

Universiteit Utrecht
Master psychologie, Arbeids- en Organisationspsychologie

THESIS

Cross-culturele aanpassing van expatpartners met een carrière:
de relatie met waargenomen sociale steun vanuit de organisatie,
persoonlijkheidskenmerken en carrièrestatus tijdens de buitenlandplaatsing
Een onderzoek bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken

Femke Lemmens (3884937)

16-06-2013

Begeleider: Pierre Cavalini
Tweede beoordelaar: Gaby Reijseger

Onderzoek uitgevoerd bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken
Contactpersonen: Hadewych Dautzenberg en Sheila Karwal

SAMENVATTING

Het doel van dit onderzoek is om advies te geven over cross-culturele aanpassing, oftewel aanpassing tijdens een buitenlandplaatsing, van expatpartners met een carrière in Nederland. Hierdoor zullen organisaties beter kunnen inspelen op de behoeftes van deze partners. Voor dit doel is het noodzakelijk om de rol van verschillende antecedenten van cross-culturele partneraanpassing in kaart te brengen. Dit is gedaan door de relatie tussen organisationele, persoonlijke en werkgerelateerde factoren en cross-culturele aanpassing te bepalen. Verwacht werd dat waargenomen sociale steun vanuit de organisatie en de multiculturele persoonlijkheidskenmerken positief zouden samenhangen met cross-culturele aanpassing. Verder werd verondersteld dat verandering in carrièrestatus tijdens de buitenlandsplaatsing een negatieve relatie zou hebben met cross-culturele aanpassing en geslacht een modererend effect zou hebben op dit verband. De resultaten zijn verkregen door een online vragenlijst af te nemen bij partners van medewerkers van het Ministerie van Buitenlandse Zaken met een carrière (N=142). Uit de resultaten komt naar voren dat waargenomen sociale steun vanuit de organisatie positief samenhangt met cross-culturele aanpassing. Ook het multiculturele persoonlijkheidskenmerk sociaal initiatief heeft een positieve relatie met cross-culturele aanpassing. Verder is aangetoond dat verandering in carrièrestatus tijdens de buitenlandplaatsing negatief samenhangt met cross-culturele aanpassing en deze relatie niet afhankelijk is van het geslacht van de partner. Kortom, uit het onderzoek blijkt het belang van waargenomen sociale steun vanuit de organisatie, persoonlijkheidskenmerken en carrièrestatus tijdens de buitenlandplaatsing voor cross-culturele aanpassing. Dit betekent dat het belangrijk is voor organisaties om te zorgen dat de geboden sociale steun zoveel mogelijk tegemoet komt aan partnerbehoefte, de multiculturele persoonlijkheidskenmerken getraind worden en werk tijdens de buitenlandplaatsing gefaciliteerd wordt.

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding.....	5
1.1 Internationale plaatsingen.....	5
1.1.1 Belang van partneraanpassing.....	5
1.1.2 Partners van <i>dual-career</i> koppels.....	6
1.2 Ministerie van Buitenlandse Zaken.....	6
1.3 Het huidige onderzoek.....	7
1.3.1 Vraagstelling.....	8
2. Theoretische achtergrond.....	10
2.1 Cross-culturele aanpassing.....	11
2.1.1 De rol van identiteit in cross-culturele aanpassing.....	11
2.2 Waargenomen sociale steun vanuit de organisatie en cross-culturele aanpassing.....	12
2.3 Persoonlijkheidskenmerken en cross-culturele aanpassing.....	13
2.4 Carrièrestatus tijdens de buitenlandplaatsing en cross-culturele aanpassing.....	15
2.5 Geslacht als moderator in de relatie tussen carrièrestatus en aanpassing.....	15
3. Methode.....	17
3.1 Onderzoeksdeelnemers.....	17
3.2 Procedure.....	18
3.3 Meetinstrumenten.....	18
3.4 Controlevariabelen.....	20
3.5 Analyses.....	20
4. Resultaten.....	21
4.1 Beschrijvende statistieken.....	21
4.2 Hypothesetoetsing.....	22
4.2.1 Waargenomen sociale steun vanuit de organisatie en cross-culturele aanpassing.....	22
4.2.2 Persoonlijkheidskenmerken en cross-culturele aanpassing.....	22
4.2.3 Carrièrestatus tijdens de buitenlandplaatsing en cross-culturele aanpassing.....	23
4.2.4 Geslacht als moderator in de relatie tussen carrièrestatus en cross-culturele aanpassing.....	23
5. Discussie.....	25
5.1 Uitkomsten.....	25
5.1.1 Waargenomen sociale steun vanuit de organisatie en cross-culturele aanpassing.....	25
5.1.2 Persoonlijkheidskenmerken en cross-culturele aanpassing.....	25

