheid over de ambigue signalen die ze opvangen: ze begrijpen de werkwijze van de afdeling beter, krijgen meer inzicht in het gedrag van collega's en leren copingmechanismen aan om met de stress van de nieuwe werkplek om te gaan (Johnson, Kristof-Brown, Van Vianen, De Pater & Klein, 2003). Vaak ondervinden expatriates echter barrières voor het verkrijgen van deze broodnodige informationele en emotionele steun. De redenen hiervoor zijn vaak de -door lokale collega's als onrechtvaardig beschouwde- ongelijkheid in compensatie en het feit dat expatriates traditioneel gezien de oversten zijn van lokale medewerkers in het gastland (Toh en DeNisi, 2003).

Psychologische betrokkenheid bij de job/Functieniveau. Shaffer, Harrison, Gilley en Luk (2001b) stellen dat een hoger functieniveau vaak een positieve invloed uitoefent op de werk-gezin balans. Personen met een hogere functie zouden over meer mogelijkheden beschikken om aan de eisen binnen beide domeinen tegemoet te komen. Of expatriates, die meestal vrij hoge functies bezetten, hier ook voordeel van ondervinden, is twijfelachtig. Door de specifieke omstandigheden waarin deze individuen wonen en werken, lijkt het eerder waarschijnlijk dat de interferentie tussen werk en gezin significant groter is en dat activiteiten in één domein de aandacht die aan het andere domein besteed kan worden, drastisch inperken. Wanneer men echter het werk zeer toegewijd is, wil men de activiteiten op dat vlak niet minderen. Het op de helling zetten van het huwelijks- en gezinsleven is evenwel ook geen optie. In dergelijke gevallen zal een expatriate nog liever stoppen met de opdracht dan onsuccesvol te zijn op zowel werk- als gezinsgebied (Friedman et al., 2000). Personen die gepreoccupeerd zijn met hun job zouden minder betrokken zijn bij hun gezin, minder tevreden zijn met hun prestatie als ouder, en meer moeilijkheden ondervinden met het verkrijgen van steun van hun partner. Wanneer gezinsleden merken dat hun ouder of partner voortdurend afgeleid worden door hun job, kunnen de onderlinge relaties inderdaad verslechteren (Ferber et al., 1991; Friedman & Greenhaus, 2000).

Lengte van de buitenlandse opdracht. Riemer (2000) stelde vast dat de meeste expatriates zich na verloop van tijd aanpassen aan hun nieuwe leef- en werkomstandigheden. Ali et al. (2003) beamen dat: hoe langer expatriate gezinnen in het gastland verblijven, hoe meer positieve verbanden de auteurs vonden met algemene levenstevredenheid, interculturele interactie en socio-culturele aanpassing. Kline, Gowan en Neill (2004) rapporteerden omgekeerde resultaten, maar aangezien hun onderzoek zich beperkt tot slechts 45 expatriaties die op dat moment gemiddeld 3 à 6 maanden (in de literatuur³ omschreven als typische fase waarin 'cultuurschok' zich voordoet) in Siberië verbleven, valt de betrouwbaarheid van hun onderzoek te betwijfelen.

Reeds opgedane internationale ervaring. Gowan (2004) stelt dat eerdere internationale ervaring over het algemeen een modererend effect heeft op de interculturele aanpassing van het expatriate gezin. Dat heeft immers al ervaring met 'het zich aanpassen aan een nieuwe setting'.

³ O.a. door Hofstede (2001).

Hoe uitgebreider en gevarieerder de ervaring, hoe meer de werknemer in staat zou zijn te slagen in de expatriate opdracht. Het gaat niet om de inhoud van de cultuur, volgens de auteur, maar wel om het proces van het leren over een vreemde cultuur. Anderen suggereren dat voorgaande ervaring alleen relevant is wanneer de gastculturen gelijkaardig zijn. Hofstede (2001) haalt in dit verband aan dat expatriates met verschillende buitenlandse ervaringen rapporteren telkens opnieuw een cultuurschok te ondergaan. Hij leidt hieruit af dat een cultuurschok gebonden is aan de specificiteit van culturen: "... for every new culture there is a new shock" (p. 427).

1.3| Vrouwelijke expatriates: een risicogroep?

In verband met het aanwerven (of beter gezegd: het niet aanwerven) van vrouwelijke expatriates hebben organisaties typisch de volgende overtuigingen: vrouwen zijn niet geïnteresseerd in internationale carrières, vrouwen presteren slechter in buitenlandse culturen en sommige vreemde culturen hebben een discriminerend karakter tegenover vrouwen (Kepir & Ones, 2003; Dowling et al., 2004). Uit een onderzoek van Tung (2004) blijkt dat dit onterechte vooroordelen zijn: vrouwen blijken even succesvolle expatriates te zijn als mannen, vooral in "culturen die de nadruk leggen op relationele vaardigheden, vertrouwen en samenwerking" (Kepir et al., 2003, p. 471). Mathis et al. (1994) stellen zelfs dat vrouwen méér kans hebben om succesvol te zijn op een expatriate opdracht.

In de realiteit is het zo dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in de expatriate populatie (18% volgens GMAC et al., 2004) omdat hun -nog steeds grotere- gezinsverplichtingen een negatieve invloed uitoefenen op hun beschikbaarheid voor activiteiten die hun carrière kunnen vooruithelpen, zoals buitenlandse opdrachten. Friedman et al. (2000) stellen vast dat dubbel zoveel vrouwen als mannen uit tweeverdienersgezinnen jobkansen weigeren die ze graag zouden aanvaarden. Vrouwelijke expatriates zouden geconfronteerd worden met extra spanningen en schuldgevoelens in hun poging job en gezin te combineren. Werk-gezin conflict is voor vrouwen dan ook de voornaamste bedreiging voor het slagen van de buitenlandse opdracht (Linehan & Walsh, 2000).

1.4| Wiens verantwoordelijkheid is de werk-gezin balans? Een bespreking van de meest gangbare vormen van gezinsvriendelijk beleid

Organisaties argumenteren soms dat de beslissing om carrière en gezin met elkaar te combineren een individuele keuze is en dat interrolconflicten voortkomen uit het onvermogen van de werknemer om privé- en werksfeer gescheiden te houden. Deze manier van redeneren is consistent met het dominante individualistische waardenpatroon en veronderstelt een minimale indringing van werkgever en overheid in het privé-leven van individuen (Parasuraman et al., 1997, zie Parasuraman et al., 1997). Het combineren van werk en gezin is vaak echter geen bewuste keuze, maar één die voortkomt uit economische noodzaak. Wanneer men daarenboven kijkt naar de voornoemde gevolgen die conflicten tussen werk en gezin kunnen hebben voor alle betrokkenen, wordt duidelijk dat deze problemen ook werkgevers en de bredere gemeenschap aanbelangen. De laatste twee decennia van de twintigste eeuw doken dan ook steeds meer en gesofisticeerdere gezinsvriendelijke programma's op in organisaties (Lewis & Dyer, 2002).

1.4.1 | De complexiteit van expatriate beloning

Suutari en Tornikoski (2001) beschrijven een achttal doelen die, door hun diversiteit, van expatriate compensatie een complexe zaak maken:

- het aantrekken en bijhouden van personeel daar waar men noden en mogelijkheden heeft;
- de transfer faciliteren op de meest kosteneffectieve manier;
- stabiliteit in de levensstandaard van de expatriate en zijn gezin garanderen;
- de expatriate helpen bij de aanpassing aan de nieuwe werkomgeving;
- consistent en correct zijn (tegenover gelijkaardige werknemers in het thuisland, tegenover lokale collega's en tegenover gelijkaardige expatriates in het gastland);
- consistent zijn met de strategie en de noden van de organisatie (motiveren tot prestatie);
- herintrede in het thuisland faciliteren;
- het vergemakkelijken van de administratie en de informatiestromen naar HR.

Types van expatriate beloning. Globaal gezien zijn er drie mogelijke vormen van expatriate beloning: beloningspakketten met het thuisland als basis, beloningspakketten met het gastland als basis en hybride beloningspakketten die kenmerken van zowel het beloningssysteem van het thuisland als van het gastland bevatten (Suutari et al., 2001; Mathis et al., 1994). 80% van de bedrijven wereldwijd hanteert nog steeds de eerstgenoemde oftewel 'balance sheet'-aanpak, waarbij de expatriate een salaris volgens de normen van het thuisland ontvangt plus allerlei extra toelagen die hem in staat stellen dezelfde levensstandaard te onderhouden als in het thuisland (ORC Worldwide, 2002). Een andere mogelijkheid bestaat erin de ongelijkheden tussen de salarispakketten van expatriates en 'locals' te verminderen door het expatriate salaris af te stemmen op de verloning in het gastland. Toch zal men steeds extra toelagen moeten geven aan expatriates omdat deze het zich anders niet zouden kunnen veroorloven om in het gastland te wonen en werken (Mathis et al., 1994).

Gedragsaspecten van beloning. Voor een expatriate is het enige netwerk dat zich voortzet bij de transfer van thuis- naar gastland dat van de organisatie. Volgens de 'exchange'-theorie zal de expatriate pas tevreden zijn over zijn relatie met de organisatie wanneer hij deze beoordeelt als uitgebalanceerd. Hij riskeert immers de harmonie binnen zijn gezin te verstoren en het verloop van zijn carrière na terugkeer naar het thuisland is vaak onduidelijk. De expatriate verlangt dat de organisatie in ruil hiervoor betrokken is bij zijn welzijn en bereid is bepaalde middelen te verstrekken. Dit kan zowel gaan om tastbare voordelen als om andere vormen van steun (Shaffer et al., 2001b). De auteurs vonden dat een gezinsvriendelijk en ondersteunend beleid in het begin van de opdracht familiale en individuele copingmechanismen faciliteren. In latere fasen kunnen dergelijke interventies conflicten tussen werk en gezin reduceren. Bonache en Fernández (1997) stellen dat er nog te weinig op strategische wijze wordt beloond. Zij zien expatriate beloning onder andere als een middel om het gedrag van de expatriate in een wenselijke richting te sturen en typische problemen –zoals conflicten tussen werk en gezin– op te lossen. Gilbert (1993) concludeert dat stress en conflicten tussen werk en gezin het laagst

zijn wanneer de werkgevers van beide partners gezinsvriendelijke voordelen aanbieden. In deze verhandeling zal nagegaan worden of het inderdaad zo is dat gezinsvriendelijke voordelen de werkgezin balans ten goede komen. Hierbij wordt uitgegaan van de visie van de aangehaalde auteurs.

Hypothese: Hoe hoger de mate waarin expatriates gezinsvriendelijke voordelen ontvangen, hoe minder conflicten tussen werk en gezin ze rapporteren.

1.4.2 | Gezinsvriendelijke voordelen

Extralegale voordelen zijn indirecte beloningen die gegeven worden aan een werknemer of groepen werknemers als een onderdeel van het organisationeel lidmaatschap. In de literatuur (Mathis et al., 1994; Dowling et al., 2004; ERI, 2004; Lohman, 2004) komen herhaaldelijk de volgende voordelen voor expatriates terug:

- 'Expatriation Premium' en 'Hardship Allowance' (voor het aanvaarden van de opdracht en voor het leed dat verhuizen naar een 'moeilijke' omgeving met zich mee kan brengen)
- 'Cost-Of-Living Allowance' (om de levensstandaard tussen thuis- en gastland gelijk te trekken)
- 'Housing and Utilities Allowance' (om evenwaardige woonomstandigheden te garanderen)
- 'Educational Allowances For Children' (inschrijvingsgelden, boeken en toebehoren, internaten...)
- 'Relocation and Moving Allowances' (voor het verhuizen en verschepen van goederen, het laten opslaan van meubels...)
- 'Home Leave and Travel Allowances' (om één of meerdere keren per jaar het thuisland te bezoeken)
- 'Tax Equalization Payments' (om ervoor te zorgen dat de werknemer geen belastingnadeel ondervindt tijdens de buitenlandse opdracht)
- 'Spouse Assistance' (bijstand voor de vergezellende partner)

Groeiend in populariteit zijn flexibele voordelen, die werknemers in staat stellen om hun voordelenpakket (gedeeltelijk) zelf samen te stellen (Ferber et al., 1991; Mathis et al., 1994; Friedman et al., 2000).

Gezinsvriendelijke voordelen voor expatriates. Vooral 'Educational Allowances For Children' en 'Spouse Assistance' lijken hier van groot belang. In dalende trend worden de volgende zaken onder de laatste noemer aangeboden (GMAC et al., 2004): taaltraining en andere opleidingen, het sponsoren van een werkvisum, 'jobhunting'-assistentie, introducties in informele netwerken en compensatie voor inkomensverlies. Cross-culturele training voor het hele gezin (ook wel 'Preparatory Trainings' genoemd; bestaat uit taallessen en lessen over de gastcultuur) wordt door Mathis et al. (1994) aangehaald als de belangrijkste voorwaarde voor het slagen van een expatriate opdracht.

2 | Een gezinsvriendelijk perspectief

“It is much easier to move if you are single, when you have no ties. I can see it around me with people who are single. It is a breeze for them, whereas most of the people who are married have the trauma of organizing the family.”

(bron: Linehan et al., 2000, p. 53)

2.1 | Een theoretisch model van de werk-gezin balans

Ondanks de variatie in levensprioriteiten die mensen vertonen, betekent een succesvolle carrière voor de meesten van hen heel wat. Niet alleen stelt deze hen in staat de rekeningen te betalen, ze vormt ook een bron van status en zelfverwezenlijking. Maar de meeste professionals trouwen ooit en krijgen kinderen, en staan dan voor één van de grootste uitdagingen van hun volwassen leven: het combineren van werk en gezin.

Netemeyer et al. (1996) definiëren interrolconflict als “een vorm van conflict waarbij spanningen die ontstaan door lidmaatschap van een organisatie in conflict komen met spanningen die ontstaan door lidmaatschap van andere groepen” (p. 400). Ze concluderen dat werk-gezin conflict en gezin-werk conflict aparte, maar gerelateerde vormen van interrolconflict zijn, waarbij telkens participatie in het ene domein participatie in het andere bemoeilijkt. Conflicten tussen werk en gezin treden op wanneer het vervullen van de eisen van de ene rol zoveel *tijd* vraagt dat het moeilijk wordt de eisen van de andere rol in te willigen, wanneer *gedragingen* die nodig zijn om in de ene rol succesvol te zijn het moeilijk maken in de andere rol succesvol te zijn of wanneer *spanningen* die ontstaan in de ene rol succes in de andere rol bemoeilijken (Ali, 2003; Otté, 2002; Petitjean, 2001; Frone, 1997). Friedman et al. (2000) vinden dat te veel de nadruk gelegd wordt op de factor ‘tijd’. Volgens hen is de mate van *psychologische betrokkenheid* bij de verschillende domeinen een veel belangrijkere oorzaak van conflicten. Mensen moeten immers prioriteiten stellen om hun beschikbare tijd en energie te verdelen over verschillende eisen. Interrol-stress treedt dan op wanneer eisen van één domein de werknemer dwingen die beschikbare middelen te herverdelen op een manier die niet bij zijn prioriteiten past, vooral wanneer het ene domein afhankelijk is van het andere (Shaffer et al., 2001b). Werk en gezin zijn onderling afhankelijk van elkaar doordat het gezin afhangt van de economische en psychologische veiligheid die het werk biedt, en doordat de kwaliteit van het werk afhangt van het welzijn van de werknemer, dat dan weer afhangt van de thuissituatie (Ferber et al., 1991).

In dit verband spreekt men wel eens over ‘spillover’ en ‘crossover’, respectievelijk de invloed van ervaringen en attitudes uit één domein op een ander domein en de invloed van ervaringen en attitudes van één persoon op een andere persoon (bijv. de partner). Bij spillover ziet men vaak dat de stress die voortkomt uit de ambigue verwachtingen en eisen van de buitenlandse opdracht aanpassingsproblemen en stress op gezinsgebied veroorzaakt. Naarmate de expatriate zich beter aanpast op het werk, trekt die lijn zich vaak door naar een betere algemene aanpassing. Crossover-effecten zijn vaak extra opvallend bij expatriate gezinnen omdat de gezinsleden door het wonen en werken in het buitenland afhankelijker worden van elkaar als gevolg van het wegvallen van hun vertrouwde sociale netwerken. Vaak ziet men dat naarmate de partner zich beter aanpast aan het gastland, meer emotionele en psychologische bronnen vrijkomen om de expatriate te steunen. Negatieve effecten kunnen zich voordoen wanneer werkstress van de expatriate

doorgegeven wordt aan het gezin door het uiten van boosheid thuis, het tonen van minder betrokkenheid bij het gezin en het ervaren van minder huwelijkstevredenheid (Takeuchi et al., 2002; Caligiuri, Hyland, Joshi & Bross, 1998).

In Wayne (2004) leest men dat zowel werk-gezin conflict als gezin-werk conflict affectieve uitkomsten kennen in de rol van oorsprong en gedragsuitkomsten in de ontvangende rol. Aan de rol van oorsprong wordt een psychologische attributie van schuld toegekend, waardoor er negatieve affecten ontstaan tegenover die rol. De ontvangende rol daarentegen vertoont veranderingen in gedrag: door verstoring van de rol, krijgt die een lagere kwaliteit of prestatie. Werk-gezin conflict kan de volgende effecten hebben: verslechtering van huwelijks- en gezinsleven, een verminderde tevredenheid met het leven in het algemeen en het relationeel leven in het bijzonder, fysieke symptomen, angst en depressie en terugtrekking uit het gezinsleven (Parasuraman et al., 1997, zie Parasuraman et al., 1997 ; Netemeyer et al., 1996; Otté, 2002).

2.2| Uitdagingen voor het expatriate gezin

“Global assignments, by their very nature, affect the family as a whole”, aldus Guzzo, Noonan en Elron (1994, zie Caligiuri et al., 1998, p. 598). In de werksituatie treedt operationele stress op wanneer de expatriate geconfronteerd wordt met nieuwe jobverwachtingen, nieuwe mensen en relaties, een nieuwe setting, andere werkwijzen en procedures en nieuwe bazen. Emotionele stress is meestal van langere duur en kan zorgen voor continue spanningen voor de expatriate en zijn gezin. Gevoelens van heimwee en gezinsverplichtingen liggen vaak aan de basis van deze vorm van stress (Riemer, 2000). Voor de expatriate zelf betekent de opdracht het aannemen van een totaal nieuwe werkrol met toegenomen uitdagingen, mogelijkheden en prestige, maar ook met meer verantwoordelijkheden en prestatiedruk. De partner van de expatriate wordt eveneens geconfronteerd met mogelijkheden tot zelfontplooiing en groei, maar het gebrek aan netwerken van sociale steun en affiliatie met een werkorganisatie resulteert soms in eenzaamheid, frustratie, een verminderde zelfachting en zelfs depressie (Burgess, Locke & Thomes, 1971). Kinderen moeten naar een nieuwe school, vaak in een vreemde taal, waar ze nieuwe vrienden moet maken. Ook zij moeten trachten om zich zo snel mogelijk aan te passen aan een compleet andere fysieke omgeving (Shaffer et al., 2001b).

Door de isolatie die het gezin ondervindt van de vertrouwde netwerken van tastbare en psychosociale steun, worden ze vaak afhankelijker van elkaar om die steun te verkrijgen. In een dergelijke context wordt de wederzijdse invloed die zij op elkaar uitoefenen veel groter (Takeuchi et al., 2002). “The trauma of organising the family”, citeren Linehan et al. (2000, p. 53) uit een interview met een expatriate. Desorganisatie van het gezin ontstaat volgens hen wanneer er een verstoorde communicatie is en de doelen van één individu boven de doelen van het gezin als geheel worden gesteld. Niet in deze val trappen lijkt dé uitdaging voor het expatriate gezin.

Hypothese: Expatriates vertonen gemiddeld meer conflicten tussen werk en gezin dan vergelijkbare niet-expatriates.⁴

2.3| De ervaringen van de ‘trailing spouse’

⁴ De term ‘conflicten tussen werk en gezin’ heeft in deze verhandeling een bidirectionele betekenis (werk-gezin en gezin-werk), tenzij uitdrukkelijk anders vermeld.

Partners van expatriates zijn meestal vrouwelijk. Voor vrouwen betekent het hebben van een job:

- de mogelijkheid om hun 'instrumentele' kant te ontwikkelen en een zelfbeeld te ontwikkelen dat losstaat van man en kinderen;
- het bekomen van economische onafhankelijkheid;
- een toegenomen zelfachting;
- een betere algemene gezondheid.

Wanneer partners van expatriates in het thuisland werkten, maar in het gastland geen geschikte job vinden, leidt dit tot omgekeerde gevolgen op het zelfbeeld en de onafhankelijkheid. Negatieve ervaringen tijdens de zoektocht naar een job in het gastland kunnen leiden tot een verlaagd gevoel van eigenwaarde, meer problemen met het aanpassingsproces en spanningen in de relatie met de expatriate (Dowling et al., 2004). Uit een studie naar de tijdsbesteding van Belgen (Glorieux & Vandeweyer, 2002) blijkt wel dat een 'traditionele' rolverdeling (met een werkende man en een niet-werkende vrouw) de laagste druk produceert in vergelijking met alle andere types van rolverdeling. Tweeverdienersgezinnen hebben de hoogste werklust. Hoewel de werkloosheid van de –meestal vrouwelijke– partner objectief gezien dus *positief* is voor de werk-gezin balans van de expatriates, lijkt het erop dat de frustratie van de werkloze partner conflicten tussen werk en gezin kan veroorzaken.

Zoals eerder aangehaald, kan het gebrek aan netwerken, zowel op sociaal als op werkvlak, bij de partner gevoelens van eenzaamheid, frustratie en verminderde zelfachting teweegbrengen (Shaffer et al., 2001b). Deze gevoelens kunnen een negatieve impact hebben op de attitudes ten aanzien van de expatriate, maar ook op de verantwoordelijkheden als zorgende ouder (Petitjean, 2001). Dergelijke netwerken hebben twee functies: het bieden van sociale steun en het verschaffen van relevante informatie over het gastland. De sociale steun helpt de partner van de expatriate omgaan met stress en angst, terwijl men door het verkrijgen van informatie leert omgaan met onbekende situaties in het gastland als een vorm van sociaal leren (Johnson et al., 2003).

Verschillende auteurs spreken over de 'identiteitscrisis' die de partner van een expatriate kan doormaken op de buitenlandse opdracht. De partner moet zijn of haar carrièregerelateerde of andere doelen opzij zetten om een 'trailing spouse' te worden, een 'meegesleepte wederhelft'. Uit onderzoek (Shaffer & Harrison, 2001a) blijkt dat verstoringen in de identiteit kunnen optreden wanneer individuen in een nieuwe cultuur toetreden of nieuwe rollen aannemen. Dit kadert in de 'sociale identiteitstheorie': het verlies van *persoonlijke* identiteit stamt uit een gebrek aan *sociale* identificatie. In dit verband spreekt Riemer (2000) ook nog over een *plaatsgebonden* identiteit, die hij 'sense of home' noemt: "relocating can effectively sever a person's 'sense of home' and damage his view of self, leaving a void in the person's life and family" (p. 209). De oplossing is dan: zichzelf *situationeel* gaan definiëren -een 'expatriate spouse persona' vormen- en gedragingen te verwerven die hierbij passen. Dit proces gebeurt bij voorkeur met behulp van anderen die in dezelfde situatie verkeren (Riemer, 2000).

2.4| De ervaringen van het expatriate kind

Kinderen worden, net als hun ouders, geconfronteerd met gevoelens van angst, isolatie en onzekerheid. Ze krijgen vaak af te rekenen met problemen rond het verlies van vrienden en vriendinnen en het smeden van nieuwe vriendschapsbanden in het gastland. De verandering van school en de aanpassing aan de nieuwe omgeving worden door de kinderen zelf meestal niet zozeer als een probleem gezien (Medway, 1995, zie Petitjean, 2001).

Het belangrijkste voor (jonge) kinderen is dat ze het gevoel hebben dat hun moeder en vader het ouderschap belangrijk vinden. Kinderen van ouders die uitgesproken carrièregericht zijn, hebben meer kans op gedragsproblemen en slechte schoolresultaten. Hoeveel men ook verdient en hoeveel extra voordelen men ook krijgt, een kind heeft behoefte aan ouders die psychologisch beschikbaar zijn (Friedman et al., 2000). Figuur 1 toont hoe werkgerelateerde karakteristieken van ouders bijdragen aan hun vermogen voor hun kinderen te zorgen en welke effecten dit heeft op het kind.

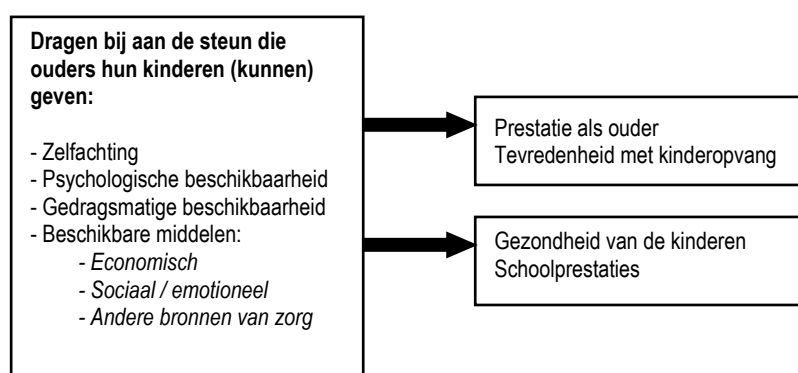


Fig. 1: De effecten van werk op ouderschap

Naar: Friedman et al. (2000)

Medway (1995, zie Petitjean, 2001) stelde een lijst op van karakteristieken die een rol spelen bij de expatriatie van kinderen: de afstand tussen het thuis- en het gastland, de mate waarin het kind mee mocht beslissen over de relocatie, de redenen van verhuizing, de leeftijd van het kind (jonge adolescenten hebben de meest 'kwetsbare' leeftijd voor een relocatie), het geslacht van het kind (jongens reageren negatiever op de relocatie dan meisjes), de grootte van het gezin, reeds opgedane buitenlandse ervaring en de gelijkaardigheid van thuis- en gastcultuur. Tevens blijkt een open en eerlijke communicatie van centraal belang om de expatriatie van kinderen zo vlot mogelijk te laten verlopen. Men moet proberen de kinderen te betrekken bij de relocatie en hen aanmoedigen zelf informatie over het nieuwe land op te zoeken. Eens aangekomen in het gastland moeten de ouders hun kinderen helpen bij het leggen van sociale contacten, evenwel zonder te betuttelen (Medway, 1995, zie Petitjean, 2001).

3| Een intercultureel perspectief

“One day you get up, you look around but you can’t believe your eyes... Everything is upside down, inside as well as outside...”

(Bron: Hofstede, 2001, p. 429)

3.1| Bestaat zoiets als een ‘nationaal karakter’?

3.1.1 | De vijf dimensies van nationale cultuur

Hofstede (1994) definieert cultuur als “de collectieve programmering van de geest, die mensen uit één categorie onderscheidt van andere categorieën. Een dergelijke categorie kan een natie zijn, een regio of een etnische groep (...)” (p. 12).

Verschillende auteurs hebben getracht factoren te zoeken om nationale culturen wereldwijd te categoriseren. De vijf dimensies die Hofstede in 1980 voorstelde, worden nog altijd het vaakst gebruikt in cross-cultureel onderzoek (Gowan, 2004):

- Individualisme/Collectivisme: de mate waarin individuen focussen op zorgen voor zichzelf, onafhankelijk en uniek zijn versus een focus op een ‘in-group’ zoals het gezin, religieuze strekkingen of een organisatie, waarbij het gedrag geregeld wordt door de groep.
- Machtsafstand: de mate waarin hiërarchie en een ongelijke machtsverdeling aanvaard worden versus de overtuiging dat macht gelijk verdeeld moet worden.
- Masculiniteit/Femininiteit: de mate waarin dominante waarden gerelateerd zijn aan assertiviteit, geld, materiële bezittingen en welomschreven genderrollen versus een focus op zorggeven, mensen, levenskwaliteit en de evenwaardigheid van man en vrouw.
- Onzekerheidsvermijding: de mate waarin mensen zekerheid en duidelijkheid nodig hebben versus het comfortabel zijn met ambiguïteit en risico.
- Lange termijnoriëntatie/Korte termijnoriëntatie: de mate waarin waarden als zuinigheid en volharding domineren versus respect voor tradities en het vervullen van sociale verwachtingen⁵.

3.1.2 | ‘Nationaal karakter’

Sommige hedendaagse visies binnen de psychologische antropologie geloven dat persoonlijkheid gecreëerd wordt door het proces van acculturatie. Hoewel persoonlijkheidstrekken in regel worden bekeken als individuele, biologisch bepaalde kenmerken die cultuur overstijgen, zijn er toch argumenten voor het bestaan van een ‘nationaal karakter’⁶.

⁵ Hofstede publiceerde een lijst met scores op 100 voor deze dimensies, voor 52 landen en regio’s. Deze lijst is afkomstig uit jarenlange studies binnen wereldwijde vestingen van IBM. Voor de vijfde -later toegevoegde- dimensie is deze lijst nog onvolledig (zie bijlage 1 voor de lijst uit Hofstede, 2001).

⁶ Gedefinieerd als “relatief volhardende persoonlijkheidstrekken en -patronen die modaal voorkomen bij de volwassen leden van een samenleving” (Hofstede & McCrae, 2004, p. 54).

Zo vonden Hofstede et al. (2004) dat de verdeling van genetisch bepaalde persoonlijkheidstrekken systematisch varieert tussen nationale populaties, dat kinderen die in een bepaald land opgroeien 'typische' persoonlijkheidstrekken ontwikkelen tijdens het opgroeien en dat nationale cultuur een invloed heeft op de manier waarop mensen een persoonlijkheidstest invullen (vanwege een cultuurgebonden sociale wenselijkheidsnorm). Na het testen van connecties tussen het 'Five Factor Model' –dat vijf overkoepelende persoonlijkheidstrekken identificeert– en de culturele dimensies van Hofstede, werden de volgende verbanden bekomen:

- hoge scores op Neuroticisme komen vaker voor in culturen met een hoge Onzekerheidsvermijding of een hoge Masculiniteit;
- Extraversie komt meer voor in Individualistische culturen;
- Openheid is vooral gerelateerd aan culturen met een lage Machtsafstand;
- Aangenaamheid staat in verband met een lage Onzekerheidsvermijding;
- Plichtsbewustheid komt vaker voor in landen met een hoge Machtsafstand.

3.2| Het proces van de interculturele aanpassing

Figuur 2 toont het normale verloop van een proces van interculturele aanpassing. De eerste fase wordt gekenmerkt door gevoelens van euforie, en wordt ook wel eens de 'honeymoon' genoemd, vanwege het feit dat het expatriate gezin in deze fase het gevoel heeft op vakantie te zijn. Na een zestal maanden volgt echter de cultuurschok, waardoor het gezin gedesillusioneerd en gefrustreerd geraakt. Wanneer men zich heeft aangepast en heeft geleerd hoe men zich moet gedragen volgens de culturele normen van het gastland, komt men in de acculturatiefase terecht (na ongeveer een jaar). De laatste fase is er één van stabiliteit, waarin drie toestanden mogelijk zijn: de vergelijking met het thuisland draait nog altijd negatief uit (a); men is bicultureel aangepast (b); men vindt het gastland beter dan het thuisland (c) (Hofstede, 2001).

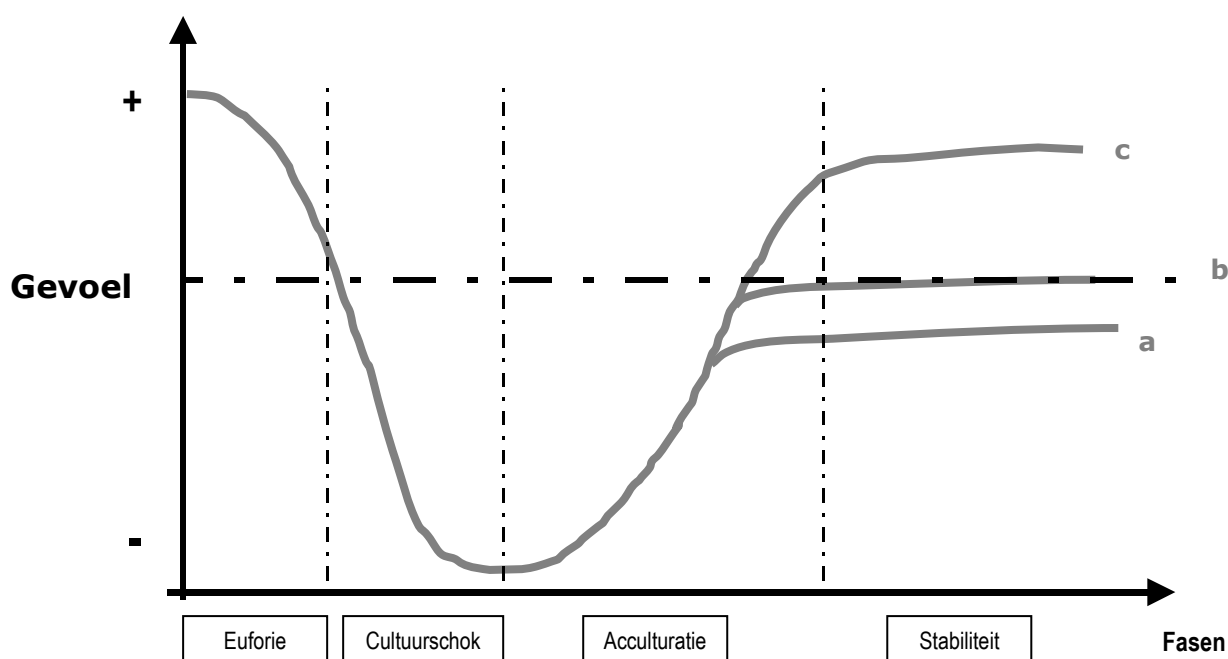


Fig. 2: De acculturatie-curve (U-curve)
Naar: Hofstede (2001)

Black (1990, zie Takeuchi et al., 2002) definieert interculturele aanpassing als “de mate van psychologisch comfort en vertrouwdheid die het individu heeft met de nieuwe omgeving” (p. 56). Verscheidene auteurs zien het begrip als een multidimensioneel construct. Ali et al. (2003) onderscheiden bijvoorbeeld psychologische aanpassing, die verwijst naar zaken als mentale gezondheid en tevredenheid, en socioculturele aanpassing, zoals het vermogen om te gaan met dagelijkse problemen, vooral op het gebied van gezinsleven, werk en school. Uit onderzoek blijkt echter dat slechts 10% van alle expatriates zich succesvol aanpast aan de gastcultuur gedurende hun verblijf (Brinkman & van der Lans, 1993, zie Ghekiere, 1999).

3.3| Culturele determinanten van interculturele aanpassing en werk-gezin balans

Figuur 3 geeft een overzicht van alle individuele, organisationele en contextuele factoren die een invloed zouden uitoefenen op de interculturele aanpassing van expatriates en hun gezin en op de werkprestatie van de expatriate.

Tucker, Bonial en Lahti (2004) vonden dat personen die succesvol zijn in hun interculturele aanpassing hoge verwachtingen hebben ten aanzien van de opdracht voor vertrek, open van geest en tolerant zijn, een interne locus van controle hebben (d.w.z. het gevoel hebben dat men zelf verantwoordelijk is voor de zaken die men meemaakt), flexibel zijn, interesse tonen in anderen, een goed sociaal aanpassingsvermogen hebben, veel initiatief nemen, niet bang zijn risicogedrag te vertonen en zin voor humor hebben. Hier zien Ali et al. (2003) de mogelijkheid persoonlijkheid te linken aan intercultureel gedrag: volgens hen zijn openheid en emotionele stabiliteit de voornaamste voorspellers van interculturele aanpassing. Zoals eerder gesteld, komen deze eigenschappen gemiddeld het vaakst voor in culturen met een lage Onzekerheidsvermijding, een lage Masculiniteit of een lage Machtsafstand (Hofstede et al., 2004).

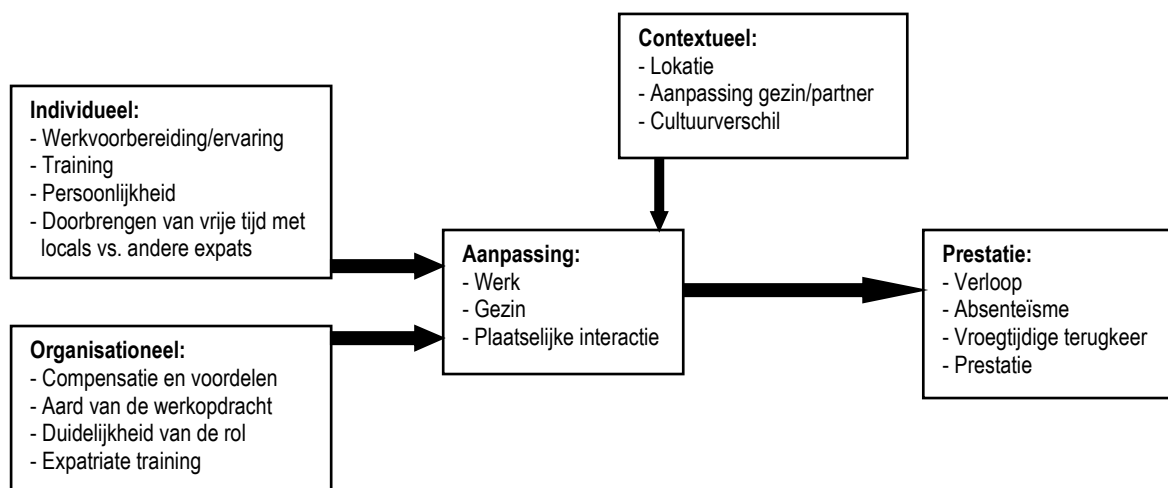


Fig. 3: Een model van interculturele aanpassing
Naar: Parker & McEvoy (1993); zie Ali (2003)

Persoonlijkheidstrekken worden eveneens gebruikt voor het voorspellen van de werk-gezin balans (Ali, 2003):

- Meer Plichtsbewustheid en Neuroticisme (gerelateerd aan een grote Machtsafstand, een hoge Onzekerheidsvermijding of een hoge Masculiniteit) staan in verband met met meer conflicten tussen werk en gezin;
- Meer Extraversie (gerelateerd aan Individualisme) staat in verband met minder conflicten tussen werk en gezin;
- Meer Aangenaamheid (gerelateerd aan lage Onzekerheidsvermijding) staat in verband met minder *gezin-werk* conflict;
- Meer Openheid (gerelateerd aan lage Machtsafstand) staat in verband met minder *werk-gezin* conflict.

De verwachting is dat deze bevindingen kunnen doorgetrokken worden bij het bestuderen van het effect van de cultuur van het thuisland op de werk-gezin balans van expatriates. Tevens zal onderzocht worden of gastcultuur en verschillen tussen thuis- en gastcultuur een rol spelen.

Hypothese: Hoge scores op Machtsafstand, Onzekerheidsvermijding of Masculiniteit hangen samen met meer conflicten tussen werk en gezin.

Hypothese: Hoge scores op Individualisme hangen samen met minder conflicten tussen werk en gezin.

Hypothese: Lage scores op Onzekerheidsvermijding hangen samen met minder gezin-werk conflict.

Hypothese: Lage scores op Machtsafstand hangen samen met minder werk-gezin conflict.

4| Overzicht van de onderzoeksvragen en hypothesen

Tabel 1 geeft een overzicht van alle onderzoeksvragen en hypothesen die tijdens de theoretische omkadering naar voren kwamen. De paragrafen waarin de achtergrond van de hypothesevorming terug te vinden is, zijn eveneens aangegeven. Zoals reeds eerder aangehaald, heeft de term 'conflicten tussen werk en gezin' hier een bidirectionele betekenis, tenzij uitdrukkelijk aangegeven.

Tabel 1: Overzicht van de onderzoeksvragen en hypothesen

		Paragraaf
O1 Lopen expatriates per definitie meer risico op conflicten tussen werk en gezin?		
H1	Expatriates vertonen gemiddeld meer conflicten tussen werk en gezin dan vergelijkbare niet-expatriates.	2.2
O2 Kunnen gezinsvriendelijke voordelen de werk-gezin balans van expatriates beïnvloeden?		
H2a	Hoe hoger de mate waarin expatriates gezinsvriendelijke voordelen ontvangen, hoe minder conflicten tussen werk en gezin ze rapporteren.	1.4
O3 Kunnen cultuurgebonden factoren de werk-gezin balans van expatriates beïnvloeden?		
H3a	Hoge scores op Machtsafstand, Onzekerheidsvermijding of Masculiniteit hangen samen met meer conflicten tussen werk en gezin.	3.3
H3b	Hoge scores op Individualisme hangen samen met minder conflicten tussen werk en gezin.	3.3
H3c	Lage scores op Onzekerheidsvermijding hangen samen met minder gezin-werk conflict.	3.3
H3d	Lage scores op Machtsafstand hangen samen met minder werk-gezin conflict.	3.3

Naast de bovenstaande hypothesen, die het hoofdonderwerp van deze studie vormen, worden nog een aantal randhypothesen getest om voorbarige conclusies te vermijden. Tabel 2 geeft een overzicht van alle mogelijk 'interveniërende' variabelen die getest zullen worden op relaties met conflicten tussen werk en gezin.