5.1.3 Carrièrestatus tijdens de buitenlandplaatsing en cross-culturele aanpassing	26
5.1.4 Geslacht als moderator in de relatie tussen carrièrestatus en aanpassing	27
5.2 Beperkingen van het onderzoek.....	28
5.3 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek.....	29
5.4 Theoretische en praktische implicaties.....	30
5.5 Conclusie	31
6. Literatuurlijst	33
Bijlage: Vragenlijst.....	38

1. INLEIDING

“Before we moved overseas, I was working, and I was planning to go back to school. But I had to give all of that up –my job and my education- when we moved to Italy” (Shaffer & Harrison, 2001, p.242). Zoals deze quote van een expatpartner laat zien, kan een plaatsing in het buitenland een grote impact op een partner hebben. De partner laat veel achter indien hij of zij meegaat naar het buitenland en moet een dagbesteding vinden in het buitenland, wat niet makkelijk is.

1.1 Internationale plaatsingen

Plaatsingen in het buitenland zijn meer en meer een belangrijk onderdeel van een carrière, zowel in de private als publieke sector (Makela, Kansala & Suutari, 2011). Door de toenemende internationalisering plaatst een steeds groter aantal organisaties werknemers voor kortere of langere periode in het buitenland (Herleman, Britt & Hashima, 2008). Een buitenlandplaatsing is een grote investering in een werknemer. Het is daarom van groot belang dat de werknemer goed functioneert en zijn of haar taak succesvol uitvoert. Als dit niet het geval is, brengt dit aanzienlijke kosten met zich mee en kan dit schadelijke gevolgen hebben voor de organisatieprestatie (Brookfield Global Relocation Services, 2012).

1.1.1 Belang van partneraanpassing

In het kader van het functioneren van de werknemer, is de eventuele partner van deze werknemer van groot belang. Cross-culturele aanpassing van de partner, oftewel aanpassing van de partner tijdens een buitenlandplaatsing, blijkt het functioneren van de werknemer in belangrijke mate te beïnvloeden. De partner kan zowel een negatieve als positieve rol spelen in de internationale plaatsing (Caligiuri, Hyland, Joshi & Bross, 1998; Luring & Selmer, 2010). Aanpassingsproblemen van de partner zijn een belangrijke oorzaak voor het falen van opdrachten (Brookfield Global Relocation Services, 2012). Aan de andere kant kan de partner het functioneren van de werknemer ook bevorderen (Black & Gregersen, 1991; Haslberger & Brewster, 2008). De reden hiervan is de steun die de partner aan de werknemer kan verlenen (Liu & Shaffer, 2007).

1.1.2 Partners van dual-career koppels

Dit onderzoek richt zich op expatpartners met een carrière in Nederland, waaronder wordt verstaan dat de belangrijkste dagbesteding van de partners in Nederland betaald werk is. Tegenwoordig is een groot deel van de expatkoppels een *dual-career* koppel, wat inhoudt dat zowel de werknemer die een plaatsing in het buitenland krijgt aangeboden als de partner een carrière hebben (Brookfield Global Relocation Services, 2012). De opkomst van *dual-career* koppels blijkt gevolgen te hebben voor het functioneren van werknemers in het buitenland. *Dual-career* koppels passen zich moeizamer aan in het buitenland dan koppels waarvan de partner geen carrière heeft (Harvey & Buckley, 1998). De oorzaak hiervoor lijkt voor een belangrijk deel bij de partner te kunnen worden gevonden.