Tabel 2: Overzicht van de randhypothesen (i.v.m. interveniërende variabelen)

		Paragraaf
O4 Met welke andere factoren dient men nog rekening te houden bij het bestuderen van de werk-gezin balans van expatriates?		
H4a	Vrouwelijke expatriates rapporteren meer conflicten tussen werk en gezin dan mannelijke expatriates.	1.3
H4b	Hoe langer de expatriate al in het gastland woont en werkt, hoe minder conflicten hij/zij tussen werk en gezin rapporteert.	1.2.2
H4c	Expatriates met eerdere internationale ervaring rapporteren minder conflicten tussen werk en gezin dan expatriates zonder eerdere ervaring.	1.2.2
H4d	Hoe hoger het functieniveau van de expatriate, hoe meer conflicten hij/zij tussen werk en gezin rapporteert.	1.2.2
H4e	Hoe meer uren per week de expatriate zegt te werken, hoe meer conflicten hij/zij tussen werk en gezin rapporteert.	1.2.2
H4f	Expatriates die zich gesteund voelen door hun lokale collega's rapporteren minder conflicten tussen werk en gezin dan expatriates die zich niet gesteund voelen door hun lokale collega's.	1.2.2
H4g	Expatriates met kinderen rapporteren meer conflicten tussen werk en gezin dan expatriates zonder kinderen.	1.2.1
H4h	Expatriates met een partner die betreurt dat hij/zij niet tewerkgesteld is in het gastland, rapporteren meer conflicten tussen werk en gezin dan expatriates met een partner die wel is tewerkgesteld of zijn/haar werkloosheid niet betreurt.	2.3

VOORONDERZOEK

1 | Methode

Voorafgaand aan het eigenlijke onderzoek werden drie interviews afgenomen met experts op het gebied van expatriate beleid. Het doel van dit vooronderzoek was drieledig: een lijst samenstellen van de in de praktijk het meest voorkomende extralegale voordelen voor expatriates (onderverdeeld in 'algemeen' en 'gezinsvriendelijk'), een eerste beeld krijgen van de ervaringen van expatriate gezinnen en contacten leggen met personen die in een latere fase van het onderzoek zouden kunnen helpen met het rondsturen van vragenlijsten naar expatriates.

Verschillende internationale relocatiebedrijven en HR-afdelingen van multinationals werden via e-mail gecontacteerd met de vraag tot medewerking. De uiteindelijke geïnterviewden waren: de Global Mobility Officer van een multinational in de financiële sector, de Business Development Manager van een internationaal relocatiebedrijf en de Manager Belgium van een ander internationaal relocatiebedrijf. Toen na het derde interview bleek dat telkens dezelfde informatie naar voren kwam, werd besloten het bij deze drie interviews te houden.

De interviews duurden telkens ongeveer drie kwartier en werden op semi-gestructureerde wijze afgenomen –vier vaste vragen vormden de rode draad doorheen het interview en dienden als basis voor verdere analyse. Deze vier vragen waren:

- *"Wat zijn jullie ervaringen met expatriates die een partner en/of kinderen met zich meenemen naar het gastland?"*
- *"Beoordeel de volgende lijst met extralegale voordelen al naargelang relevantie en geef aan welke specifiek gericht zijn op partner-/gezinsproblematieken (en vul aan indien onvolledig)."*
- *"Geloof u dat bepaalde extralegale voordelen een milderende invloed kunnen hebben op de gezinsproblemen die zich voordoen op een expatriate opdracht?"*
- *"Heeft u nog andere relevante opmerkingen?"*

De lijst met extralegale voordelen die gebruikt werd voor de tweede vraag, is gebaseerd op die van Mathis et al. (1991), die reeds in de theoretische omkadering besproken werd (§ 1.4.2). Hieraan werden nog 'Preparatory Trainings' en 'Flexible Benefits' toegevoegd, aangezien aan beide een toenemend belang wordt toegedicht in de literatuur.

De interviews werden opgenomen op microcassette en daarna werden de antwoorden per vaste vraag gesynthetiseerd.

2| Resultaten⁷

2.1. | Een lijst van extralegale voordelen voor expatriates

De lijst van extralegale voordelen voor expatriates die na synthese van de interviews werd opgesteld, wordt weergegeven in tabel 3.

Tabel 3: De meest voorkomende extralegale voordelen bij expatriates⁸

Algemene voordelen	Gezinsvriendelijke voordelen
Cost Of Living Adjustment	Spouse Assistance/Allowances
Expatriation Premium	Education Allowances
Hardship Allowance	Travel/Leave Allowances
Tax Equalization Payments	Housing/Utilities Allowances
Flexible Benefits	Preparatory Trainings
Insurances/Retirement Funds	Relocation/Moving Allowance

De lijst van extralegale voordelen die werd voorgelegd, werd door de drie geïnterviewden relevant bevonden. Wel werden 'Expatriation Premium' en 'Hardship Allowance' beoordeeld als voordelen die in steeds mindere mate worden toegekend. 'Flexible Benefits' zouden ook weinig voorkomen op dit moment, maar kennen een stijgende trend. De geïnterviewden gaven aan dat buitenlandse opdrachten meer en meer beschouwd worden als unieke ontwikkelingskansen waarin men ook zelf dient te investeren ("de expatriate moet niet meer 'omgekocht' worden").

Omdat uit de interviews bleek dat elk extralegaal voordeel uit de lijst verschillende vormen kan aannemen, werd besloten in de vragenlijst per voordeel een aantal voorbeelden tussen haakjes te vermelden, om zo de respondent een beter beeld te geven van de mate waarin hij deze voordelen ontvangt van zijn werkgever.

2.2. | Een eerste beeld van de ervaringen van expatriate gezinnen

Het is zelden of nooit de expatriate die problemen ondervindt op een buitenlandse opdracht, maar wel de partner en de kinderen, aldus de drie geïnterviewden. Het voornaamste probleem van de 'trailing spouse' blijkt –conform de literatuur– het niet vinden van een geschikte job in het gastland. Eén van de geïnterviewden merkt hier wel op dat een deel van de partners zich voor vertrek verzoenen met de idee werkloos te zijn in het gastland. Deze personen beslissen dan bijvoorbeeld terug te gaan studeren, of zich fulltime met het huishouden bezig te houden. Het blijkt niet het werkloos-zijn op zich dat bepalend is voor de tevredenheid van de vergezellende partner, wel de mate van frustratie hieromtrent. Bij kinderen hangt het al dan niet goed verlopen van de relocatie af van de leeftijd: jongere kinderen passen zich verbazend snel aan; pubers hebben de neiging zeer negatief tegenover de buitenlandse opdracht te staan omdat ze hun vrienden en schoolkameraden moeten achterlaten, maar ook zij passen zich na verloop van tijd aan. Ouders

⁷ In dit deel werden enkel de uitspraken die relevant waren voor het uitwerken van het hoofdonderzoek gebruikt. Zie bijlage 2 voor een volledige weergave van de –gesynthetiseerde– antwoorden per interview.

⁸ Deze termen worden in het Engels gehanteerd vanwege hun moeilijke vertaalbaarheid en het feit dat de bevraging van expatriates in het hoofdonderzoek volledig in het Engels gebeurt.

blijken zich evenwel enorm veel zorgen te maken over het welzijn van hun kinderen en hebben de neiging hen "op irrationele wijze" te verwennen, aldus één van de geïnterviewden. Het betalen van de opleiding van de kinderen is voor vele expatriates dan ook een vereiste om de opdracht aan te nemen (het inschrijvingsgeld van een goede internationale school bedraagt tussen de 15000 à 25000 euro).

Het toekennen van gezinsvriendelijke voordelen aan expatriates is volgens de geïnterviewden *an sich* niet voldoende om gezinsproblematieken op te lossen. Volgens hen zijn een goede voorbereiding op de opdracht ('Preparatory Trainings') en het scheppen van realistische verwachtingen naar de expatriate toe essentieel om optimale voorwaarden voor het buitenlandse avontuur te scheppen. Het voordelenpakket dat wordt aangeboden, is vast en zeker een motivator om de opdracht aan te nemen, maar draagt daarom nog niet bij tot de tevredenheid van het gezin in het gastland. Belangrijk is, ervoor te zorgen dat de gezinnen lid zijn van een relocatieorganisatie in het gastland waarbij ze altijd terecht kunnen met vragen. Dergelijke bedrijven kunnen hen ook introduceren in bepaalde netwerken (bijv. 'expatriate communities'). Een essentieel hiaat in het expatriate beleid van vele organisaties is volgens één van de geïnterviewden het gebrek aan opvolging van het expatriate gezin. Vaak stelt men een beloningspakket op voor de expatriate, besteedt men de opvang en begeleiding van het hele gezin uit aan een plaatselijk relocatiebedrijf, en gaat men er dan van uit dat "alles wel goed zal gaan".

HOOFDONDERZOEK

1 | Methode

1.1. | Proefpersonen

Respondenten voor dit onderzoek werden via drie verschillende wegen gecontacteerd: via het ABRA-netwerk ('Association of Belgian Relocation Agents'), waarvan we de ledenlijst kregen via één van de geïnterviewden uit het vooronderzoek, via de HR-afdeling van de multinational in de financiële sector die eveneens hielp bij het vooronderzoek en via vrienden en kennissen in het bedrijfsleven. Contactpersonen kregen een e-mail toegestuurd met in attachment de vragenlijsten, en de vraag deze door te sturen naar iedereen die aan het respondentenprofiel voldoet. Voor de Nederlands- en Franstalige vragenlijsten was dit: eenieder die in een bedrijf werkt en een partner en/of kind(eren) heeft, voor de Engelstalige was dit: eenieder die voor langere tijd in het buitenland woont, in een bedrijf werkt en een partner en/of kind(eren) met zich meeheeft. Op deze manier werd een 'sneeuwbal' steekproef op gang geduwd, waarbij elke deelnemer meerdere andere deelnemers aanduidt.

Na afsluiting van het survey-onderzoek bestond de steekproef uit 220 respondenten: 79 expatriates en 141 niet-expatriates. 7 respondenten werden verwijderd vanwege onvolledige antwoorden, 3 omdat ze noch partner, noch kinderen hadden.

Na matching op geslacht, functieniveau en aan- of afwezigheid van kinderen werd de uiteindelijke steekproef bekomen, die bestond uit 78 expatriates en een even groot aantal niet-expatriates. Deze matching werd doorgevoerd om te voorkomen dat andere kenmerken dan 'het al dan niet zijn van een expatriate' mee zouden spelen bij het vergelijken van de twee groepen (wanneer bijv. veel meer niet-expatriates dan expatriates vrouwen zouden zijn, zou dit een vertekend beeld kunnen geven bij het vergelijken van de werk-gezin balans van de twee groepen). Er werd voor de drie bovenstaande matching-criteria gekozen omdat deze uit de literatuur naar voren kwamen als de meest relevante (Friedman et al., 2000; Shaffer et al., 2001*b*; Netemeyer et al., 1996). Voor alle expatriate proefpersonen werden vervolgens de best matchende niet-expatriates overgehouden. Wanneer er meerdere matches mogelijk waren, werd nog verder gematched op aantal werkuren per week, aantal kinderen en tenslotte leeftijd. Bijgevolg werden de –geldige– data van 54 niet-expatriate respondenten uiteindelijk niet gebruikt voor dit onderzoek.

1.2. | Procedure

1.2.1 | Ontwerp van de vragenlijsten

Twee vragenlijsten werden opgesteld: één voor expatriates en één voor niet-expatriates. De vragen werden zo opgesteld dat vergelijking tussen de twee groepen achteraf mogelijk zou zijn. De vragenlijst voor expatriates bevat dertien vragen meer dan die voor niet-expatriates: het gaat hier

over vragen die specifiek van toepassing zijn op de internationale ervaring en waarvoor geen vergelijkingspunt met niet-expatriates mogelijk is. In eerste instantie werd een Engelstalige vragenlijst opgesteld (voor expatriates); deze werd vervolgens in het Nederlands vertaald (voor niet-expatriates), waarbij enkel die vragen werden overgehouden die relevante vergelijkingspunten konden bevatten. Deze laatste vragenlijst werd tenslotte in het Frans vertaald door een bevriend jurist –dit leek de meest geschikte keuze vanwege de aanwezigheid van items over extralegale voordelen.

Na een korte pre-testing op duidelijkheid door een tiental vrijwilligers en het opvolgen van enkele raadgevingen van de promotor van deze verhandeling werden de definitieve vragenlijsten opgesteld (zie bijlage 3).

De vragenlijsten werden opgedeeld in vier secties (A, B, C en D). De volgende onderwerpen kunnen onderscheiden worden:

Werk-gezin balans/Interrolconflict (sectie A): Voor het bevragen van de mate van interrolconflict werd de itempool van Netemeyer et al. (1996) gebruikt. De tien items die zij opstelden, vallen uiteen in twee te onderscheiden factoren: werk-gezin conflict en gezin-werk conflict, elk goed voor vijf items van de schaal. De keuze voor deze itempool was gebaseerd op de uitgebreide validering die de schaal onderging. Interne consistentie, discriminerende validiteit en alfacoefficienten werden door de auteurs nagegaan en bleken voldoende hoog.

Om te voorkomen dat de respondenten al te vaak voor een 'neutraal' antwoord zouden kiezen (vanwege het ietwat 'gevoelige' onderwerp), werd besloten de items aan te bieden op een vierpunten Likertschaal in plaats van op een vijfpuntenschaal zoals in de oorspronkelijke itempool. Verantwoording hiervoor vinden we bij Valone (2001, zie Otté, 2002). Hij stelt dat het gebruiken van een vier- in plaats van een vijfpuntenschaal weinig invloed heeft op de betrouwbaarheid van de vragenlijst. Voor de schaal van Netemeyer et al. (1996) vond hij een correlatie van .64 tussen de vierpunten- en de vijfpuntenversie. Een voorbeeld van een item uit de uiteindelijke schaal is "De eisen van mijn werk beïnvloeden mijn gezinsleven", met als mogelijke antwoorden: "Niet akkoord", "Eerder niet akkoord", "Eerder akkoord" en "Akkoord".

Gezinsvriendelijke voordelen (sectie B): De lijst van gezinsvriendelijke voordelen die gebruikt werd in de vragenlijst voor expatriates, vindt men in tabel 3. Deze lijst werd samengesteld op basis van de resultaten van het vooronderzoek.

De lijst voor niet-expatriates werd samengesteld op basis van de Grote Salarisenquête 2004 van Vacature en K.U.Leuven (voor de 'algemene' voordelen werden de zes meest voorkomende niet-gezinsgerichte extralegale voordelen in België gekozen), en op basis van de gezinsvriendelijke voordelen die Otté (2002) gebruikte in haar onderzoek (de uitgebreide lijst die zij hanteerde werd teruggebracht tot zes overkoepelende thema's):

Tabel 4: De meest voorkomende extralegale voordelen in België (Vacature & K.U.Leuven, 2004)⁹

Algemene voordelen	Gezinsvriendelijke voordelen
Verplaatsingsvergoeding	Kinderopvang en andere diensten voor kinderen
Maaltijdcheques of mogelijkheid tot eten in het bedrijfsrestaurant	Aanvullende kinderbijslag
Pensioensparen	Prijsreducties
Bedrijfswagen	Tijdbesparende diensten
Netto forfaitaire onkostenvergoeding	Flexibele werkuren/werkdagen
Computer voor persoonlijk gebruik	Verzekeringen voor het hele gezin

De vraagstelling voor deze schaal luidt als volgt: *"To what extent do you receive the following benefits from your employer?"*, en voor de antwoordmogelijkheden werd gekozen voor een vijfpuntenschaal met als ankerpunten "Not at all", "To a moderate extent", "To a very great extent". Vijf gradaties leken hier ideaal, aangezien een driepuntenschaal hier te weinig discriminerend zou zijn en een zevenpuntenschaal te moeilijk zou kunnen overkomen bij de respondenten¹⁰.

Cultuurgebonden factoren (sectie C en D): De vragen over dit onderwerp werden enkel gebruikt in de vragenlijst voor expatriates, aangezien alle niet-expatriate respondenten noch van een thuis- en gastcultuur kunnen spreken, noch door een proces van interculturele aanpassing gaan. Deze schaal bevat vier uitspraken:

- *"I feel I adapt quite well to the host culture."*
- *"I feel my family adapts quite well to the host culture."*
- *"My home country is ..."*
- *"My host country is ..."*

De eerste twee – zelf opgestelde – vragen worden gescoord op dezelfde vierpunten Likertschaal als de items uit de interrolconflict-schaal (van "Disagree" naar "Agree"). De laatste twee dienen door de respondent zelf ingevuld te worden. In de verwerking worden ze niet ingevoerd als nominale variabelen, maar aan de hand van de scores per cultuurdimensie die Hofstede (2004) opstelde voor deze landen (de vijfde dimensie omtrent lange/kortetermijnnoriëntatie wordt niet gebruikt aangezien de lijst hiervoor nog niet volledig is).

Werkgerelateerde factoren (sectie C en D): Voor niet-expatriates bevat de vragenlijst hieromtrent vier zelf opgestelde uitspraken, namelijk:

- *"Ik ben tevreden met het algemene voordelenpakket dat ik van mijn werkgever ontvang."*

⁹ De mate waarin men *algemene* voordelen ontvangt, wordt eveneens bevraagd, om de intentie van de vraagstellingen van het onderzoek voor de respondenten ietwat ondoorzichtiger te maken, maar zal niet gebruikt worden in de analyses.

¹⁰ De eerder geargumenteerde vierpuntenschaal is hier niet opportuun omdat een neutrale/gemiddelde antwoordmogelijkheid hier wél gewenst is. Het gaat hier immers niet om een schaal waarin men verwacht dat sociale wenselijkheid een grote rol speelt.

- "Ik ben tevreden met de familie-gerichte voordelen die ik van mijn werkgever ontvang."
- "Mijn job valt in de categorie ..."
- "Ik werk ... uren per week."

De eerste twee vragen worden weer gescoord op de vierpunten Likertschaal (van "Niet akkoord" naar "Akkoord"), bij de laatste twee moet de respondent telkens kiezen tussen vijf antwoordmogelijkheden. Voor de indeling in functieniveaus en werkuren per week werd gekozen voor dezelfde categorieën die Petitjean (2001) gebruikte.

Voor expatriates komen hier nog zeven vragen bij: drie over de steun die ze ontvangen van lokale collega's (bijv. "*I feel my local co-workers give me enough social/emotional support.*") en vier over kenmerken van de expatriate opdracht zelf (bijv. "*I am living and working in the host country for ... years now.*"). Deze vragen werden gebaseerd op Toh et al. (2005), Riemer (2000) en Gowan (2004).

Gezinsgerelateerde factoren (sectie D): Voor niet-expatriates worden deze factoren bevraagd in vijf zelf opgestelde vragen die peilen naar de aan-of afwezigheid van partner en kinderen, de leeftijd van eventuele kinderen en de tewerkstelling van de partner. Een deel van de vragen zijn Ja/Nee vragen (te coderen als 'dummy'-variabelen, waarbij de afwezigheid van een kenmerk "0" is en de aanwezigheid telt als "1"); bij het andere deel moet een categorie aangeduid worden -de leeftijdscategorieën zijn gebaseerd op de leeftijdsfasen van het opgroeiende kind, zoals in Friedman (2000).

Voor expatriates werden dezelfde vragen gebruikt, alleen werd de uitspraak "*Mijn partner is eveneens tewerkgesteld.*" opgesplitst in "*My partner is employed in the host country during my assignment.*" en "*My partner was employed in the home country before my assignment.*". Ook werd, zowel in de vragenlijst voor expatriates als in die voor niet-expatriates, de subvraag "*Does he/she regret this [not being employed]?*" toegevoegd, aangezien in het vooronderzoek naar voor kwam dat het niet de werkloosheid op zich is die aanpassingsproblemen bij de partner veroorzaakt, maar wel de mate van frustratie hieromtrent.

Demografische variabelen (sectie D): Ten slotte werden nog twee demografische variabelen bevraagd, met name geslacht en leeftijd, zowel voor expatriates als niet-expatriates. Voor de leeftijdsklassen werd gekozen voor de levensfasen van Levinson (1986, zie Otté, 2002), aangezien deze gerelateerd zijn aan het stichten van een gezin en het opnemen van huishoudelijke taken.

1.2.2 | Verwerking van de data

De data uit de vragenlijsten werden manueel ingevoerd in SPSS. Via dit softwareprogramma konden dan statistische analyses uitgevoerd worden op de verzamelde gegevens.

2| Resultaten

2.1 | Beschrijving van de steekproef

Tabel 5 toont de verdeling van de respondenten over de verschillende matching-categorieën. Zoals eerder aangehaald, werden alle expatriate respondenten met geldige antwoorden gebruikt en werden enkel de best matchende niet-expatriate respondenten overgehouden als vergelijkingsgroep. Van 54 niet-expatriates werden aldus geen data gebruikt in dit onderzoek.

Tabel 5: Verdeling van de respondenten over de verschillende matching-categorieën

			Niet-expatriates		
			Expatriates	Match	Geen match
Man	Niet-management	Geen kinderen	5	5	9
		Kind(eren)	8	8	2
	Eerstelijnsmanagement	Geen kinderen	4	4	4
		Kind(eren)	8	8	3
	Middenmanagement	Geen kinderen	13	13	5
		Kind(eren)	13	13	4
	Senior management	Geen kinderen	8	8	1
		Kind(eren)	4	4	3
	Topkader	Geen kinderen	2	2	1
		Kind(eren)	3	3	2
Vrouw	Niet-management	Geen kinderen	-	-	12
		Kind(eren)	2	2	2
	Eerstelijnsmanagement	Geen kinderen	2	2	-
		Kind(eren)	-	-	4
	Middenmanagement	Geen kinderen	2	2	2
		Kind(eren)	4	4	-
	Senior management	Geen kinderen	-	-	-
		Kind(eren)	-	-	-
	Topkader	Geen kinderen	-	-	-
		Kind(eren)	-	-	-
Totaal:			78	78	54

Wanneer we de *frequentie-analyse* op de expatriate groep bekijken, zien we dat vrouwelijke expatriates in de minderheid zijn. Van de 78 respondenten zijn er slechts 10 vrouwelijk (13%).

Wat functieniveau betreft, bevindt het merendeel van expatriates zich op middenmanagementniveau (41%). Slechts 6% van de steekproef situeert zich op topkaderniveau. In verband met de rol van de expatriate in de buitenlandse vesting, stellen we vast dat 49% als manager is aangesteld, tegenover 23% 'young potentials', 15% technische experts en 10% projectmanagers. 41% van de expatriates geeft aan meer dan 50 uur per week te werken, 39% werkt meer dan 45 uur per week, 18% werkt 'normale' uren (tussen 38 en 45 uur per week) en 2% werkt part-time.

Kortere opdrachten van 1 à 2 jaar vormen de meerderheid met 36%. Opdrachten korter dan een jaar en opdrachten van 2 tot 5 jaar bevatten elk 28% van de steekproef. Slechts 8% van de expatriates zal meer dan 5 jaar in het gastland verblijven. Voor 36% van alle expatriates is dit geen eerste opdracht. De meesten van hen hebben reeds een ervaring van 3 jaar of langer in het buitenland achter de rug (26%).

Meer dan de helft van alle expatriates (54%) nam zijn kinderen mee naar het gastland en slechts 2% heeft geen vergezellende partner maar wel een kind mee¹¹. De partners van de expatriates waren in 67% van de gevallen tewerkgesteld in het thuisland. In het gastland is dit echter nog slechts 36%. 15% van de expatriates met een werkloze partner geeft aan dat hun partner deze werkloosheid betreurt.

2.2| Interne consistentie van schalen in de vragenlijst¹²

Bij de dataverwerking worden 4 schalen gebruikt om de hypothesen te kunnen testen: 3 schalen omtrent werk en gezin (werk-gezin, gezin-werk en bidirectioneel conflict) en 1 omtrent steun van lokale collega's (bestaande uit 3 items, namelijk: "I sometimes feel my local co-workers feel resentment about me receiving a better compensation package", "I feel my local co-workers provide me with enough support about cultural and job issues" en "I feel my local co-workers give me enough social/emotional support"). Deze laatste schaal wordt gebruikt om conclusies te trekken over hypothese H4f (zie tabel 2).

In tabel 6 worden de *Cronbach alpha coëfficiënten* aangegeven als maat van de interne consistentie van de schalen. Voor de drie schalen omtrent werk en gezin zijn deze voldoende hoog (meer dan .70). Dit betekent dat conflicten tussen werk en gezin zowel als geheel als per subschaal besproken kunnen worden¹³. Voor de schaal omtrent steun van lokale collega's wordt slechts een alphawaarde van .60 teruggevonden. Verdere interpretatie hieromtrent zal dan ook gebeuren aan de hand van de drie losse items, aangezien ze samen geen goede schaal vormen. Dit is een strenge hanteringsnorm, maar het is evenwel aannemelijk dat eventuele wrok bij lokale collega's over verschillen in compensatie (negatief gescoord) niet helemaal hetzelfde meet dan de twee andere items.

Tabel 6: Interne consistentie van schalen in de vragenlijst

	Cronbach's Alpha	Aantal items
Werk-gezin conflict	.825*	5
Gezin-werk conflict	.796*	5
Bidirectioneel conflict	.843*	10
Steun van lokale collega's	.600	3

Noot: * = $\alpha > .7$

¹¹ Hierbij dient vermeld dat enkel respondenten die met partner en/of kind(eren) verhuisden, gecontacteerd werden.

¹² Alle relevante SPSS-outputs kunnen teruggevonden worden in bijlage 4.

¹³ Dit is belangrijk, aangezien sommige hypothesen resultaten verwachten voor alle vormen van conflict, terwijl anderen slechts verbanden met één schaal veronderstellen.

2.3| Antwoorden op de onderzoeksvragen

2.3.1 | Lopen expatriates per definitie meer risico op conflicten tussen werk en gezin?

Om dit na te gaan, werd een *independent-samples t-test* gehanteerd. Deze statistische toets werd gebruikt om vergelijking van de gemiddelden van expatriates tegenover niet-expatriates op de drie schalen omtrent werk en gezin mogelijk te maken. Om deze parametrische toets te mogen gebruiken, is een normale verdeling van de scores van de steekproef één van de voorwaarden. Uit een *Kolmogorov-Smirnov verdelingstoets* bleek echter dat de scores op de drie schalen niet normaal verdeeld zijn, maar met een steekproef die groter is dan 30 (in dit geval: 78) zou het schenden van deze assumptie niet voor problemen mogen zorgen (Pallant, 2001).

In tabel 7 vindt men de bevindingen van de uitgevoerde t-test terug. De gestelde hypothese, dat expatriates gemiddeld meer conflicten tussen werk en gezin vertonen, werd slechts gedeeltelijk bevestigd. Enkel voor de schaal werk-gezin conflict werd een significant verschil tussen expatriates en niet-expatriates gevonden ($p=,036$). Wanneer men de groepsgemiddelden bekijkt, vindt men dat expatriates significant meer werk-gezin conflict vertonen dan niet-expatriates ($t(154)=-2,121$, $p=-,018$).

Tabel 7: Resultaten van de vergelijking van de gemiddelden (independent-samples t-test) tussen expatriates en niet-expatriates op de drie schalen omtrent werk en gezin

	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>
Werk-gezin conflict	-2,121	154	,036*
Gezin-werk conflict	-,598	154	,551
Bidirectioneel conflict	-1,648	154	,102

Noot:*= $p < ,05$

2.3.2 | Kunnen gezinsvriendelijke voordelen de werk-gezin balans van expatriates beïnvloeden?

Om tot conclusies te komen over deze onderzoeksvraag, werd gebruik gemaakt van *regressie-analyse*. Deze vorm van analyse is ideaal voor 'real life'-onderzoek (Pallant, 2001). De belangrijkste voorwaarde voor het uitvoeren van regressie-analyse is dat de voorspellers onderling niet hoog met elkaar mogen correleren. Deze zogenaamde 'multicollineariteit' werd gecheckt en bleek geen probleem te vormen voor het model.

In tabel 8 wordt het overzicht gegeven van de relatieve bijdragen van elke voorspeller (de gestandaardiseerde β -waarden en hun significantie) en de R^2 -waarden, die de verklaringskracht van het model als geheel weergeven.

Tabel 8: Resultaten van de regressie-analyse met gezinsvriendelijke voordelen als voorspeller voor de drie schalen omtrent werk en gezin.

	Werk-gezin conflict		Gezin-werk conflict		Bidirectioneel conflict	
	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.
Spouse Assistance/Allowances	-,319	,018*	-,174	,159	-,288	,026*
Education Allowances	,240	,092	,536	,000*	,431	,002*
Travel/Leave Allowances	-,024	,849	,234	,051	,109	,376
Preparatory Trainings	-,162	,224	-,258	,038*	-,237	,067
Housing/Utilities Allowances	-,016	,908	-,123	,347	-,075	,580
Relocation/Moving Allowance	,043	,777	-,162	,250	-,060	,683
	R²:		,119		,246*	
					,184*	

Noot:*= $p < ,05$

Men kan uit tabel 8 afleiden dat de verklaaringskracht van het model eerder matig is (tussen 10 en 25%)¹⁴ en dat de R²-waarden enkel voor gezin-werk en bidirectioneel conflict significant zijn. Wat de aparte gezinsvriendelijke voordelen betreft, levert Spouse Assistance/Allowances een significante unieke bijdrage aan het voorspellen van werk-gezin ($p=,018$) en bidirectioneel ($p=0,26$) conflict, Education Allowances aan het voorspellen van gezin-werk ($p=,000$) en bidirectioneel conflict ($p=,002$), Preparatory Trainings aan het voorspellen van gezin-werk conflict ($p=0,38$), en Travel/Leave Allowances een randsignificante bijdrage aan het voorspellen van gezin-werk conflict ($p=,051$). Het is opvallend dat de significante voorspellers net diegene zijn die in de theoretische omkadering naar voren kwamen als de meest belangrijke gezinsvriendelijke voordelen (§ 1.4.2). Om na te gaan in welke richting deze voorspellingen gaan, dienen de tekens van de β -waarden bekeken te worden: meer Spouse Assistance/Allowances en Preparatory Trainings zouden met minder conflicten samenhangen, terwijl meer Education Allowances en Travel/Leave Allowances juist méér conflict voorspellen.

2.3.3 | Kunnen cultuurgebonden factoren de werk-gezin balans van expatriates beïnvloeden?

Voor het beantwoorden van deze onderzoeksvraag werd eveneens *regressie-analyse* uitgevoerd (analoog met de werkwijze in § 2.3.2). Onder 'cultuurgebonden factoren' wordt verstaan: de scores die Hofstede gaf op de 4 eerder besproken cultuurdimensies voor het thuis-en gastland van de expatriates. Drie maten werden gebruikt per expatriate: de 4 scores voor het thuisland, de 4 scores voor het gastland en de 4 scores die telkens het verschil aangeven tussen de score van het thuisland en die van het gastland (thuislandscore min gastlandscore). Tabel 9 toont de resultaten van de regressie-analyses.

Tabel 9: Resultaten van de regressie-analyse met cultuur (thuiscultuur, gastcultuur en cultuurverschil) als voorspeller voor de drie schalen omtrent werk en gezin.

THUISCULTUUR	Werk-gezin conflict		Gezin-werk conflict		Bidirectioneel conflict	
	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.
Machtsafstand	-,127	,411	-,174	,258	-,170	,273
Onzekerheidsvermijding	-,024	,892	,214	,220	,099	,572

¹⁴ Het categoriseren van de R² scores in o.a. 'matig' is gebaseerd op Pallant (2004).

Individualisme	-,085	,529	,189	,165	,048	,762
Masculiniteit	,083	,482	,009	,942	,055	,640
R²:	,029		,037		,021	

GASTCULTUUR	Werk-gezin conflict		Gezin-werk conflict		Bidirectioneel conflict	
	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.
Machtsafstand	-,255	,418	-,099	,756	-,209	,511
Onzekerheidsvermijding	,456	,099	,019	,945	,290	,297
Individualisme	,026	,884	-,110	,539	-,043	,810
Masculiniteit	-,075	,751	,178	,459	,049	,839
R²:	,048		,012		,026	

CULTUURVERSCHIL	Werk-gezin conflict		Gezin-werk conflict		Bidirectioneel conflict	
	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.
Machtsafstand	-,139	,324	,164	,250	,001	,993
Onzekerheidsvermijding	-,183	,366	,190	,352	-,012	,954
Individualisme	-,061	,745	-,171	,369	-,128	,502
Masculiniteit	,059	,651	-,099	,452	-,016	,902
R²:	,043		,031		,020	

Wanneer men tabel 9 bestudeert, kan men enkel concluderen dat er slechts een verwaarloosbaar verklarend verband is tussen cultuur en conflicten tussen werk en gezin. Geen enkele R²-score is significant. Er werden ook geen bijdragen gevonden van de aparte cultuurdimensies. Verklaringen hiervoor en indicaties voor verder onderzoek worden in de bespreking uitgewerkt.

2.4| Met welke andere factoren dient men nog rekening te houden bij het bestuderen van de werk-gezin balans bij expatriates?

Om na te gaan of de interveniërende variabelen die uit de literatuur werden gehaald een verband vertonen met de scores van de expatriates op de drie schalen omtrent werk en gezin, werden in de eerste plaats (niet-parametrische) *Spearman correlaties* gebruikt. Deze zijn het meest aangewezen bij het zoeken van verbanden tussen variabelen die niet allemaal normaal verdeeld zijn of niet allemaal op interval- of rationiveau gemeten worden. Voor het zoeken van verbanden tussen de 4 dichotome variabelen (variabelen die slechts twee waarden kunnen aannemen) en de conflictschalen, werden *Point Biserial Coefficients of Association* berekend¹⁵, aangezien deze vorm van correlatie de meest correcte resultaten oplevert wanneer één van de variabelen dichotoom is. In tabellen 10 en 11 wordt het overzicht gegeven van alle gevonden correlatiecoëfficiënten.

Tabel 10: Spearman correlaties tussen interveniërende variabelen en de drie schalen omtrent werk en gezin

	Werk-gezin conflict	Gezin-werk conflict	Bidirectioneel conflict
Duur van het verblijf in het gastland tot heden	-,182	-,137	-,207
Duur van de eerdere internationale ervaring	,753**	,529**	,733**
Functieniveau	,085	-,009	,095
Werkuren per week	,240*	-,242*	,034
Wrok lokale collega's omtrent beloning	-,078	-,052	-,074
Steun lokale collega's (informatieel)	-,272*	-,075	-,211
Steun lokale collega's (sociaal/emotioneel)	-,160	-,078	-,167

Noot:* = $p < ,05$ en ** = $p < ,01$

Tabel 11: Point Biserial Coefficients of Association tussen interveniërende dichotome variabelen en de drie schalen omtrent werk en gezin

	Werk-gezin conflict	Gezin-werk conflict	Bidirectioneel conflict
Geslacht	,010	,150	,090
Het hebben van eerdere internationale ervaring	,120	,040	,100
Aan- of afwezigheid van kinderen	,160	,240*	,220*
Betreuren van partner van werkloosheid	,450**	,320*	,460**

Noot:* = $p < ,05$ en ** = $p < ,01$

Bovenstaande tabellen bevatten enkele verrassende resultaten. Zo werd geen verband gevonden tussen geslacht en de drie schalen omtrent werk en gezin, hoewel dit teruggevonden wordt in alle geraadpleegde studies over conflicten tussen werk en gezin. Tevens blijkt dat hoe langer de expatriate reeds voorgaande ervaring opdeed, hoe meer conflicten zich zullen voordoen tussen werk en gezin. Dit verband is zelfs sterk aanwezig voor elk van de drie schalen. Andere hypothesen werden (tenminste gedeeltelijk) bevestigd. Zo blijkt dat een hogere ontevredenheid van de partner omtrent de eigen werkloosheid in het gastland samenhangt met een verhoging van de drie vormen van conflict tussen werk en gezin. Verder werd gevonden dat meer werkuren per week in verband staan met meer werk-gezin conflict, maar minder gezin-werk conflict, dat informatiele steun gegeven door collega's in verband met de gastcultuur en de job van de expatriate in verband staat

¹⁵ Deze vorm van correlatie vindt men niet in SPSS. De berekeningen werden uitgevoerd via de website van Richard Lowry (<http://faculty.vassar.edu/lowry/VassarStats.html>).

met minder werk-gezin conflict en dat de aanwezigheid van kinderen in verband staat met meer gezin-werk en bidirectioneel conflict.

Om na te gaan in welke mate de interveniërende variabelen die correleren met de schalen omtrent werk en gezin een goed voorspellingsmodel kunnen vormen voor conflict, werd een regressie-analyse uitgevoerd. De resultaten worden weergegeven in tabel 12.

Tabel 12: Resultaten van de regressie-analyse met een aantal interveniërende variabelen als voorspeller voor de drie schalen omtrent werk en gezin

	Werk-gezin conflict		Gezin-werk conflict		Bidirectioneel conflict	
	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.
Duur van de eerdere internationale ervaring	,310	,013*	,198	,150	,305	,019*
Werkuren per week	,332	,009*	-,204	,145	,130	,312
Aan-of afwezigheid van kinderen	,145	,240	,165	,234	,177	,169
Betrouwen van partner van werkloosheid	,412	,001*	-,332	,019*	,439	,001*
		,391*		,226*		,334*

Noot:*= $p < ,05$

Uit tabel 12 blijkt dat vooral werk-gezin en bidirectioneel conflict beter te voorspellen zijn aan de hand van vier zogenaamde interveniërende variabelen dan aan de hand van gezinsvriendelijke voordelen of kenmerken van thuis- en gastcultuur en cultuurverschil. 39% van de variantie in de werk-gezin conflictschaal kan voorspeld worden door de duur van eerdere internationale ervaring, het aantal werkuren per week, de aanwezigheid van kinderen op de buitenlandse opdracht (deze levert geen aparte significante bijdragen) en de mate waarin de partner zijn of haar werkloosheid in het gastland betreurt. Voor gezin-werk en bidirectioneel conflict is dit respectievelijk 23 en 33%. Om bij de bespreking van de resultaten te beschikken over zoveel mogelijk achtergrondinformatie, werden ten slotte nog *Spearman correlaties* berekend tussen alle variabelen uit het onderzoek (dus ook tussen onafhankelijke variabelen onderling). De relevante verbanden waren¹⁶:

- aanpassing van het gezin aan de gastcultuur met werk-gezin conflict ($r=-,263$, $p<,05$), gezin-werk conflict ($r=-,315$, $p<,01$) en bidirectioneel conflict ($r=-,285$, $p<,05$).
- aanpassing van de expatriate aan de gastcultuur met aanpassing van het gezin aan de gastcultuur ($r=,668$, $p<,01$).
- duur van de eerdere internationale ervaring met aanpassing van de expatriate ($r=-,586$, $p<,01$) en het gezin ($r=-,774$, $p<,01$) aan de gastcultuur.
- tewerkstelling van de partner in het gastland met het hebben van eerdere internationale ervaring ($r=-,244$, $p<,05$).

¹⁶ De richting van het verband wordt door het teken van de r-waarde aangegeven.

BESLUIT

1 | Verklaringen voor de gevonden resultaten

Expatriates vertonen gemiddeld meer werk-gezin conflict dan vergelijkbare niet-expatriates. Enkel voor werk-gezin conflict werden significante verschillen gevonden tussen expatriates en niet-expatriates. Dit betekent dat bij expatriates participatie in het werkdomein participatie in het gezinsdomein in grotere mate bemoeilijkt (volgens de definitie van Netemeyer et al., 1996). In de theoretische omkadering werd uitgebreid stilgestaan bij de gevolgen die de buitenlandse opdracht op het werkleven van de expatriate heeft. Deze wordt immers geconfronteerd met een nieuwe setting, waarin andere verwachtingen en werkwijzen gehanteerd worden dan degene die men in het thuisland gewend is. Daarenboven krijgt hij vaak extra verantwoordelijkheden toegewezen en staat hij onder hoge prestatiedruk: expatriate opdrachten bieden unieke ontwikkelingskansen, maar moeten ook 'rendement' opleveren voor de organisatie (Riemer, 2000). Uit de resultaten van het gevoerde onderzoek blijkt dan ook dat de meerderheid van de bevroegde expatriates meer dan 50 uur per week werkt, en dat dit een negatieve invloed heeft op de mate van werk-gezin conflict. In dit verband kan men verwijzen naar Shaffer et al. (2001b), die vonden dat personen die zeer veel met hun job bezig zijn minder betrokken zijn bij hun gezin, minder tevreden zijn met hun prestatie als ouder en meer moeilijkheden ondervinden met het verkrijgen van steun van hun partner.