De quote aan het begin van de inleiding toont dat een internationale plaatsing grote gevolgen heeft voor een expatpartner met een carrière. Een plaatsing in het buitenland betekent meestal dat de meereizende partner zijn of haar baan moet opgeven. Dit zorgt voor verstoring van het identiteitsproces van de partner, aangezien de identiteit van een volwassen persoon voor een belangrijk deel bepaald wordt door het werk dat hij of zij doet (Gini, 1998). Deze verstoring van het identiteitsproces komt bovenop de verstoringen van het identiteitsproces die bij elke persoon optreden die in een nieuwe cultuur komt (Burke, 1991). Hoe groter de verstoringen van het identiteitsproces, hoe moeilijker de aanpassing in het buitenland zal verlopen.¹ Het is dan ook niet vanzelfsprekend dat een partner zich succesvol aanpast aan het leven in het buitenland, wat wel van groot belang is voor een succesvolle plaatsing.

1.2 Ministerie van Buitenlandse Zaken

Plaatsing in het buitenland is een belangrijk onderwerp bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken (BZ), aangezien een belangrijke functie van BZ het vertegenwoordigen van Nederland in het buitenland is. Het grootste deel van de werknemers bij BZ is internationaal overplaatsbaar ambtenaar. Dit betekent dat een werknemer elke vier jaar van functie wisselt, waarbij het zowel om een functie in Nederland als in het buitenland kan gaan. Tot enkele jaren geleden was het patroon vaak dat partners hun eventuele baan opgaven en de werknemer (voornamelijk mannen) volgden naar plaatsingen in het buitenland. De belangrijkste rol van

¹ De rol van identiteit in cross-culturele aanpassing wordt uitgelegd in paragraaf 2.1.1

deze partner in het buitenland was meestal de rol van ‘partner van de diplomaat’ (Groeneveld, 2008). Deze situatie is veranderd door de opkomst van *dual-career* koppels. Partners hechten belang aan hun carrière en passen zich minder makkelijk aan de diplomaat aan. Om te zorgen dat ook in de toekomst voldoende werknemers bereid zullen zijn naar het buitenland te gaan en daar goed functioneren, is het van belang meer inzicht te krijgen in de antecedenten van cross-culturele aanpassing van partners met een carrière en aanpassing van deze groep partners te bevorderen.

1.3 Het huidige onderzoek

Het is duidelijk geworden dat cross-culturele aanpassing van de partner van groot belang is voor het succes van de plaatsingen in het buitenland. Tot nu toe heeft het aanpassingsproces van de partner echter vrij weinig aandacht gekregen in de literatuur (Andreason, 2008). Dit onderzoek richt zich daarom op het verband tussen organisationele, persoonlijke en werkgerelateerde factoren en cross-culturele aanpassing van expatpartners met een carrière.

Ten eerste wordt onderzocht in hoeverre waargenomen sociale steun vanuit de organisatie cross-culturele aanpassing kan verklaren. Aangezien sociale steun de voornaamste factor is waar de organisatie invloed op kan uitoefenen, is het belangrijk om te weten wat de samenhang is tussen organisatiesteun en cross-culturele aanpassing van de partner. In de literatuur worden veel aanbevelingen voor concrete steunmaatregelen door de organisatie gegeven (zie De Cieri, Dowling & Taylor, 1991; Shaffer & Harrison, 2001; Takeuchi, Yun & Tesluk, 2002). Theoretisch onderbouwd empirisch onderzoek naar de relatie tussen sociale steun vanuit de organisatie en cross-culturele aanpassing van de partner is echter beperkt.

Ten tweede wordt onderzocht in hoeverre de multiculturele persoonlijkheidskenmerken culturele empathie, *open-mindedness*, emotionele stabiliteit, sociaal initiatief en flexibiliteit cross-culturele aanpassing van de partner kunnen verklaren. De invloed van de persoonlijkheidskenmerken op aanpassing tijdens de buitenlandplaatsing is van belang omdat het partners kan helpen hun geschiktheid voor een internationale plaatsing te bepalen en enkele kenmerken in zekere mate trainbaar zijn met oefeningen en rollenspellen (Van Oudenhoven, 2004). In eerdere onderzoeken zijn aanwijzingen gevonden voor de invloed van de multiculturele persoonlijkheidskenmerken op cross-culturele aanpassing, maar zijn geen eenduidige resultaten gevonden wat betreft de precieze persoonlijkheidskenmerken die een relatie hebben met partneraanpassing (zie Ali, Van der Zee & Sanders, 2003; Peltokorpi & Froese, 2012; Van Oudenhoven, Mol & Van der Zee, 2003). Dit wekt de suggestie dat de