Waarom werden dan geen resultaten gevonden voor gezin-werk conflict (en bidirectioneel conflict)? Uit deze bevinding kan men afleiden dat expatriates *niet* meer invloed ervaren van gezinsproblematieken op het werk dan niet-expatriates. Nochtans zou men verwachten dat bepaalde kenmerken, intrinsiek aan de expatriate opdracht, gezin-werk conflict in de hand zouden werken, zoals het onderbreken van de carrière van de partner (36% van de partners was tewerkgesteld in het gastland tegenover 67% in het thuisland), het wegvallen van netwerken (familie, vrienden of een organisatie in geval van werkloosheid) en het plaatsen van eventuele kinderen in een nieuwe cultuur en school (Caligiuri et al., 1998). Otté (2002) haalt een studie aan van Hall en Richter (1988), die beweren dat de overdracht van problemen op het werk naar het gezin gemakkelijker verloopt dan omgekeerd. Volgens hen is het aannemelijk dat men sneller 'zijn werk mee naar huis neemt' dan dat men toelaat dat gezinsproblematieken een invloed hebben op het werk. Een andere mogelijke verklaring is, dat men als gezin beslist gedurende de periode van de expatriatie de carrière van de expatriate als prioritair te beschouwen. Wanneer beide partners achter deze beslissing staan, kan men tot een ideale rolverdeling komen, waarin de partner van de expatriate die laatste in staat stelt zijn carrière uit te bouwen terwijl hij of zij het huishouden en andere praktische aangelegenheden in handen neemt (Singh et al., 2002, zie Cooper et al., 2002). Zelfs indien de partner wel tewerkgesteld is in het gastland, gaat het vaak om jobs die geen vooruitgang betekenen in de carrière (Petitjean, 2001). Eén van de respondenten uit het vooronderzoek haalde aan dat een deel van de partners zich voor vertrek reeds verzoent met de werkloosheid in het gastland en beslist zich gedurende het verblijf toe te leggen op het huishouden of bepaalde educationele activiteiten. Uit het gevoerde onderzoek blijkt dan ook dat werkloosheid

van de partner in het gastland niet in verband staat met conflict tussen werk en gezin, maar het *betreuren* van deze werkloosheid wel. Het zou kunnen dat men in dit geval naar het buitenland vertrok in de verwachting dat de partner een job zou vinden, en dat problemen zich pas voordoen wanneer deze verwachting niet ingevuld wordt, en de nieuwe rolverdeling niet op voorhand overeen gekomen is.

Tegen de verwachtingen in blijkt dat een langdurige eerdere internationale ervaring tot meer conflicten tussen werk en gezin leidt (voor alle conflictschalen). Het zou kunnen dat, bij meerdere expatriate opdrachten, het prioritair stellen van de carrière van de expatriate zwaarder begint door te wegen dan bij één enkele opdracht met een (min of meer) gekende einddatum. Wanneer gezinsleden meerdere malen hun eigen leven moeten opgeven om hun expatriate partner of ouder te volgen, gaat het niet meer om tijdelijke afspraken of rolverdelingen die men overeenkomt om een expatriatie vlot te laten verlopen, maar eerder om een levensstijl die vereist dat alle gezinsleden bereid zijn niet gebonden te blijven aan één plaats, sociaal netwerk of de eigen carrière. Uit het gevoerde onderzoek blijkt dat partners van expatriates met voorgaande internationale ervaring minder vaak tewerkgesteld zijn in het gastland. Door het opstapelen van internationale verhuizingen die telkens een onderbreking in de carrière tot gevolg hebben, lijkt het inderdaad logisch dat de kans op tewerkstelling telkens verkleint. Wanneer de partner dan niet voor honderd procent achter zijn of haar 'ondersteunende' rol in het gezin staat, zou dit voor wrevel kunnen zorgen.

De mate waarin expatriates gezinsvriendelijke voordelen ontvangen, is een eerder matige voorspeller voor de hoeveelheid conflicten tussen werk en gezin die zij rapporteren. Er werden aldus geen sterke voorspellende verbanden gevonden tussen gezinsvriendelijke voordelen in het expatriate beloningspakket en een betere werk-gezin balans. Het zou dus kunnen dat één van de respondenten uit het vooronderzoek de nagel op de kop sloeg wanneer ze zei dat gezinsvriendelijke voordelen wel een motivator kunnen zijn voor het aanvaarden van de opdracht, maar niet in doorslaggevende mate bijdragen aan het welvaren van het gezin in het gastland. Wel bleken enkele afzonderlijke voordelen een significante invloed te hebben op de conflictschalen. Spouse Assistance/Allowances blijkt met minder werk-gezin conflict samen te hangen. Expatriates die vanuit hun organisatie meer steunmiddelen ontvangen voor hun partner blijken dus minder interferentie van werk op gezinsleven te rapporteren. Een mogelijke verklaring is dat hun partners minder ontevreden zijn over de expatriatie (en minder eisen stellen aan de expatriate in verband met beschikbaarheid in het huishouden) omdat ze merken dat de organisatie haar best doet hen te betrekken en ondersteunen bij de opdracht en eventueel meehelpt bij het zoeken naar een geschikte job. Aangezien werk-gezin conflict in grotere mate blijkt voor te komen bij expatriates, zou dit een essentieel gezinsvriendelijk voordeel kunnen zijn. Preparatory Trainings blijken een gunstige invloed uit te oefenen op gezin-werk conflict, conform de verwachtingen uit de literatuur (Mathis et al., 1994) en het vooronderzoek. Het lijkt er dus op dat gezin-werk conflict verminderd kan worden door een goede voorbereiding van het hele gezin op de buitenlandse ervaring. Verrassender is de bevinding dat een hogere mate van Education Allowances en Travel/Leave Allowances met *meer* gezin-werk conflict samenhangen. Men moet hier wel stilstaan bij het feit dat er een verband werd gevonden tussen de aanwezigheid van kinderen

en gezin-werk conflict (zoals te verwachten volgens Netemeyer et al., 1996) en dat enkel expatriates met kinderen Education Allowances ontvangen. Wat Travel/Leave Allowances betreft, kan geopperd worden dat meerdere trips naar het thuisland per jaar gevoelens van heimwee in de hand werken, zeker bij partner en kinderen die niet voor hun eigen doeleinden naar het buitenland verhuisden. Telkens geconfronteerd worden met het 'oude leventje' (waarin men wel tewerkgesteld was, waarin men meer vrienden en familieleden om zich heen had) zou misschien tot een verminderde tevredenheid met de situatie in het gastland kunnen leiden en spanningen in het gezin veroorzaken. Aangezien het hier slechts over een randsignificant verband gaat, mag men echter niet te ver gaan in het trekken van conclusies.

Cultuurgebonden factoren voorspellen slechts in verwaarloosbare mate conflicten tussen werk en gezin bij expatriates. Er werd geen enkel verband gevonden tussen de scores op de dimensies van Hofstede voor gastland, thuisland en verschillen tussen thuis- en gastland en de schalen omtrent werk en gezin. Waarschijnlijk is de verklaring hiervoor van methodologische aard: de steekproef van 78 expatriates was wellicht te klein om conclusies te kunnen trekken over een complex onderwerp als cultuurgebonden factoren. Daar komt nog bij dat de spreiding van de respondenten over thuis- en gastlanden niet gelijk was: zo waren een heel deel van de respondenten Belgen die in Zweden tewerkgesteld waren. Ten slotte kan men zich afvragen of het veronderstellen van verbanden tussen nationale culturen en conflicten tussen werk en gezin op basis van persoonlijkheidstrekken gelinkt aan die culturen (gebaseerd op Hofstede et al., 2004; Tucker et al., 2004; Ali, 2003) niet té veralgemenend is, zeker bij een eerder bescheiden steekproefgrootte. Evengoed is het mogelijk dat conflicten tussen werk en gezin bij expatriates eerder afhangen van individuele persoonlijkheidstrekken en de ingesteldheid van het gezin dan van culturele factoren. Het is immers moeilijk nog het 'nationaal karakter' te bepalen van personen die zowel onderhevig zijn aan de cultuur waarin ze zijn opgegroeid, de cultuur waarin ze (soms langer dan vijf jaar) verblijven en het verschil tussen beide culturen.

Bepaalde vragen over *interculturele aanpassing* vertoonden wel relevante correlaties met de conflictschalen: hoe beter het gezin aangepast is, hoe beter de aanpassing van de expatriate, hoe minder conflicten tussen werk en gezin (voor alle conflictschalen) de expatriate rapporteert en hoe tevredener men is over het gezinsvriendelijke voordelenpakket. Hieruit blijkt nog maar eens het belang van Preparatory Trainings en eveneens van de culturele openheid en het aanpassingsvermogen van de leden van het expatriate gezin.

Vier van de 'intervenierende' variabelen voorspellen samen in eerder sterke mate gezin-werk en bidirectioneel conflict. Duur van de eerdere internationale ervaring, werkuren per week, aan- of afwezigheid van kinderen en het betreuren van de partner van de eigen werkloosheid voorspellen 39% van de variantie in werk-gezin conflict. Dit is een eerder sterk verband. Deze vier variabelen liggen dus waarschijnlijk mee aan de basis van de hogere mate van werk-gezin conflict bij expatriates. Een verklaring voor het feit dat een langere voorgaande ervaring meer conflicten zou veroorzaken, werd reeds eerder besproken. Dat meer conflict samenhangt met meer werkuren per week, de aanwezigheid van kinderen in het expatriate gezin

en het betreuren van de partner van de eigen werkloosheid, komt overeen met de bevindingen uit de literatuur (Shaffer et al., 2001b; Dowling et al., 2004; Netemeyer et al., 1996).

Steun van lokale collega's in de vorm van het delen van informatie over de gastcultuur en de jobinhoud blijkt samen te hangen met minder werk-gezin conflict (in overeenstemming met Johnson et al., 2003). Voor emotionele steun van collega's, hun eventuele wrok omtrent het betere beloningspakket van de expatriate, lengte van de opdracht en functieniveau werd in het gevoerde onderzoek geen verband gevonden met de schalen omtrent werk en gezin. Opvallend is dat geen verband werd gevonden tussen geslacht en de conflictschalen. Hierbij dient wel vermeld te worden dat slechts 10 van de 78 expatriates vrouwelijk waren en dat 4 van hen geen kinderen hadden. De verklaring zou dus van methodologische aard kunnen zijn. Eveneens is het mogelijk dat vrouwelijke expatriates aan zelfselectie doen voor vertrek: het lijkt niet onwaarschijnlijk dat deze vrouwen uitgesproken carrièregericht zijn en ook in het thuisland gewend zijn oplossingen te zoeken voor kinderopvang en dergelijke (en zich hier ook minder schuldig over voelen), dat zij zich als vrouwelijke expatriate extra willen bewijzen en daartoe hun gezins- en werklevens in de mate van het mogelijke op elkaar trachten af te stemmen, zodat zij niet méér dan hun mannelijke collega's moeten instaan voor het huishouden.

2| Implicaties voor de praktijk

Wat kunnen organisaties en expatriate gezinnen nu opsteken uit de gevonden resultaten? Men zou kunnen argumenteren dat het 'rendement' van expatriates voor de organisatie niet in gevaar komt wanneer zij geen hogere mate van *gezin-werk* conflict rapporteren (maar wel van werk-gezin conflict). Hier moet men echter Wayne (2004) in het achterhoofd houden, die stelt dat bij conflicten een psychologische attributie van schuld wordt toegekend aan de rol van oorsprong (in dit geval werk) en dat hierdoor negatieve attitudes tegenover die rol kunnen ontstaan. Op die manier kan de kwaliteit van het werk indirect toch in het gedrang komen bij werk-gezin conflict. Ook kunnen problemen in het gezin de expatriate ertoe aanzetten de opdracht voortijdig te beëindigen (zie ook Shaffer et al., 2001b). Daarenboven werd reeds eerder een argumentatie opgebouwd voor het feit dat het gezinsleven van werknemers op een expatriate opdracht ten dele de verantwoordelijkheid is van de organisatie, aangezien werk en gezin door een dergelijke opdracht afhankelijker worden van elkaar (Takeuchi et al., 2002). Of deze verantwoordelijkheid louter ingevuld dient te worden door het aanbieden van gezinsvriendelijke beloningspakketten, valt te betwijfelen. Enkel Spouse Assistance/Allowances en Preparatory Trainings lijken de werk-gezin balans van expatriates significant te verbeteren. De andere gezinsvriendelijke voordelen zijn wel van belang om de levensstandaard van het gezin te behouden, maar dragen niet bij aan het verminderen van conflicten tussen werk en gezin. Wat kunnen organisaties dan nog doen om dergelijke conflicten tegen te gaan? Het antwoord ligt waarschijnlijk in de selectieprocedure (zoals geopperd door Mathis et al., 1994). Net zoals dat vaak gebeurt bij een 'gewone' selectie, zouden organisaties kunnen trachten ideale en risicoprofielen van expatriates én hun gezinsleden op te stellen en aan de hand daarvan potentiële kandidaten te screenen. Belangrijke factoren om na te gaan blijken culturele openheid, aanpassingsvermogen, gebondenheid van de gezinsleden aan één plaats of sociaal netwerk, de carrière-oriëntatie van de partner (hoe erg zou deze het vinden

gedurende de hele expatriatie werkloos te zijn?) en het verloop van eventuele voorgaande opdrachten, alsook de bereidheid van het gezin nogmaals naar het buitenland te verhuizen. Tevens moet de organisatie van haar kant een Realistic Job Preview schetsen naar het expatriate gezin toe, waarin niet enkel kansen, maar ook uitdagingen en valkuilen geëxpliciteerd worden. Ten slotte dient men Preparatory Trainings aan te bieden aan het hele gezin, om hen zoveel mogelijk voor te bereiden op de uitdaging die hen in de gastcultuur te wachten staan. Volgens Mathis et al. (1994) vormt een goede voorbereiding de sleutel tot een geslaagde opdracht. Ghekiere (1999) vond dat trainingsbehoeften van expatriates in de praktijk zelden grondig geanalyseerd worden voor vertrek, terwijl expatriates dit wel wenselijk achten. Ook stelt ze een lange termijnvisie voor, waarbij potentiële expatriates ruim voor hun vertrek de kans zouden krijgen de nodige vaardigheden voor een buitenlandse opdracht te verwerven. In het vooronderzoek kwamen voorbereiding én opvolging naar voren als belangrijke factoren. Het zorgen voor een netwerk van contactpersonen in het gastland (bijv. binnen een relocatieorganisatie of bepaalde expatriate netwerken) voor een continue ondersteuning lijkt dan ook van groot belang. Organisaties die menen dat deze voorzieningen te verregaand zijn of simpelweg niet de middelen hebben deze te treffen, dienen een afweging te maken: competente kandidaten niet selecteren als expatriates vanwege hun gezinssituatie, of het risico lopen dat de expatriatie niet slaagt.

Potentiële expatriate gezinnen dragen zelf ook een deel van de verantwoordelijkheid, aangezien het hun taak is voor een deel al aan zelfselectie te doen. Zoals reeds eerder aangehaald, lijken concrete afspraken tussen de gezinsleden over rolverdelingen en de duur van de expatriatie aangewezen. Wanneer iedereen (ook de kinderen) weet waaraan hij begint, zal de kans op falen van de expatriate opdracht al een stuk lager liggen (Baumgarten, 1997, zie Ghekiere, 1999).

3| Kritische kanttekeningen bij het gevoerde onderzoek

Onvermijdelijk wordt men bij het overschouwen van gevoerd onderzoek met een aantal methodologische zaken geconfronteerd die beter of anders hadden gekund:

- Het aantal respondenten (156) was groot genoeg voor het beantwoorden van sommige van de onderzoeksvragen (bijv. voor het vergelijken van expatriates met niet-expatriates), maar misschien niet voor andere. Zo werd voor het onderzoeken van de effecten van gezinsvriendelijke voordelen en cultuurgebonden factoren op de conflictschalen via regressie-analyse alleen de expatriate groep gebruikt, die uit 78 respondenten bestond. Pallant (2004) bijvoorbeeld spreekt van 15 respondenten per voorspeller -zodat 78 proefpersonen voor de regressie-analyse met 6 gezinsvriendelijke voordelen als voorspeller te weinig kan zijn- maar in de literatuur vindt men echter geen consistent beeld van de vereiste steekproefgrootte voor regressie-analyse.
- Zoals eerder aangehaald, kan men zich de vraag stellen of voor het bestuderen van complexe gegevens als 'nationale cultuur' of 'nationaal karakter' geen veel grootschaliger onderzoek vereist is, waarin veel meer landen en combinaties van thuis- en gastlanden aan bod komen. In het huidige onderzoek kwamen slechts een tiental landen uit de lijst van Hofstede aan bod, en bijna één derde van de expatriates was tewerkgesteld in Zweden in dezelfde organisatie. Het was misschien verstandiger geweest te polsen naar individuele

persoonlijkheidskenmerken, aangezien het bekomen van een enorme steekproef van expatriates verspreid over een groot aantal landen niet mogelijk was in het tijdsbestek van het huidige onderzoek.

Wel dient men hierbij op te merken dat de steekproef aanzienlijk groter was geweest indien één van de organisaties uit het vooronderzoek, die de vragenlijst naar een database van 250 expatriates zou doorsturen, zich niet op de valreep had teruggetrokken wegens 'andere prioriteiten'.

- De vragenlijst werd bewust kort gehouden om een zo hoog mogelijke responsrate te verkrijgen, maar dit had wel tot gevolg dat sommige interveniërende variabelen slechts in één enkele zelf opgestelde vraag aan bod kwamen (bijv. "*I feel I adapt quite well to the host culture.*"). Het was mogelijk geweest voor elk van deze onderwerpen schalen in de vakliteratuur te vinden, maar dit had geleid tot een véél langere vragenlijst en waarschijnlijk een veel lagere responsrate. Deze afweging werd wel degelijk gemaakt bij het opstellen van de vragenlijst, maar er werd voor een korte versie (van 10 minuten) gekozen, met het gevaar op sociale wenselijkheid bij het invullen van de vragen of een al te éénzijdig beeld van sommige interveniërende variabelen.
- Niet alle gegevens uit het onderzoek werden uiteindelijk gebruikt bij de resultatenverwerking. Zo werden 54 geldige vragenlijsten van niet-expatriates niet gebruikt vanwege het gekozen systeem van matching. Ook werden de gegevens van niet-expatriates in verband met de gezinsvriendelijke beloning die ze ontvangen, alsook de gegevens van beide groepen over hun algemene voordelen niet gebruikt. Bij het verwerken van de resultaten werd immers besloten enkel datgene te vermelden wat relevant was voor de onderzoeksvragen. Het is evenwel mogelijk dat door het instellen van deze focus achtergrondinformatie verloren ging.

4| Suggesties voor verder onderzoek

Het zou interessant zijn op zoek te gaan naar persoonlijke en gezinsfactoren die voor potentiële expatriates een 'ideaal' of 'risico'profiel zouden kunnen opmaken. Men kan hierbij denken aan het ontwikkelen van screening-vragenlijsten, die zowel meer algemene persoonlijkheidstrekken (openheid, extraversie e.d.) in kaart brengen, als de bereidheid tot het achterlaten van familie en vrienden, cultureel aanpassingsvermogen... Dergelijke vragenlijsten zouden opgemaakt kunnen worden zowel voor expatriates zelf als voor vergezellende gezinsleden. Door longitudinaal onderzoek zou men de predictieve validiteit van deze vragenlijsten kunnen nagaan. Deze vragenlijsten zouden eveneens gekoppeld kunnen worden aan specifieke kenmerken van de organisatie zelf (bijv. facetten van de organisatiecultuur). Bij 'gewone' selectie gebeurt dit nu al - denk maar aan elektronische vragenlijsten die men kan aankopen en waarin men ideale profielen kan opstellen waaraan kandidaten voor een bepaalde functie in de specifieke context van het bedrijf moeten voldoen. Aangezien expatriates veel meer 'kosten' dan gewone werknemers en hun prestaties tijdens de opdracht bedreigd kunnen worden door conflicten tussen werk en gezin, ligt het voor de hand dat ook voor hen een dergelijke investering in het selectieproces een meerwaarde biedt.

Daarnaast zou het interessant kunnen zijn een aantal expatriate gezinnen tijdens de opdracht longitudinaal te volgen, bijvoorbeeld door hen dagboeken te laten bijhouden over de effecten die de ervaring op hun gezin heeft, of door op regelmatige basis gesprekken met hen te voeren, zoals Linehan et al. (2001) dat deden met vrouwelijke expatriates. Hoewel kwalitatief onderzoek in mindere mate veralgemeenbaar is naar grotere populaties, zou men in dergelijk onderzoek toch op waardevolle achtergrondinformatie kunnen stuiten die in kwantitatief onderzoek over het hoofd wordt gezien.

Tevens zou men kunnen onderzoeken hoe verschillende organisaties hun gezinsvriendelijk beleid voor expatriates invullen. Doen ze dit alleen door het aanbieden van gezinsvriendelijke beloningspakketten, of zijn er ook andere facetten in de organisatiecultuur die hiertoe bijdragen? Bestaat er bijvoorbeeld zoiets als een 'gezinsvriendelijke sfeer' in een organisatie en kan dit effecten hebben op de werk-gezin balans van expatriates?

Ten slotte zou men kunnen bestuderen wat de invloed is van thuiscultuur, gastcultuur en cultuurverschil tussen thuis- en gastcultuur op het welvaren van expatriate gezinnen, door het voeren van een grootschalig onderzoek in verschillende landen wereldwijd. Hierbij zouden alle culturele factoren in kaart gebracht moeten worden die de werk-gezin balans en het aanpassingsvermogen van expatriates kunnen beïnvloeden. Men kan hier bijvoorbeeld onderzoeken of bepaalde thuisland-gastland combinaties meer compatibel zijn dan andere en of dit 'bijgestuurd' kan worden door intensieve Preparatory Trainings.