invloed van de persoonlijkheidskenmerken afhangt van de onderzochte groep personen, wat betekent dat het van belang is om te onderzoeken wat de relatie is tussen de persoonlijkheidskenmerken en cross-culturele aanpassing bij partners met een carrière.

Ten derde wordt onderzocht in hoeverre carrièrestatus tijdens de buitenlandplaatsing cross-culturele aanpassing verklaart. De carrièrestatus van partners is afhankelijk van de belangrijkste dagbesteding tijdens de buitenlandplaatsing. Als dit betaald werk is, is er geen verandering in carrièrestatus. Als partners een andere activiteit als belangrijkste dagbesteding hebben, is er wel een verandering in carrièrestatus. De invloed van carrièrestatus op cross-culturele aanpassing is van belang, omdat het moeilijk blijkt voor partners om een baan te vinden tijdens de plaatsing in het buitenland (Brookfield Global Relocation Services, 2012). Het is echter nog onduidelijk wat de samenhang tussen carrièrestatus en aanpassing is, omdat in eerdere onderzoeken tegenstrijdige resultaten werden gevonden (zie Cole, 2011; Shaffer & Harrison, 2001). Verder wordt gekeken of de relatie tussen carrièrestatus en cross-culturele aanpassing afhankelijk is van geslacht. Naar dit onderwerp is tot op heden slechts zeer beperkt onderzoek gedaan (zie Cole, 2011).

In dit onderzoek wordt een model opgesteld, waardoor het begrip wordt verhoogd van de invloed die organisationele, persoonlijke en werkgerelateerde factoren hebben op cross-culturele aanpassing van expatpartners met een carrière. De onderzochte groep, partners van werknemers bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken met een carrière, is interessant, omdat bijna al het onderzoek dat tot nu toe naar expatpartners is gedaan in het bedrijfsleven is uitgevoerd. De situatie wat betreft buitenlandplaatsingen bij BZ is echter zeer specifiek, aangezien het grootste deel van de werknemers internationaal overplaatsbaar ambtenaar is. Dit betekent dat de meeste partners lange tijd zijn voorbereid op eventuele toekomstige buitenlandplaatsingen en meerdere keren tijdens hun carrière meegaan naar een plaatsing in het buitenland. De gevonden relaties tussen de verschillende partnerfactoren zullen niet alleen theoretische maar ook praktische implicaties hebben. Aanbevelingen die uit dit onderzoek voortkomen kunnen worden toegepast in de praktijk, wat aanpassing van de partner en het functioneren van de werknemer bij een buitenlandplaatsing zal bevorderen.