REFERENTIES

Ali, A. , Van der Zee, K. & Sanders, G. (2003). Determinants of intercultural adjustment among expatriate spouses. International Journal of Intercultural Relations, 27, p. 563-580.

Ali, A.J. (2003). The intercultural adaptation of expatriate spouses and children. Proefschrift, Groningen: RUG.

Brett, J.M. (1997). Family, Sex, and Career Advancement. In: Parasuraman, S. & Greenhaus, J.H. (red.) Integrating work and family: challenging choices for a changing world. Westport: Greenwood Publishing Group.

Bonache, J. & Fernández, Z. (1997). Expatriate compensation and its link to the subsidiary strategic role: a theoretical analysis. The International Journal of Human Resource Management, 8, p. 457-475.

Burgess, E.W. , Locke, H.J. & Thomes, M.M. (1971). The Family. From Traditional to Companionship. New York: D. Van Nostrand Company.

Caligiuri, P.M. , Hyland, M.M. , Joshi, A. & Bross, A.S. (1998). Testing a Theoretical Model for Examining the Relationship Between Family Adjustment and Expatriates' Work Adjustment. Journal of Applied Psychology, 83, p. 598-614.

Crouter, A.C. (1994). Processes Linking Families and Work: Implications for Behavior and Development in Both Settings. In: Parke, R.D. & Kellam, S.G. (red.) Exploring family relationships with other social contexts. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Dowling, P.J. & Welch, D.E. (2004). International Human Resource Management. London: Thomson Learning.

Elchardus, M. & Huysseune, M. (2000). Drukke, werk en liefde. Loopbaan en gezin in het leven van universitair gediplomeerde veertigers. Brussel: VUBpress.

ERI (2004) Internet Based Benefit and Compensation Administration textbook.
<http://www.eridlc.com/onlinetextbook/chpt21/>, geraadpleegd op 22 maart 2005.

Ferber, M.A. & O' Farrell, B. (1991). Work and family: policies for a changing work force. Washington D.C.: National academy Press.

Friedman, S.D. & Greenhaus, J.H. (2000). Work and family – allies or enemies? : what happens when business professionals confront life choices. New York: Oxford University Press.

Frone, M.R. , Yardley, J.K. & Markel, K.S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. Journal of Vocational Behavior, 50, p.145-167.

Ghekiere, I. (1999). Voorbereiding en begeleiding van expatriates. Licentiaatverhandeling, Brussel: VUB.

Gilbert, L.A. (1993). Two careers/one family. California: Sage Publications.

Glorieux, I. & Vandeweyer, J. (2002). 24 uur... Belgische tijd. Een onderzoek naar de tijdsbesteding van de Belgen. http://statbel.fgov.be/pub/d0/p008n110_nl.pdf, geraadpleegd op 22 maart 2005.

GMAC Global Relocation Services, National Foreign Trade Council & SHRM Global forum (2004). Global Relocation Trends 2003/2004 Survey Report. http://24.227.160.195/gmac/WhitePapers/GRTS_2003-4.pdf, geraadpleegd op 15 december 2004.

Gowan, M.A. (2004). Development of the Recruitment Value Proposition for Geocentric Staffing. Thunderbird International Business Review, 46, p. 687-708.

Hofstede, G.H. (1994). Business cultures. Unesco Courier, 4, p. 12-16.

Hofstede, G.H. (2001). Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations. California: Sage Publications.

Hofstede, G.H. & McCrae, R.R. (2004). Personality and Culture Revisited: Linking Traits and Dimensions of Culture. Cross-Cultural research, 38, p. 52-88.

Johnson, E.C. , Kristof-Brown, A.L. , Van Vianen, A.E.M. , De Pater, I.E. & Klein, M.R. (2003). Expatriate Social Ties: Personality Antecedents and Consequences for Adjustment. International Journal of Selection and Assessment, 11, p. 277-288.

Kepir Sinangil, H. & Ones, D.S. (2003). Gender Differences in Expatriate Job Performance. Applied Psychology: An International Review, 52, p. 461-475.

Kline, J. , Gowan, M. & Neill, H. (2004). Effects of organizational rank and length of time in assignment on expatriate commitment. The Social Science Journal, 41, p. 471-476.

Lewis, S. & Dyer, J. (2002). Towards a Culture for Work-Life Integration? In: Cooper, C.L. & Burke, R.J. (red.) The new world of work: challenges and opportunities. Oxford: Blackwell Publishers.

Linehan, M. & Walsh, J.S. (2000). Work-Family Conflict and the Senior Female International Manager. British Journal of Management, 11, p. 49-58.

Lohmann, L.J. (2004). Expatriate Benefit Shopping List. <http://www2.gol.com/users/llohmann/expatria/>, geraadpleegd op 18 februari 2005.

Lowry, R. (2005). VassarStats: Web Site for Statistical Computation. <http://faculty.vassar.edu/lowry/VassarStats.html>, geraadpleegd op 2 mei 2005.

Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (1994). Human resource management. USA: West Publishing Corporation.

Miller, S. (1997). The Role of a Juggler. In: Parasuraman, S. & Greenhaus, J.H. (red.) Integrating work and family: challenging choices for a changing world. Westport: Greenwood Publishing Group.

Morley, M. & Heraty, N. (2004). International Assignments and Global Careers. Thunderbird International Business Review, 46, p. 633-646.

Netemeyer, R.G. , Boles, J.S. & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. Journal of Applied Psychology, 81, p. 400-410.

Otté, J. (2002). Belonen van werknemers: de effecten van gezinsvriendelijke voordelen. Licentiaatverhandeling, Brussel:VUB.

ORC Worldwide (2002). Worldwide Survey of International Assignment Policies and Practices. <http://www.orcinc.com/surveys/wws2002.html>, geraadpleegd op 18 februari 2005.

Pallant, J. (2001). SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS for Windows (version 10). Buckingham: Open University Press.

Parasuraman, S. & Greenhaus, J.H. (1997). The Changing World of Work and Family. In: Parasuraman, S. & Greenhaus, J.H. (red.) Integrating work and family: challenging choices for a changing world. Westport: Greenwood Publishing Group.

Petitjean, C. (2001). Partners van expatriates: Invloed van de eigen loopbaan en de voorbereiding op de aanpassing in het buitenland. Licentiaatverhandeling, Brussel: VUB.

Powell, G.N. (1997). The Sex Difference in Employee Inclinations Regarding Work-Family Programs: Why Does It Exist, Should We Care, and What Should Be Done about It (If Anything)? In: Parasuraman, S. & Greenhaus, J.H. (red.) Integrating work and family: challenging choices for a changing world. Westport: Greenwood Publishing Group.

PriceWaterhouseCoopers (2002). International Assignments Global Policy and Practice Key Trends. http://www.hrconsulting.be/news/pwc_pr_IAkeytrends2002.pdf, geraadpleegd op 20 december 2004.

Riemer, J.W. (2000). Job relocation, sources of stress, and sense of home. Community, Work & Family, 3, 205-217.

Shaffer, M.A. & Harrison, D.A. (2001a). Forgotten Partners of International Assignments: Development and Test of a Model of Spouse Adjustment. Journal of Applied Psychology, 86, 238-253.

Shaffer, M.A. , Harrison, D.A. , Gilley, K.M. & Luk, D.M. (2001b). Struggling for balance amid turbulence on international assignments: work-family conflict, support and commitment. Journal of Management, 27, p. 99-121.

Singh, R. , Greenhaus, J.H. & Parasuraman, S. (2002). The Impact of Family Life on Career Decisions and Outcomes. In: Cooper, C.L. & Burke, R.J. (red.) The new world of work: challenges and opportunities. Oxford: Blackwell Publishers.

Suutari, V. & Tornikoski, C. (2001). The challenge of expatriate compensation: the sources of satisfaction and dissatisfaction among expatriates. International journal of Human Resource Management, 12, p. 389-404.

Takeuchi, R. , Yun, S. & Tesluk, P.E. (2002). An Examination of Crossover and Spillover Effects of Spousal and Expatriate Cross-Cultural Adjustment on Expatriate Outcomes. Journal of Applied Psychology, 87, p. 655-666.

Toh, S.M. & DeNisi, A.S. (2003). Host country national reactions to expatriate pay policies: a model and implications. Academy of Management Executive, 28, p. 606-621.

Toh, S.M. & DeNisi, A.S. (2005). A local perspective to expatriate success. Academy of Management Executive, 19, p. 132-146.

Tucker, M.F. , Bonial, R. & Lahti, K. (2004). The definition, measurement and prediction of intercultural adjustment and job performance among corporate expatriates. International Journal of Intercultural Relations, 28, p. 221-251.

Tung, R.L. (2004). Female Expatriates: The Model Global Manager. Organizational Dynamics, 33, p. 243-253.

Vacature & K.U.Leuven (2004) De Grote Salarisenquête.

<http://www.vacature.com/scripts/indexpage.asp?headingID=21213>, geraadpleegd op 18 februari 2005.

Wayne, J.H. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. Journal of Vocational Behavior, 64, p. 108-130.

BIJLAGEN

1| Landen- en regioscores per culturele dimensie (uit de IBM set)

2| Analyses van de interviews uit het vooronderzoek

3| Vragenlijsten:

- Engelstalige versie voor expatriates
- Nederlandstalige versie voor niet-expatriates
- Franstalige versie voor niet-expatriates

4| Relevante SPSS Outputs

Bijlage 1: landen- en regioscores per culturele dimensie (uit de IBM set)

Country	PDI	IDV	MAS	UAI	LTO
<u>Arab World**</u>	80	38	52	68	
<u>Argentina</u>	49	46	56	86	
<u>Australia</u>	36	90	61	51	31
<u>Austria</u>	11	55	79	70	
<u>Belgium</u>	65	75	54	94	
<u>Brazil</u>	69	38	49	76	65
<u>Canada</u>	39	80	52	48	23
<u>Chile</u>	63	23	28	86	
<u>China*</u>	80	20	66	40	118
<u>Colombia</u>	67	13	64	80	
<u>Costa Rica</u>	35	15	21	86	
<u>Czech Republic*</u>	57	58	57	74	
<u>Denmark</u>	18	74	16	23	
<u>East Africa**</u>	64	27	41	52	25
<u>Ecuador</u>	78	8	63	67	
<u>El Salvador</u>	66	19	40	94	
<u>Finland</u>	33	63	26	59	
<u>France</u>	68	71	43	86	
<u>Germany</u>	35	67	66	65	31
<u>Greece</u>	60	35	57	112	
<u>Guatemala</u>	95	6	37	101	
<u>Hong Kong</u>	68	25	57	29	96
<u>Hungary*</u>	46	55	88	82	
<u>India</u>	77	48	56	40	61
<u>Indonesia</u>	78	14	46	48	
<u>Iran</u>	58	41	43	59	
<u>Ireland</u>	28	70	68	35	
<u>Israel</u>	13	54	47	81	
<u>Italy</u>	50	76	70	75	
<u>Jamaica</u>	45	39	68	13	
<u>Japan</u>	54	46	95	92	80
<u>Malaysia</u>	104	26	50	36	
<u>Mexico</u>	81	30	69	82	
<u>Netherlands</u>	38	80	14	53	44
<u>New Zealand</u>	22	79	58	49	30
<u>Norway</u>	31	69	8	50	20
<u>Pakistan</u>	55	14	50	70	0
<u>Panama</u>	95	11	44	86	
<u>Peru</u>	64	16	42	87	
<u>Philippines</u>	94	32	64	44	19
<u>Poland*</u>	68	60	64	93	
<u>Portugal</u>	63	27	31	104	
<u>Singapore</u>	74	20	48	8	48
<u>South Africa</u>	49	65	63	49	
<u>South Korea</u>	60	18	39	85	75
<u>Spain</u>	57	51	42	86	
<u>Sweden</u>	31	71	5	29	33
<u>Switzerland</u>	34	68	70	58	
<u>Taiwan</u>	58	17	45	69	87
<u>Thailand</u>	64	20	34	64	56

Bijlage 1: landen- en regioscores per culturele dimensie (uit de IBM set)

Turkey	66	37	45	85	
United Kingdom	35	89	66	35	25
United States	40	91	62	46	29
Uruguay	61	36	38	100	
Venezuela	81	12	73	76	
West Africa	77	20	46	54	16

** Regional estimated values			
	`Arab World´	=	Egypt, Iraq, Kuwait, Lebanon, Libya, Saudi Arabia, United Arab Emirates
	`East Africa´	=	Ethiopia, Kenya, Tanzania, Zambia
	`West Africa´	=	Ghana, Nigeria, Sierra Leone

Naar: Hofstede (2001)

1. Interview met de Global Mobility Officer Belgium van een multinational in de financiële sector

<p>Wat zijn jullie ervaringen met expatriates die een partner en/of kinderen met zich meenemen naar het gastland?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Men dient <i>twee groepen</i> te onderscheiden: de lange-termijn opdrachten (3 à 4 j.), vaak ingevuld door hogere kaderprofielen met een zeldzame expertise. Deze hebben vaak een partner en kinderen. Daarnaast zijn er de korte-termijn opdrachten (±1j.), vaak in het kader van een ontwikkelingstraject of het behalen van een kwalificatie, uitgevoerd door vrij jonge werknemers die vaak (en bij voorkeur) single zijn. Met deze laatste groep zijn er zelden problemen, wel bij de eerste, en de oorzaak hiervan ligt in het merendeel van de gevallen bij de partner. - In dit bedrijf voert men momenteel campagne om meer personen op managementniveau of hoger aan te sporen om expatriate opdrachten aan te nemen; momenteel zit men met 80% expatriates 'below management level'. Voornaamste reden voor het weigeren van een opdracht is de gezinssituatie (job van de partner, bezorgd om aanpassing van de kinderen...) Men ziet hier dus <i>voornamelijk korte-termijn ontwikkelingsopdrachten, ingevuld door jonge singles</i>. - <i>Aanpassingsproblemen bij de partner</i> worden vaak veroorzaakt door de frustratie bij het niet vinden van een geschikte job in het gastland. Daar geeft men meestal de voorkeur aan iemand die permanent in het land woont, en ook problemen met werkvisa kunnen voor moeilijkheden zorgen. Dit heeft tevens gevolgen op financieel gebied wanneer men bij het aanvaarden van de opdracht uitging van een tweeverdienersituatie om budgetten voor huisvesting e.d. op te stellen. - <i>Kinderen</i> passen zich doorgaans snel aan, vooral wanneer zij nog klein zijn. Grotere kinderen blijven soms in het thuisland achter omdat zij daar reeds in verregaande mate hun eigen leven en netwerken hebben opgebouwd en niet bereid zijn mee te verhuizen.
<p>Beoordeel de volgende lijst met extralegale voordelen al naargelang relevantie en geef aan welk specifiek gericht zijn op partner/gezinsproblematieken (en vul aan indien onvolledig).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Expatriation Premium</i>: niet erg gangbaar. - <i>Hardship Allowance</i>: nog nooit van gehoord. - <i>COLA (Cost Of Living Adjustment/Allowance)</i>: zeer belangrijk, maar geen benefit; wordt behandeld op moment van de salarisonderhandeling en maakt deel uit van het basisloon. - <i>Housing/Utilities Allowance</i>: zeer belangrijk benefit dat afhangt van niveau tot niveau; kan gaan van een kleine tussenkomst in de huur tot het integraal betalen van alle verblijfskosten. Kan gezien worden als gezinsvriendelijk omdat het vaak de partner is die mee op househunting-trips gaat. - <i>Educational Allowance (children)</i>: wordt gedaan, hangt ook af van functieniveau; hier vallen zaken onder als het betalen van crèches, inschrijvingsgeld... Benefit dat uitgesproken gericht is op het gezin. - <i>Relocation/Moving Allowance</i>: belangrijk benefit waarin men ook zeer ver kan gaan bv. ramingen door experts, afhandelen van àlle administratie... - <i>Travel/Leave Allowance</i>: gebeurt vaak. Kan beschouwd worden

Bijlage 2: Analyses van de interviews uit het vooronderzoek

	<p>als gezinsvriendelijk omdat het toelaat de banden met familie/vrienden/sociale netwerken thuis te onderhouden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Tax Equalization Payments</i>: soms een benefit, soms niet; wanneer men het statuut 'expatriate' weet te verkrijgen, biedt dat een belastingvoordeel aan de werkgever, niet aan de expatriate zelf. De werkgever staat dan gewoon in voor het nettoloon. In wiens voordeel de belastingaanpassing is, hangt af van het statuut/contract van de werknemer. - <i>Spouse Assistance/Allowance</i>: een benefit dat niet elk bedrijf aanbiedt. Men kan hier ook héél ver in gaan bv. de partner plaatsen in een bedrijf in het gastland dat banden heeft met het bedrijf van de expatriate zelf enz. Vaak gaat het om een 'spouse allowance', waarbij men zelf moet uitmaken waaraan men het – vaak substantiële– bedrag besteedt. Voorbeelden zijn hier taaltrainingen, inschrijvingsgelden voor bepaalde verenigingen... - <i>Preparatory Trainings</i>: een benefit dat meer en meer wordt aangeboden. Het gaat vooral over taaltrainingen en lessen over de gastcultuur. - <i>Flexible Benefits</i>: nog niet echt gangbaar, maar is wel een toekomstige 'trend'.
<p>Geloof u dat bepaalde extralegale voordelen een milderende invloed kunnen hebben op de gezinsproblematieken die zich voordoen op een expatriate opdracht?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Het belangrijkste aspect van aanpassing aan het gastland is het geïntegreerd geraken in <i>netwerken</i>; hierbij kunnen relocatiebedrijven helpen. Ze kunnen expatriate gezinnen bv. introduceren in 'expat communities' in het gastland die tijdelijk als sociaal netwerk kunnen functioneren. - <i>Opvolging</i> van het verloop van de opdracht voor expatriate en gezin is essentieel, maar gebeurt weinig. Vaak besteden bedrijven de begeleiding van de gezinnen uit aan relocatiebedrijven en veronderstellen dan dat alles verder goed verloopt.
<p>Andere relevante opmerkingen:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - "Men kan zich afvragen in welke mate bepaalde zaken –zoals het integreren van het gezin van een expatriate in bepaalde sociale netwerken– nog de <i>verantwoordelijkheid</i> is van de werkgever." - "Voor dit bedrijf is de enige reden om te investeren in het gezin eerlijk gezegd de <i>retentie</i> van de expatriate ." - "Het aannemen van een expatriate opdracht is een persoonlijke keuze die op voorhand gewikt en gewogen dient te worden. De werk-gezin balans kan meespelen in deze overweging, maar is ten slotte ook een gegeven in de gezinscontext waarin men <i>min of meer bewust een keuze</i> maakt." - Men geeft eveneens de opmerking dat het <i>bevragen</i> van de mate van aanwezigheid van bepaalde <i>extralegale voordelen gevoelig</i> kan zijn, omdat sommige expatriates die niet zoveel extralegale voordelen krijgen, het gevoel zouden kunnen krijgen dat een beter beloningspakket bespreekbaar is.

2. Interview met de Business Development Manager van een internationaal relocatiebedrijf

<p>Wat zijn jullie ervaringen met expatriates die een partner en/of kinderen met zich meenemen naar het gastland?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Binnen het veld van de expatriate opdrachten is de trend verschoven <i>van lange- naar korte-termijn</i>; waar vroeger de traditionele expatriate een hoger kaderlid was dat verhuisde met zijn gezin voor een periode van 3 tot 4 jaar, en daar een heel goed beloningspakket voor kreeg, is de 'nieuwe' expat een jonge werknemer die individueel op een opdracht van 1 à 2 jaar gaat, en voornamelijk zelf alles regelt (met een contract op lokale basis). Een expatriate opdracht wordt hier meer beschouwt als een eigen investering in de startende carrière. Vroeger ging het meer over 'kopen' van buitenlandse expertise. - Problemen met het gezin komen vaak voor bij de <i>kinderen</i> (afscheid moeten nemen van vriendjes, bepaalde hobby's die men in het gastland niet meer kan uitoefenen...). Kinderen passen zich wel verbazend snel aan, vooral wanneer ze nog heel jong zijn. Ook de opvang die hen geboden wordt tijdens de opdracht, en de manier waarop de relocatie hen meegedeeld wordt, spelen een rol in de aanpassingsnelheid. - Het is zelden of nooit de expatriate die problemen ondervindt, maar meestal de <i>partner</i>. Die vindt vaak moeilijk een job in het gastland, en komt na de drukke periode van de verhuis dan ook vaak in een 'zwart gat' terecht. In welke mate er assistentie aan de partner geboden wordt, hangt af van de voorwaarden waaronder men de opdracht aanvaardde, maar ook van de wetgeving inzake werkvisa e.d. - Andere elementen die voor spanningen zorgen, zijn de <i>cultuurschok</i> en eventuele <i>taalbarrières</i>. Een goede voorbereiding en taallessen blijken vaak onontbeerlijk voor een goede aanpassing aan het gastland.
<p>Beoordeel de volgende lijst met extralegale voordelen al naargelang relevantie en geef aan welk specifiek gericht zijn op partner/ gezinsproblematieken (en vul aan indien onvolledig).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Expatriation Premium</i>: komt minder en minder voor, maar hangt af van het bedrijf (door de trend van 'expatriate opdracht als eigen investering in de carrière') - <i>Hardship Allowance</i>: komt minder en minder voor, maar hangt af van het bedrijf (door de trend van 'expatriate opdracht als eigen investering in de carrière') - <i>COLA (Cost Of Living Adjustment/Allowance)</i>: zeer belangrijk, kan wel of geen benefit zijn: niet als het een aanpassing is in het basisloon om een gelijke levensstandaard als in het thuisland te garanderen, wél als het gaat om het toekennen van bepaalde statussymbolen, zoals een bepaald type huis of auto. - <i>Housing/Utilities Allowance</i>: zeer belangrijk benefit; houdt ook house-hunting trips in met het hele gezin. - <i>Educational Allowance (children)</i>: een gezinsvriendelijk benefit. Meestal gaat het over het betalen van het inschrijvingsgeld van een internationale school (om kwalificering voor verder onderwijs zeker te stellen). - <i>Relocation/Moving Allowance</i>: een deel van het basis beloningspakket van expatriates. Het correct en respectvol omgaan met de persoonlijke spullen van het expatriate gezin is vaak essentieel voor de tevredenheid.