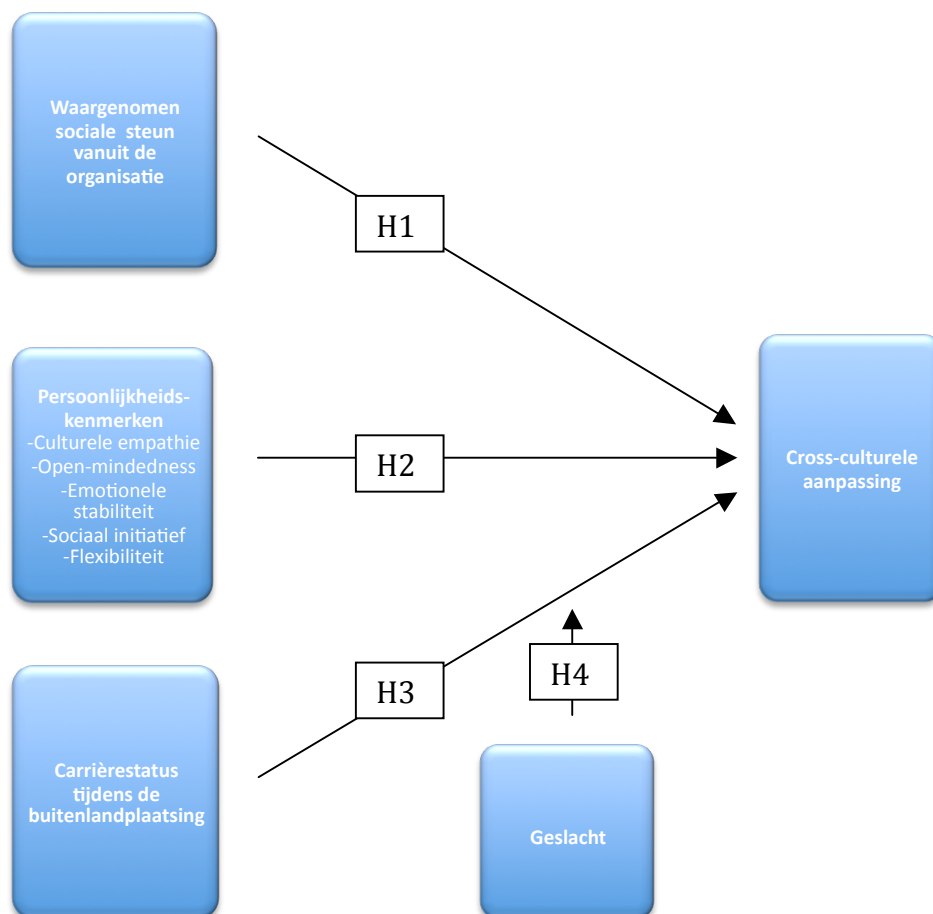
1.3.1 Vraagstelling

Kortom, het huidige onderzoek is er op gericht advies te geven over cross-culturele aanpassing van partners met een carrière door antwoord te geven op de volgende

vraagstelling: In hoeverre voorspellen waargenomen sociale steun vanuit de organisatie, persoonlijkheidskenmerken en carrièrestatus in het buitenland cross-culturele aanpassing van partners met een carrière?

2 THEORETISCHE ACHTERGROND

In dit hoofdstuk worden de verschillende concepten uit dit onderzoek geïntroduceerd. Eerst wordt de factor cross-culturele aanpassing besproken. Daarna wordt ingegaan op de organisationele, persoonlijke en werkgerelateerde factoren die cross-culturele aanpassing van partners met een carrière kunnen verklaren. Respectievelijk zijn dat waargenomen sociale steun vanuit de organisatie, persoonlijkheidskenmerken, carrièrestatus in het buitenland en geslacht. Dit leidt tot de formulering van een viertal hypothesen. In Figuur 1 wordt het in deze studie onderzochte model weergegeven.



Figuur 1. Verwachte verbanden tussen organisationele, persoonlijke en werkgerelateerde factoren en cross-culturele aanpassing bij partners met een carrière.

2.1 Cross-culturele aanpassing

Cross-culturele aanpassing kan worden gedefinieerd als “*the degree of psychological comfort with various aspects of a host country*” (Black & Gregersen, 1991, p. 463). In het bestaande onderzoek naar cross-culturele aanpassing worden verschillende componenten van aanpassing gebruikt om cross-culturele aanpassing te meten (zie Ali et al., 2003; Black & Stephens, 1989; Mohr & Klein, 2004; Shaffer & Harrison, 2001). In dit onderzoek wordt gekeken naar de component van cross-culturele aanpassing die kan worden beschreven als het op je gemak zijn, op je plek zijn en je thuis voelen in het land van plaatsing (Shaffer & Harrison, 2001).

2.1.1 De rol van identiteit in cross-culturele aanpassing

Cross-culturele aanpassing kan worden gezien als herstel van iemands identiteitsproces. Identiteit verwijst naar hoe individuen zichzelf en de sociale groepen waar ze toe behoren zien (Tajfel, 1982). De rol van identiteit in cross-culturele aanpassing kan worden uitgelegd met de *identity disruption theory* van Burke (1991). Burke ziet identiteit als een proces. Het beeld dat iemand vanuit de omgeving over zichzelf ontvangt, moet gelijk zijn aan het zelfconcept van dit individu. Wanneer dit niet het geval is, zal een persoon zijn of haar gedrag aanpassen, met het doel de incongruentie tussen de signalen vanuit de omgeving en het zelfconcept te laten verdwijnen. In het dagelijks leven speelt dit proces zich voortdurend af en vindt aanpassing bijna automatisch plaats. Volgens Burke treden er echter verstoringen in dit identiteitsproces op als individuen in een nieuwe cultuur komen of nieuwe rollen aannemen. Personen zullen dan het gevoel hebben er niet in te slagen informatie die ze over zichzelf ontvangen, in overeenstemming te brengen met hun eigen beeld. Dit zal leiden tot een gevoel van ongemak. De oorzaak kan zijn dat een individu niet in staat is de signalen vanuit de omgeving te begrijpen of waar te nemen. Het zelfconcept van een persoon moet veranderen om de informatie weer in overeenstemming te kunnen brengen. Hiervoor zal een individu zijn of haar gedrag zo moeten aanpassen dat het verschil tussen het beeld dat vanuit de omgeving wordt ontvangen en het zelfconcept stap voor stap kleiner wordt. Reacties van de gedragsverandering dienen in dit proces als feedback voor de ontwikkeling van een nieuw zelfconcept. Het kleiner worden van de discrepantie tussen de informatie die personen over zichzelf ontvangen en het zelfconcept, zal een positief effect hebben op cross-culturele aanpassing. Er zijn verschillende factoren die invloed hebben op het ongemak dat wordt ervaren naar aanleiding van de verstoring van het identiteitsproces. Ten eerste kunnen de

verstoringen in het identiteitsproces meer of minder extreem zijn. Ten tweede kan het element van het zelfconcept dat moet worden aangepast meer of minder belangrijk zijn voor het (functioneren van het) individu. Hoe groter het ervaren ongemak, hoe moeilijker de aanpassing zal verlopen.

2.2 Waargenomen sociale steun vanuit de organisatie en cross-culturele aanpassing

De eerste factor waarvan de invloed op cross-culturele aanpassing zal worden onderzocht is waargenomen sociale steun vanuit de organisatie. Sociale steun verwijst naar *“a complex transactional process involving active interplay between a focal person and his or her support network, which has a role of buffering the effects of stressors and contributing to individual well-being”* (Vaux, 1988, pp. 29-30). Uit de definitie van sociale steun blijkt dat er sprake is van interacties tussen een individu, in dit geval de partner, en zijn of haar ondersteunende netwerk, in dit geval de organisatie waar de medewerker werkzaam is. Wadsworth en Owens (2007) geven aan dat er een onderscheid moet worden gemaakt tussen twee bronnen van steun, namelijk werk- en niet-werkgerelateerd. Aangezien dit onderzoek zich richt op de bijdrage die organisatiesteun kan bieden, gaat het in de huidige studie om een werkgerelateerde verschaffer van steun. In de context van plaatsing in het buitenland kan gedacht worden aan steun in de vorm van taaltraining en workshops voor het ontwikkelen van cross-culturele vaardigheden. Verder blijkt uit de definitie van sociale steun dat het doel van sociale steun is om als een buffer voor stressoren te fungeren en bij te dragen aan het welzijn van een persoon. De stressoren zijn in dit geval de veranderingen die een plaatsing in het buitenland met zich meebrengt. Deze veranderingen zorgen voor verstoringen in het identiteitsproces, wat negatief is voor het welzijn van een persoon (Burke, 1991). Door als buffer voor de veranderingen te fungeren, kan sociale steun zorgen voor een kleinere verstoring in of herstel van het identiteitsproces van de partner. Dit zal op zijn beurt een positief effect hebben op het welzijn van deze partner.