Bijlage 2: Analyses van de interviews uit het vooronderzoek

	<p>- <i>Travel/Leave Allowance</i>: een gangbaar benefit, dat toelaat 1 à 2 keer per jaar terug te keren naar het thuisland.</p> <p>- <i>Tax Equalization Payments</i>: is geen echt benefit, maar een standaardvoorwaarde voor een expatriate opdracht, omdat dit anders zeer nadelig zou kunnen uitdraaien voor de expatriate.</p> <p>- <i>Spouse Assistance/Allowance</i>: wordt niet altijd gedaan, maar is een belangrijk gezinsvriendelijk benefit. In de meeste gevallen gaat het over een 'lump sum' die wordt toegekend en naar keuze te besteden valt, maar hoe breed deze benefit wordt toegekend, hangt af van bedrijf tot bedrijf.</p> <p>- <i>Preparatory Trainings</i>: belangrijk benefit, dat meer en meer aan het hele gezin wordt aangeboden, in plaats van enkel aan de expatriate. Taal- en cultuurtrainingen zijn van groot belang voor aanpassing aan het gastland.</p> <p>- <i>Flexible Benefits</i>: ziet men nog niet zo heel vaak, het zijn vooral mensen op topniveau die meer inspraak hebben in de samenstelling van hun beloningspakket.</p>
<p>Geloof u dat bepaalde extralegale voordelen een milderende invloed kunnen hebben op de gezinsproblematieken die zich voordoen op een expatriate opdracht?</p>	<p>- Vooral belangrijk is een <i>zeer goede planning en organisatie</i> van de relocatie, zodat het gezin het gevoel heeft dat men echt met hen begaan is en dat alles tot in de puntjes geregeld is om onaangenaamheden tot een minimum te beperken.</p> <p>- Het scheppen van <i>realistische verwachtingen</i> op voorhand is zeer belangrijk voor het hele gezin. Men maakt best geen grote beloftes i.v.m. de opdracht die later niet ingelost worden.</p> <p>- <i>Niet enkel het materiële telt</i>: een goede voorbereiding, het leren begrijpen van de gastcultuur, en het beschikbaar stellen van alle mogelijke informatie over de opdracht en het gastland zijn de drie elementaire voorwaarden voor een geslaagde opdracht.</p>
<p>Andere relevante opmerkingen:</p>	<p>- <i>Multinationals</i> zijn vaak beter in staat een goed voordelenpakket samen te stellen omdat zij er de middelen voor hebben en vaak een geïntegreerd beleid voeren. <i>Kleinere bedrijven</i> hebben meestal nog niet zo'n vast beleid en bieden meer willekeurig samengestelde pakketten aan.</p>

3. Interview met de Manager Belgium van een internationaal relocatiebedrijf

<p>Wat zijn jullie ervaringen met expatriates die een partner en/of kinderen met zich meenemen naar het gastland?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De <i>verwachtingen</i> van de expatriate opdracht zijn vaak hooggespannen. Men denkt in de eerste plaats aan de uitdaging en de carrièrekansen die de opdracht biedt, maar vergeet vaak op voorhand stil te staan bij de aanpassingsproblemen die zich hoogstwaarschijnlijk zullen voordoen. Een goede <i>voorbereiding</i> op de opdracht is dan ook essentieel. - De <i>druk</i> van een expatriate opdracht op het gezin is enorm: het gaat hier vaak om een miljoeneninvestering vanuit het bedrijf (relocatie, scholing...), die men als expatriate moet gaan 'waarmaken', men moet meerwaarde bieden. Daarenboven is het succesvol afwerken van de opdracht belangrijk voor het verdere verloop van de carrière. - <i>Partners</i> van expatriates zijn vaak onvoldoende voorbereid op de relocatie en haar gevolgen. Wat men wel ziet, is dat de meeste partners rekening houden met het feit, dat zij in het gastland waarschijnlijk geen geschikte job gaan vinden. Vaak ziet men dan dat ze terug gaan studeren, of de beslissing nemen zich full-time met de kinderen bezig te houden. Men zou kunnen zeggen dat deze werkloosheid gecompenseerd wordt door de veel hogere beloning van de expatriate kostwinner. Een klein deel (meestal de partners van het mannelijke geslacht) komt met de vraag hen te begeleiden bij het zoeken van een job, maar dit loopt meestal niet van een leien dakje. Wat de relocatieorganisatie wel doet, is het regelen van administratieve zaken die een zelfstandigenstatuut mogelijk maken. - Een <i>typisch expatriate gezin</i> ziet er als volgt uit: een man, een vrouw, twee kinderen, en een derde kind dat geboren wordt tijdens de opdracht. De aanpassing van <i>jonge kinderen</i> (0-12 jaar) verloopt meestal vlot. Het is de verantwoordelijkheid van het bedrijf om te zorgen/betalen voor een goede school voor het kind, dit is vaak een basisvoorwaarde voor de expatriate om de opdracht te aanvaarden. De expatriate wil vaak alleen het beste voor zijn gezin, maar heeft geen tijd om zich daar zelf mee bezig te houden, dus rekent op een goede begeleiding van de relocatieorganisatie. In welke mate het expatriate gezin begeleid wordt, hangt dan af van hoeveel het tewerkstellende bedrijf bereid is te betalen voor de relocatie. - Bij <i>pubers</i> ligt de situatie meestal al anders: zij zijn vaak niet blij met de verhuis en worden uit schuldgevoel vaak 'op irrationele manier' verwend door de ouders. - Er is een bepaalde trend naar <i>single expatriates</i>: zowel ambitieuze jongeren, als oudere werknemers (vaak gescheiden) die het gevoel hebben niets achter te laten in het thuisland. Bij de laatste groep zijn er vaak aanpassingsproblemen: zij hebben de neiging geïsoleerd te geraken, omdat zij de steun van een goede partner missen. Het is immers zo, dat sociale contacten buiten de organisatiecontext vaak onderhouden worden door de partner. Voor de jonge singles ziet men minder problemen; deze beschouwen de opdracht meestal als een uitdaging en stellen zich flexibel op, carrièrevooruitgang voor ogen houdend.
<p>Beoordeel de volgende lijst met extralegale voordelen al naargelang relevantie en</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Expatriation Premium</i>: zit in het basispakket van de expatriate verloning.

geef aan welk specifiek gericht zijn op partner/gezinsproblematieken (en vul aan indien onvolledig).

- *Hardship Allowance*: zit bij in de expatriate premie.

- *COLA (Cost Of Living Adjustment/Allowance)*: vaak toegekend, afhankelijk van het beleid van het bedrijf. Wordt standaard berekend aan de hand van computerprogramma's en opgenomen in het basisloon.

- *Housing/Utilities Allowance*: de huishuur wordt praktisch altijd betaald, utilities eerder zelden. Het komt wel voor dat men deze kan inbrengen als expenses, of dat men ze telt als vaste onkosten.

- *Educational Allowance (children)*: gezinsvriendelijk benefit. Bijna elk bedrijf betaald dit, omdat de opleiding van de kinderen vaak dé prioriteit is voor het expatriate gezin. Internationale scholen zijn zeer duur (15 000 à 25 000 euro inschrijvingsgeld), en de expatriate verwacht dan ook dat het bedrijf deze kost voor zich neemt - anders zou de expatriate opdracht nauwelijks opleveren. Men ziet wel een trend naar het onderbrengen van de kinderen in het regulier onderwijs (vaak bij jongere gezinnen, met jonge kinderen, deze hebben een meer flexibele attitude en jonge kinderen leren ook sneller de taal. Bij oudere expatriates op managerniveau of hoger verkiest men wél absoluut de internationale school). Ook zaken als de schoolbus en cafetariakosten kunnen terugbetaald worden door de organisatie.

- *Relocation/Moving Allowance*: gezinsvriendelijk benefit. Dit wordt altijd betaald door de werkgever. Afhankelijk van het beleid staat men soms niet toe zaken als auto's, wijnkelders of dure kunstwerken te verhuizen.

- *Travel/Leave Allowance*: gezinsvriendelijk benefit. Elke expatriate krijgt minstens 1 of 2 vliegtuigtickets naar het thuisland op jaarbasis. Voor andere (vakantie)bestemmingen ligt dit vaak moeilijker, omdat het bedrijf in fiscale problemen kan komen door tickets te betalen naar een andere bestemming dan het thuisland (de organisatie geniet immers vaak van het 'expatriate' statuut qua fiscaliteit, maar men is hier streng op misbruiken). Ook 'emergency leaves', bijvoorbeeld door het plots ziek worden van een familielid in het thuisland, horen onder deze noemer.

- *Tax Equalization Payments*: wordt standaard aangeboden. De berekeningen worden gedaan door financiële consultancybedrijven zoals bijvoorbeeld PWC. Dit is niet zozeer een benefit als wel een deel van het basisloon. Eveneens onder de noemer 'equalization' kan men zetten: bepaalde verzekeringen en pensioenplannen. Men moet zien te voorkomen dat de expatriate op langere termijn financieel nadeel ondervindt van de opdracht.

- *Spouse Assistance/Allowance*: gezinsvriendelijk benefit. Een Spouse Allowance (één grote som) komt niet vaak meer voor (misschien wel als onderdeel van de Expatriation Premium). Wat wel vaak aangeboden wordt, zijn taallessen en begeleiding bij het zoeken naar een job.

- *Preparatory Trainings*: gezinsvriendelijk benefit. Men kan vaak kiezen uit een gamma van cross-cultural trainings en 'taalbaden', meestal voor expatriate en partner, vaak ook voor de kinderen. Ze zijn heel duur dus worden niet altijd aangeboden door de organisatie, maar bij zeer verre relocations zijn deze toch van groot belang, niet in het minst voor het geruiststellen van het gezin.

	<p>- <i>Flexible Benefits</i>: komen meer en meer voor. Zelf een voordelenpakket kunnen samenstellen is ideaal voor een groep met uiteenlopende en specifieke behoeften, zoals expatriates.</p>
<p>Geloof u dat bepaalde extralegale voordelen een milderende invloed kunnen hebben op de gezinsproblematieken die zich voordoen op een expatriate opdracht?</p>	<p>- Een goede <i>voorbereiding</i> is essentieel voor het slagen van en tevredenheid met een opdracht. Een uitstekende planning is uiterst noodzakelijk en aandacht voor details kan heel belangrijk blijken. Doordat de voorbereidingstermijn voor de opdracht steeds korter wordt en de budgetten van de organisatie hiervoor steeds kleiner, dient de relocatie sneller en efficiënter gepland te worden. Expatriate gezinnen hebben hier vaak geen tijd voor of hebben geen overzicht van alle zaken die geregeld moeten worden. Begeleiding door een relocatiebedrijf is vaak onontbeerlijk.</p> <p>- Een <i>mooi voordelenpakket</i> dient als motivator voor de opdracht, kan het leven van het expatriate gezin aanzienlijk vergemakkelijken, én bepaalde extralegale voordelen worden door de expatriates gezien als voorwaarde om de opdracht te aanvaarden (vaak het inschrijvingsgeld voor de scholen van de kinderen). Of dit echter echt een effect heeft op de tevredenheid binnen het gezin, is nog een andere vraag.</p>
<p>Andere relevante opmerkingen:</p>	<p>- Het <i>land van herkomst</i> van het expatriate gezin bepaalt mede het verloop van de opdracht. Relocatiebedrijven met jarenlange ervaring kunnen dan ook bepaalde veralgemeningen maken over expatriates van bepaalde culturen: <i>Amerikanen</i> en <i>Australiërs</i> verwachten een grote cultuurschok maar die komt er eigenlijk zelden. Na initiële onwennigheid willen ze hier niet meer weg; <i>Fransen</i>, <i>Spanjaarden</i>, <i>Italianen</i> en <i>Duitsers</i> onderschatten het cultuurverschil, komen hier wel graag, maar zijn ook blij weer naar huis te mogen; <i>Nederlanders</i> en <i>Engelsen</i> vinden de quality of life en de gezondheidszorg hier uitstekend en wonen hier heel graag; <i>Aziaten</i> zijn heel erg gesteld op veiligheid, maar tonen voor het overige eigenlijk nooit verwondering/andere emoties i.v.m. de relocatie; <i>Arabieren</i> en <i>Joden</i> zitten vaak in een heel specifieke sector (diamant, petroleum...) en hebben vaak een andere manier van onderhandelen dan de locals; mensen uit het <i>Oostblok</i> zien meestal enkel uitdagingen en voordelen in de relocatie en wonen hier dan ook graag.</p> <p>- Het komt steeds meer voor dat expatriates onder het <i>statuut van 'local'</i> in het buitenland werken. In dit geval krijgen ze niet zo'n uitgebreid voordelenpakket, meestal alleen een terugbetaling van de relocatiekosten.</p> <p>- Men heeft nu vaak <i>minder keuze</i> dan vroeger om de expatriate opdracht aan te nemen. In vele bedrijven is dit een voorwaarde tot carrièrevoortgang. Vandaar ook de trend naar minder luxueuze voordelenpakketten, het bedrijf moet de werknemer niet meer 'omkopen'.</p>

Brussels, March 25th, 2005

Dear Madam, Dear Sir,

I am writing you to request a little help for my master's thesis in the field of Work & Organisational Psychology at the Vrije Universiteit Brussel (Free University of Brussels).

The subject of my thesis is **expatriates and their families**.

The questionnaire contains 30 short questions and some demographic questions. Filling it out will take only 10 minutes. The questions are not very personal or invasive in your private life or job affairs. Furthermore, the data will be handled only by me and strictly anonymously. They will be used only to come to conclusions for my research.

It would be of great help to me if you would take 10 minutes of your time to fill out this questionnaire and send it back to me **before April 25th**. To return it to me, please save it on your desktop, fill it out and mail it back (in attachment) to: ndries@vub.ac.be.

If you would like to receive the conclusions of my research, just let me know and I will make sure you receive a copy of my findings.

Feel free to contact me with any further questions:

Nicky Dries
Kroonlaan 444
1050 Elsene
Belgium
+32 494 66 02 46

<p>D] Demographic data</p> <p>1. I am a ...</p> <p>2. My age is ...</p> <p>3. My home country is ...</p> <p>4. My host country is ...</p> <p>5. I have a child/children with me on my expatriate assignment. <i>(multiple age groups may be marked in case of more than one child)</i></p> <p>6. I have a partner with me on my expatriate assignment.</p> <p>7. My partner is employed in the host country during my assignment.</p> <p>8. My partner is involved in informal networks in the host country during my assignment (e.g. charity, volunteering, hobby clubs ...)</p> <p>9. My partner was employed in the home country before my assignment.</p>	<p>Man <input type="checkbox"/> Woman <input type="checkbox"/></p> <p>-26 <input type="checkbox"/> 26-35 <input type="checkbox"/> 36-45 <input type="checkbox"/> 45+ <input type="checkbox"/></p> <p>(type country name)</p> <p>(type country name)</p> <p>No <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/>, they are <input type="checkbox"/> - 2.5 yrs. <input type="checkbox"/> 2.5 – 6 yrs. <input type="checkbox"/> 6 – 12 yrs. <input type="checkbox"/> 12 – 18 yrs. <input type="checkbox"/> 18 + yrs.</p> <p>No <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/></p> <p>No <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/></p> <p>No <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/></p>	<p>10. My assignment is planned to last ...</p> <p>11. This is my first assignment.</p> <p>12. My job falls within the category...</p> <p>13. My 'expatriate role' can be labeled as ...</p> <p>14. I work ... hours a week</p>	<p>- 1yr. <input type="checkbox"/> 1-2 yrs. <input type="checkbox"/> 3-5 yrs. <input type="checkbox"/> +5yrs. <input type="checkbox"/></p> <p>Yes <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>, I was expatriated before for (in total) <input type="checkbox"/> - 1yr. <input type="checkbox"/> 1-2 yrs. <input type="checkbox"/> 3-5 yrs. <input type="checkbox"/> +5yrs</p> <p><input type="checkbox"/> Non-management level <input type="checkbox"/> First-level management <input type="checkbox"/> Middle-level management <input type="checkbox"/> Senior management level <input type="checkbox"/> Top Executive level</p> <p><input type="checkbox"/> Young Potential <input type="checkbox"/> Technical Expert <input type="checkbox"/> Project Worker <input type="checkbox"/> (Subsidiary) Manager</p> <p><input type="checkbox"/> - 20 (less than part-time) <input type="checkbox"/> 20 – 37 (part-time) <input type="checkbox"/> 38 – 45 (full-time) <input type="checkbox"/> 45 – 50 (full-time + overtime) <input type="checkbox"/> 50+ (full-time + major overtime)</p>
---	--	---	--

This questionnaire is to be returned to the following e-mail address:
ndries@vub.ac.be

Thank you for your participation in this research!

Brussel, 25 maart 2005

Beste,

Mijn naam is Nicky Dries en ik ben laatstejaarsstudente aan de Vrije Universiteit Brussel (in de Arbeids- en Organisationspsychologie). Ik schrijf u om een beetje hulp te vragen voor mijn thesis, die over **werk en gezin** handelt.

De vragenlijst bevat 24 korte multiple choice vragen en enkele demografische vragen. Het invullen ervan duurt slechts 10 minuten. Er wordt niet gevraagd naar erg persoonlijke gegevens of zaken over uw job die vertrouwelijk zijn. De gegevens zullen enkel door mij behandeld worden en zijn strikt anoniem.

Het zou mij enorm helpen moest u 10 minuutjes uittrekken om deze vragenlijst in te vullen en mij terug te bezorgen **vóór 25 april** op ndries@vub.ac.be. U slaat hem best op op uw desktop, kruist de juiste vakjes aan en verzendt hem weer naar mij in een attachment.

Indien u geïnteresseerd zou zijn in de conclusies van mijn onderzoek kan ik u deze zeker bezorgen.

Voor verdere vragen mag u gerust contact met mij opnemen:

Nicky Dries
Kroonlaan 444
1050 Elsene
Belgium
+32 494 66 02 46

Onderzoek: werk en gezin

Contact: Nicky Dries
Kroonlaan 444
1050 Elsene
België
+32 494 66 02 46

Hieronder vindt u 24 multiple choice vragen. Het invullen ervan duurt ongeveer 10 minuten.

Wees eerlijk in uw antwoorden, de gegevens worden immers strikt vertrouwelijk behandeld.

Let op: 'Familie' kan hier ook betekenen: enkel u en uw partner of enkel u en uw kind(eren), afhankelijk van uw thuissituatie.

Er mag slechts 1 antwoord aangekruist worden per vraag.

	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord
<p>A] In welke mate gaat u akkoord met de volgende uitspraken?</p> <p>1. De eisen van mijn werk beïnvloeden mijn gezinsleven.</p> <p>2. De hoeveelheid tijd die mijn werk in beslag neemt, maakt het moeilijk om familiale verantwoordelijkheden te vervullen.</p> <p>3. Zaken die ik thuis wil doen, geraken niet gedaan omwille van de eisen die mijn werk aan mij stelt.</p> <p>4. Mijn werk produceert spanningen waardoor het moeilijk wordt om familiale plichten te vervullen.</p> <p>5. Omwille van werkgerelateerde verplichtingen, moet ik veranderingen maken in mijn plannen voor familiale activiteiten.</p> <p>6. De eisen die mijn gezin aan mij stelt, beïnvloeden mijn werkgerelateerde activiteiten.</p> <p>7. Door de tijd die mijn gezin in beslag neemt, moet ik zaken uitstellen op het werk.</p> <p>8. Zaken die ik op het werk wil doen, geraken niet gedaan omwille van de eisen die mijn gezin aan mij stelt.</p> <p>9. Mijn gezinsleven beïnvloedt mijn verantwoordelijkheden op het werk zoals op tijd aankomen, dagelijkse taken uitvoeren, en overuren kloppen.</p> <p>10. Familiegerelateerde spanningen beïnvloeden mijn vermogen om verplichtingen op het werk uit te voeren.</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Bijlage 3: Vragenlijsten (Nederlandstalige versie voor niet-expatriates)

	Helemaal niet	In gemiddelde mate	In zeer grote mate
B] In welke mate krijgt u de volgende voordelen van uw werkgever?			
1. Verzekeringen voor het hele gezin (bv. hospitalisatie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Bedrijfswagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Computer voor persoonlijk gebruik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Flexibele werkuren/ werkdagen (bv. mogelijkheid tot 4/5 ^e uren werken of extra vakantiedagen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Maaltijdcheques of mogelijkheid tot eten in het bedrijfsrestaurant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Aanvullende kinderbijslag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Pensioensparen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Services die tijd sparen (bv. car wash, was- en strijkdienst, foto-ontwikkeling, bankfaciliteiten, medische dienst ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Kinderopvang en andere diensten voor kinderen (bv. regelen van kampen, kindervakanties...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Prijsreducties voor bepaalde reisbestemmingen, pretparken, winkels, producten ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Verplaatsingsvergoeding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Netto forfaitaire onkostenvergoeding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D] Demografische gegevens				Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord
1. Ik ben een ...	Man <input type="checkbox"/>	Vrouw <input type="checkbox"/>	7. Mijn job valt in de categorie ...	<input type="checkbox"/> Niet-management	<input type="checkbox"/> Middenmanagement	<input type="checkbox"/> Senior management	<input type="checkbox"/> Topkader
2. Mijn leeftijd is ...	<input type="checkbox"/> 26-35	<input type="checkbox"/> 36-45		<input type="checkbox"/> - 20 (minder dan part-time)	<input type="checkbox"/> 20 - 37 (part-time)	<input type="checkbox"/> 38 - 45 (full-time)	<input type="checkbox"/> 45 - 50 (full-time + overuren)
C] In welke mate gaat u akkoord met de volgende afspraken?			8. Ik werk ... uren per week	Deze vragenlijst dient terug bezorgd te worden aan: ndries@vub.ac.be			
1. Ik heb een partner.	Nee <input type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/>		Bedankt voor uw deelname aan dit onderzoek!			
2. Ik ben tevreden met het algemene voordeelpakket dat ik van mijn werkgever ontvang.	Nee <input type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/>					
2. Ik ben tevreden met de familie-gerichte voordelen die ik van mijn werkgever ontvang.	Nee <input type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/>					
4. Ik heb een kind/kinderen. (Verschillende leeftijdsgroepen mogen aangeduid worden in geval van meerdere kinderen)	Nee <input type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/> , ze zijn... <input type="checkbox"/> - 2.5 jaar <input type="checkbox"/> 2.5 - 6 jaar <input type="checkbox"/> 6 - 12 jaar <input type="checkbox"/> 12 - 18 jaar <input type="checkbox"/> 18 + jaar					
5. Mijn partner is eveneens tewerkgesteld.	Nee <input type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/>					
6. Mijn partner is lid van informele netwerken door activiteiten zoals liefdadigheid- en vrijwilligerswerk, hobbyclubs ...	Nee <input type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/>					

Bruxelles, le 25 mars 2005

Cher Monsieur ou Madame,

Je suis Nicky Dries, étudiante de dernière année à la Vrije Universiteit Brussel (au sein du département de Psychologie de Travail et d'Organisation). Je vous envoie cette lettre afin de demander votre aide pour mon mémoire, qui a pour sujet **la famille et le travail**. Je vous serais infiniment reconnaissante si vous remplissez le questionnaire multiple-choix en annexe. Ce questionnaire se compose de 24 courtes questions, ainsi que quelques questions démographiques. Remplir ce questionnaire ne prend que 10 minutes. Il n'y a ni de questions d'ordre strictement personnel, ni de questions concernant des données confidentielles liées à votre travail. Je serai la seule à traiter ces données et ferai ceci avec le plus grand respect pour la confidentialité.

Je vous serais extrêmement redevable si vous pouviez trouver 10 minutes pour remplir mon questionnaire. Votre aide me serait très précieuse. Puis-je vous demander de me renvoyer le questionnaire remplis **avant le 25 avril** à l'adresse e-mail suivante: ndries@vub.ac.be.

Pour votre facilité, je vous conseille de l'enregistrer sur votre desktop, de croiser les cases correspondantes et de me le renvoyer sous attachement.

Si cela vous intéresse, je me ferais un plaisir de vous faire parvenir les conclusions de mon étude. N'hésitez surtout pas à me contacter si vous avez des questions ou souhaitez des renseignements supplémentaires.

En vous remerciant d'avance pour votre aide, je vous prie de croire en l'assurance de mes meilleures salutations.

Nicky Dries
Kroonlaan 444
1050 Elsene (Belgium)
+32 494 66 02

Questionnaire : famille et travail

Contact: Nicky Dries
 Kroonlaan 444
 1050 Elsene
 België
 +32 494 66 02 46

Ce questionnaire se compose de 24 courtes questions. Remplir ce questionnaire ne prend que 10 minutes.

Répondez honnêtement, les données sont traitées confidentiellement.

Faites attention: 'Famille' est aussi : juste vous et votre partenaire ou juste vous et vos enfants, selon votre situation familiale.

Seulement 1 réponse par question!

	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	D'accord
A] Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes?				
1. Les exigences de mon travail ont une incidence sur ma vie de famille.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Le temps que je consacre à mon travail m'empêche d'assumer correctement mes responsabilités familiales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Les exigences de mon travail m'empêchent de mener à bien des tâches domestiques.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Mon travail génère des tensions qui m'empêchent d'assumer correctement mes obligations familiales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Mes obligations professionnelles m'obligent à modifier mes projets d'activités familiales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Les attentes de ma famille à mon égard ont un impact sur mes activités professionnelles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Le temps que je dois consacrer à ma famille m'oblige à reporter des échéances au niveau professionnel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Les attentes de ma famille à mon égard m'empêchent de mener à bien des tâches professionnelles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Ma vie de famille a une incidence sur mes responsabilités professionnelles (arrivée à l'heure, exécution des tâches journalières, heures supplémentaires).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Les tensions familiales influencent ma capacité à assumer mes obligations professionnelles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Betrouwbaarheidsanalyse van de 3 schalen omtrent werk en gezin

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	156	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	156	100,0

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

1. Werk-gezin

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,825	5

2. Gezin-werk

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,796	5

3. Bidirectioneel

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,843	10

Betrouwbaarheidsanalyse van de schalen over steun van lokale collega's

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	50,0
	Excluded(a)	78	50,0
	Total	156	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,600	3

**Independent-Samples T Test
(vergelijken van expatriates met niet-expatriates op de schalen over werk en gezin)**

Group Statistics

	Het al dan niet zijn van een expatriate	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Schaal werk-gezin conflict	geen expatriate	78	2,2564	,57651	,06528
	expatriate	78	2,5026	,84776	,09599
Schaal gezin-werk conflict	geen expatriate	78	1,7128	,53510	,06059
	expatriate	78	1,7744	,73386	,08309
Schaal bidirectioneel conflict	geen expatriate	78	1,9846	,44869	,05080
	expatriate	78	2,1385	,69155	,07830

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Schaal werk-gezin conflict	Equal variances assumed	11,049	,001	-2,121	154	,036	-,24615	,11608	-,47547	-,01683
	Equal variances not assumed			-2,121	135,670	,036	-,24615	,11608	-,47572	-,01659
Schaal gezin-werk conflict	Equal variances assumed	6,587	,011	-,598	154	,550	-,06154	,10284	-,26469	,14161
	Equal variances not assumed			-,598	140,832	,551	-,06154	,10284	-,26484	,14176
Schaal bidirectioneel conflict	Equal variances assumed	16,382	,000	-1,648	154	,101	-,15385	,09334	-,33824	,03055
	Equal variances not assumed			-1,648	132,069	,102	-,15385	,09334	-,33848	,03079

**Lineaire regressie-analyse
(voorspellen van schalen over werk en gezin aan de hand van het gezinsvriendelijke voordelenpakket)**

1. Werk-gezin

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,345(a)	,119	,045	,82850

a Predictors: (Constant), Relocation/Moving Allowance, Spouse Assistance/Allowances, Travel/Leave Allowance, Preparatory Trainings, Education Allowances, Housing/Utilities Allowance

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,886	,494		5,841	,000		
	Spouse Assistance/Allowances	-,198	,082	-,319	-2,419	,018	,712	1,404
	Education Allowances	,132	,077	,240	1,710	,092	,633	1,581
	Travel/Leave Allowance	-,018	,097	-,024	-,191	,849	,768	1,302
	Preparatory Trainings	-,097	,079	-,162	-1,227	,224	,710	1,409
	Housing/Utilities Allowance	-,011	,096	-,016	-,116	,908	,627	1,594
	Relocation/Moving Allowance	,035	,123	,043	,285	,777	,546	1,832

a Dependent Variable: Schaal werk-gezin conflict

2. Gezin-werk

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,496(a)	,246	,183	,66350

a Predictors: (Constant), Relocation/Moving Allowance, Spouse Assistance/Allowances, Travel/Leave Allowance, Preparatory Trainings, Education Allowances, Housing/Utilities Allowance

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,908	,396		4,821	,000		
	Spouse Assistance/Allowances	-,094	,066	-,174	-1,425	,159	,712	1,404
	Education Allowances	,256	,062	,536	4,139	,000	,633	1,581
	Travel/Leave Allowance	,154	,078	,234	1,986	,051	,768	1,302
	Preparatory Trainings	-,134	,063	-,258	-2,113	,038	,710	1,409
	Housing/Utilities Allowance	-,072	,077	-,123	-,947	,347	,627	1,594
	Relocation/Moving Allowance	-,114	,099	-,162	-1,160	,250	,546	1,832

a Dependent Variable: Schaal gezin-werk conflict

3. Bidirectioneel

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,428(a)	,184	,115	,65075

a Predictors: (Constant), Relocation/Moving Allowance, Spouse Assistance/Allowances, Travel/Leave Allowance, Preparatory Trainings, Education Allowances, Housing/Utilities Allowance

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,397	,388		6,176	,000		
	Spouse Assistance/Allowances	-,146	,064	-,288	-2,266	,026	,712	1,404
	Education Allowances	,194	,061	,431	3,199	,002	,633	1,581
	Travel/Leave Allowance	,068	,076	,109	,891	,376	,768	1,302
	Preparatory Trainings	-,116	,062	-,237	-1,858	,067	,710	1,409
	Housing/Utilities Allowance	-,042	,075	-,075	-,556	,580	,627	1,594
	Relocation/Moving Allowance	-,040	,097	-,060	-,410	,683	,546	1,832

a Dependent Variable: Schaal bidirectioneel conflict

**Lineaire regressie-analyse
(voorspellen van schalen over werk en gezin aan de hand van de thuiscultuur [=scores van Hofstede])**

1. Werk-gezin

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,170(a)	,029	-,024	,85793

a Predictors: (Constant), IBM score op masculiniteit (thuiscultuur), IBM score op machtsafstand (thuiscultuur), IBM score op individualisme (thuiscultuur), IBM score op onzekerheidsvermijding (thuiscultuur)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,120	1,082		2,883	,005		
	IBM score op machtsafstand (thuiscultuur)	-,006	,008	-,127	-,828	,411	,566	1,768
	IBM score op onzekerheidsvermijding (thuiscultuur)	-,001	,006	-,024	-,137	,892	,440	2,271
	IBM score op individualisme (thuiscultuur)	-,007	,011	-,085	-,633	,529	,730	1,369
	IBM score op masculiniteit (thuiscultuur)	,005	,007	,083	,707	,482	,967	1,034

a Dependent Variable: Schaal werk-gezin conflict

2. Gezin-werk

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,192(a)	,037	-,016	,73974

a Predictors: (Constant), IBM score op masculiniteit (thuiscultuur), IBM score op machtsafstand (thuiscultuur), IBM score op individualisme (thuiscultuur), IBM score op onzekerheidsvermijding (thuiscultuur)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,673	,933		,721	,473		
	IBM score op machtsafstand (thuiscultuur)	-,007	,007	-,174	-1,140	,258	,566	1,768
	IBM score op onzekerheidsvermijding (thuiscultuur)	,007	,005	,214	1,236	,220	,440	2,271
	IBM score op individualisme (thuiscultuur)	,013	,009	,189	1,403	,165	,730	1,369
	IBM score op masculiniteit (thuiscultuur)	,000	,006	,009	,073	,942	,967	1,034

a Dependent Variable: Schaal gezin-werk conflict

3. Bidirectioneel

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,146(a)	,021	-,032	,70268

a Predictors: (Constant), IBM score op masculiniteit (thuiscultuur), IBM score op machtsafstand (thuiscultuur), IBM score op individualisme (thuiscultuur), IBM score op onzekerheidsvermijding (thuiscultuur)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,897	,886		2,140	,036		
	IBM score op machtsafstand (thuiscultuur)	-,007	,006	-,170	-1,106	,273	,566	1,768
	IBM score op onzekerheidsvermijding (thuiscultuur)	,003	,005	,099	,567	,572	,440	2,271
	IBM score op individualisme (thuiscultuur)	,003	,009	,048	,352	,726	,730	1,369
	IBM score op masculiniteit (thuiscultuur)	,003	,006	,055	,470	,640	,967	1,034

a Dependent Variable: Schaal bidirectioneel conflict

Lineaire regressie-analyse (voorspellen van schalen over werk en gezin aan de hand van de gastcultuur [=scores van Hofstede])

1. Werk-gezin

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,220(a)	,048	-,005	,85975

a Predictors: (Constant), IBM score op masculiniteit (gastcultuur), IBM score op individualisme (gastcultuur), IBM score op onzekerheidsvermijding (gastcultuur), IBM score op machtsafstand (gastcultuur)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,263	1,313		1,724	,089		
	IBM score op machtsafstand (gastcultuur)	-,016	,019	-,255	-,814	,418	,137	7,287
	IBM score op onzekerheidsvermijding (gastcultuur)	,016	,010	,456	1,671	,099	,180	5,558
	IBM score op individualisme (gastcultuur)	,002	,014	,026	,146	,884	,437	2,288
	IBM score op masculiniteit (gastcultuur)	-,002	,008	-,075	-,318	,751	,243	4,115

a Dependent Variable: Schaal werk-gezin conflict

2. Gezin-werk

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,108(a)	,012	-,044	,75713

a Predictors: (Constant), IBM score op masculiniteit (gastcultuur), IBM score op individualisme (gastcultuur), IBM score op onzekerheidsvermijding (gastcultuur), IBM score op machtsafstand (gastcultuur)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,398	1,156		2,074	,042		
	IBM score op machtsafstand (gastcultuur)	-,005	,017	-,099	-,311	,756	,137	7,287
	IBM score op onzekerheidsvermijding (gastcultuur)	,001	,009	,019	,070	,945	,180	5,558
	IBM score op individualisme (gastcultuur)	-,008	,013	-,110	-,617	,539	,437	2,288
	IBM score op masculiniteit (gastcultuur)	,005	,007	,178	,744	,459	,243	4,115

a Dependent Variable: Schaal gezin-werk conflict

3. Bidirectioneel

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,160(a)	,026	-,029	,70863

a Predictors: (Constant), IBM score op masculiniteit (gastcultuur), IBM score op individualisme (gastcultuur), IBM score op onzekerheidsvermijding (gastcultuur), IBM score op machtsafstand (gastcultuur)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,331	1,082		2,154	,035		
	IBM score op machtsafstand (gastcultuur)	-,010	,016	-,209	-,660	,511	,137	7,287
	IBM score op onzekerheidsvermijding (gastcultuur)	,008	,008	,290	1,051	,297	,180	5,558
	IBM score op individualisme (gastcultuur)	-,003	,012	-,043	-,241	,810	,437	2,288
	IBM score op masculiniteit (gastcultuur)	,001	,006	,049	,205	,839	,243	4,115

a Dependent Variable: Schaal bidirectioneel conflict

Lineaire regressie-analyse (voorspellen van schalen over werk en gezin aan de hand van cultuurverschillen tussen thuis- en gastland [=scores van Hofstede])

1. Werk-gezin

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,206(a)	,043	-,011	,86241

a Predictors: (Constant), Cultuurverschil masculiniteit, Cultuurverschil onzekerheidsvermijding, Cultuurverschil individualisme, Cultuurverschil machtsafstand

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,603	,143		18,195	,000		
	Cultuurverschil individualisme	-,007	,007	-,139	-,993	,324	,684	1,463
	Cultuurverschil onzekerheidsvermijding	-,004	,005	-,183	-,910	,366	,334	2,995
	Cultuurverschil machtsafstand	-,002	,007	-,061	-,327	,745	,383	2,614
	Cultuurverschil masculiniteit	,002	,004	,059	,454	,651	,796	1,256

a Dependent Variable: Schaal werk-gezin conflict

2. Gezin-werk

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,175(a)	,031	-,024	,74982

a Predictors: (Constant), Cultuurverschil masculiniteit, Cultuurverschil onzekerheidsvermijding, Cultuurverschil individualisme, Cultuurverschil machtsafstand

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,802	,124		14,488	,000		
	Cultuurverschil individualisme	,007	,006	,164	1,159	,250	,684	1,463
	Cultuurverschil onzekerheidsvermijding	,004	,004	,190	,938	,352	,334	2,995
	Cultuurverschil machtsafstand	-,006	,006	-,171	-,905	,369	,383	2,614
	Cultuurverschil masculiniteit	-,002	,003	-,099	-,757	,452	,796	1,256

a Dependent Variable: Schaal gezin-werk conflict

3. Bidirectioneel

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,143(a)	,020	-,035	,71051

a Predictors: (Constant), Cultuurverschil masculiniteit, Cultuurverschil onzekerheidsvermijding, Cultuurverschil individualisme, Cultuurverschil machtsafstand

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,203	,118		18,687	,000		
	Cultuurverschil individualisme	,000	,006	,001	,009	,993	,684	1,463
	Cultuurverschil onzekerheidsvermijding	,000	,004	-,012	-,058	,954	,334	2,995
	Cultuurverschil machtsafstand	-,004	,006	-,128	-,676	,502	,383	2,614
	Cultuurverschil masculiniteit	,000	,003	-,016	-,124	,902	,796	1,256

a Dependent Variable: Schaal bidirectioneel conflict

Lineaire regressie-analyse (voorspellen van schalen over werk en gezin aan de hand van 'interveniërende' variabelen)

1. Werk-gezin

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,612	,912		1,767	,084		
	Duur van voorgaande ervaring	,163	,063	,310	2,584	,013	,988	1,012
	Werkuren per week	,378	,138	,332	2,731	,009	,959	1,043
	Het (bij zich) hebben van kinderen	,251	,211	,145	1,193	,240	,965	1,036
	Ontevredenheid van de partner met werkloosheid in het gastland	,816	,238	,412	3,422	,001	,978	1,022

a. Dependent Variable: Schaal werk-gezin conflict

2. Gezin-werk

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,475(a)	,226	,154	,55427

a Predictors: (Constant), Ontevredenheid van de partner met werkloosheid in het gastland, Duur van voorgaande ervaring, Het (bij zich) hebben van kinderen, Werkuren per week

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,720	,715		3,805	,000		
	Duur van voorgaande ervaring	,072	,049	,198	1,466	,150	,988	1,012
	Werkuren per week	-,161	,108	-,204	-1,485	,145	,959	1,043
	Het (bij zich) hebben van kinderen	,199	,165	,165	1,208	,234	,965	1,036
	Ontevredenheid van de partner met werkloosheid in het gastland	,457	,187	,332	2,447	,019	,978	1,022

a Dependent Variable: Schaal gezin-werk conflict

3. Bidirectioneel

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,578(a)	,334	,272	,54134

a Predictors: (Constant), Ontevredenheid van de partner met werkloosheid in het gastland, Duur van voorgaande ervaring, Het (bij zich) hebben van kinderen, Werkuren per week

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,166	,698		3,102	,003		
	Duur van voorgaande ervaring	,118	,048	,305	2,439	,019	,988	1,012
	Werkuren per week	,108	,106	,130	1,024	,312	,959	1,043
	Het (bij zich) hebben van kinderen	,225	,161	,177	1,397	,169	,965	1,036
	Ontevredenheid van de partner met werkloosheid in het gastland	,637	,182	,439	3,489	,001	,978	1,022

a Dependent Variable: Schaal bidirectioneel conflict