Sociale steun kan worden onderverdeeld in verkregen en waargenomen steun. Verkregen sociale steun is een objectieve beoordeling van steun, waarbij het gaat om de hoeveelheid interacties die plaatsvinden. Waargenomen steun is een subjectieve beoordeling; het is de perceptie van de beschikbaarheid van en de tevredenheid over sociale steun (Barrera, 1986). Waargenomen steun komt overeen met de definitie van sociale steun van Thoits (1984), die zegt dat sociale steun gezien kan worden als de mate waarin interacties tegemoet komen aan de behoefte aan ondersteuning. De hoeveelheid steun die iemand ontvangt, kan

verschillen van de waargenomen steun (Starker, 1986). Eerder is enkel de samenhang tussen verkregen organisatiesteun en cross-culturele aanpassing van partners onderzocht. Resultaten van de meeste onderzoeken lieten een positieve relatie zien tussen verkregen organisatiesteun en cross-culturele partneraanpassing (Ali et al., 2003; Black & Gregersen, 1991; De Cieri et al., 1991). In het onderzoek van Cole (2011) werd echter geen effect van sociale steun vanuit de organisatie op cross-culturele aanpassing gevonden. Deze uitkomst kan verklaard worden door het feit dat de meeste partners geen organisatiesteun ontvingen (82%) en degenen die wel steun ontvingen deze steun niet erg nuttig vonden. Pierce, Lakey, Sarason, Sarason en Joseph (1997) stelden vast dat waargenomen steun meestal sterker samenhang met de afhankelijke variabele dan verkregen steun. Het is daarom opvallend dat er nog geen onderzoek is uitgevoerd naar de samenhang tussen waargenomen steun en partneraanpassing. Aangezien sociale steun als buffer voor stressoren fungeert en zo zorgt voor een kleinere verstoring in of herstel van het identiteitsproces van de partner, wordt verwacht dat waargenomen sociale steun vanuit de organisatie een positieve bijdrage kan leveren aan cross-culturele aanpassing. Dit leidt tot de volgende hypothese:

1. Naarmate de voorzieningen voor partnersteun vanuit de organisatie meer tegemoetkomen aan de behoefte van de partners aan steun, zijn partners beter aangepast.

2.3 Persoonlijkheidskenmerken en cross-culturele aanpassing

De tweede factor waarvan de invloed op cross-culturele aanpassing zal worden onderzocht is persoonlijkheid. Persoonlijkheid is een geheel van consistente eigenschappen van een individu. Persoonlijkheid kan gedrag van een individu verklaren en maakt onderscheid tussen verschillende mensen mogelijk, aangezien personen verschillend zullen reageren op situaties (Weiten & Lloyd, 1994).

Het construct de multiculturele persoonlijkheid lijkt geschikt om persoonlijkheidskenmerken in interculturele context te meten. Het construct is ontwikkeld door Van der Zee en Van Oudenhoven (2000) nadat bleek dat de Big Five, een veelgebruikte persoonlijkheidstest, niet specifiek genoeg was om aspecten te dekken die van invloed zijn op multiculturele effectiviteit. Multiculturele effectiviteit kan gedefinieerd worden als “*success in the fields of professional effectiveness, personal adjustment and intercultural interactions*” (Van der Zee & Van Oudenhoven, 2000, p.293) in een nieuwe omgeving. De vijf

persoonlijkheidskenmerken van de multiculturele persoonlijkheid bleken samen te hangen met indicatoren van multicultureel succes zoals gevoelens van geloof in eigen kunnen, fysieke gezondheid, mentale gezondheid en welzijn in een interculturele context (Van Oudenhoven & Van der Zee, 2002).

De vijf persoonlijkheidskenmerken van de multiculturele persoonlijkheid zijn culturele empathie, *open-mindedness*, emotionele stabiliteit, sociaal initiatief en flexibiliteit. Culturele empathie meet het vermogen zich in te leven in personen afkomstig uit een andere cultuur. *Open-mindedness* meet de mate waarin iemand een open en onbevooroordeelde houding aanneemt tegenover personen met een andere culturele achtergrond. Sociaal initiatief meet in hoeverre iemand afstapt op andere mensen en initiatief neemt in sociale situaties. Emotionele stabiliteit meet het vermogen om rustig te blijven tijdens stressvolle situaties. Flexibiliteit meet de mate waarin iemand zijn of haar gedrag kan aanpassen aan de situatie en zich voelt aangetrokken tot nieuwe situaties (Van der Zee & Van Oudenhoven, 2000). De persoonlijkheidskenmerken zijn vrij stabiel, maar drie van de kenmerken zijn in zekere mate trainbaar met oefeningen en rollenspellen, namelijk culturele empathie, *open-mindedness* en sociaal initiatief (Van Oudenhoven, 2004).

De verwachting is dat naarmate partners de multiculturele persoonlijkheidskenmerken in grotere mate bezitten, het identiteitsproces minder verstoord zal raken of herstel van het identiteitsproces makkelijker zal plaatsvinden tijdens een buitenlandplaatsing. Dit wordt ondersteund door een aantal studies onder expats en expatpartners, waarin is aangetoond dat de multiculturele persoonlijkheid cross-culturele aanpassing voorspelt. Van Oudenhoven e.a. (2003) vonden in een onderzoek onder expats een positief verband tussen sociaal initiatief en culturele empathie en cross-culturele aanpassing. Een ander onderzoek onder expats liet een positieve samenhang zien tussen *open-mindedness*, emotionele stabiliteit en culturele empathie en cross-culturele aanpassing (Peltokorpi & Froese, 2012). Tenslotte vonden Ali e.a. (2003) in hun onderzoek onder expatpartners een positief verband tussen emotionele stabiliteit en *open-mindedness* en cross-culturele aanpassing. Er is dus geen eenduidig antwoord op de vraag wat de meest relevante persoonlijkheidskenmerken zijn voor cross-culturele aanpassing. Aangezien de aanname is dat naarmate partners de multiculturele persoonlijkheidskenmerken in grotere mate bezitten, het identiteitsproces minder verstoord zal raken of herstel van het identiteitsproces makkelijker zal plaatsvinden bij een verhuizing naar het buitenland, wordt verwacht dat de multiculturele persoonlijkheidskenmerken een positieve bijdrage leveren aan cross-culturele aanpassing. Dit leidt tot de volgende hypothese:

2. Naarmate partners de persoonlijkheidskenmerken a) culturele empathie, b) *open-mindedness*, c) emotionele stabiliteit, d) sociaal initiatief en e) flexibiliteit in grotere mate bezitten, zijn zij beter aangepast.

2.4 Carrièrestatus tijdens de buitenlandplaatsing en cross-culturele aanpassing

De derde factor waarvan de invloed op cross-culturele aanpassing zal worden onderzocht is carrièrestatus in het buitenland. Een verandering in carrièrestatus tijdens de buitenlandplaatsing kan versturende gevolgen hebben voor het identiteitsproces van de partner, aangezien werk een belangrijke rol speelt in de identiteit van een volwassen persoon (Gini, 1998). Shaffer en Harrison (2001) ondersteunen deze gedachte met de bevinding dat partners waarvan het werk wegvalt, een grotere behoefte hebben om een nieuw zelfconcept te vormen dan partners die geen verandering in carrièrestatus ondervinden. Er is nog zeer beperkt onderzoek gedaan naar het verband tussen carrièrestatus tijdens de buitenlandplaatsing en cross-culturele aanpassing en in de twee onderzoeken waarin de relatie wordt bekeken, zijn tegenstrijdige resultaten gevonden. Shaffer en Harrison (2001) vonden geen samenhang tussen carrièrestatus in het buitenland en cross-culturele aanpassing. Cole (2011) vond dat partners die in het thuisland wel een carrière hadden en in het buitenland niet, meer moeite hadden om zich aan te passen tijdens de buitenlandplaatsing dan partners die geen verandering in carrièrestatus ondervonden. Deze laatste uitkomst kan ook in deze studie verwacht worden, gezien de grotere verstoring in het identiteitsproces van partners die een verandering in carrièrestatus ondervinden tijdens de buitenlandplaatsing. Dit leidt tot de volgende hypothese:

3. Partners die geen verandering in carrièrestatus ondervinden, zijn beter aangepast dan partners die een verandering in carrièrestatus ondervinden.

2.5 Geslacht als moderator in de relatie tussen carrièrestatus en cross-culturele aanpassing

De vierde factor waarvan de invloed op cross-culturele aanpassing zal worden onderzocht is geslacht. Een toenemend aantal mannen gaat in de rol van partner mee naar een buitenlandplaatsing. Dit komt door een groei in het percentage vrouwelijke werknemers dat in

het buitenland wordt geplaatst (Brookfield Global Relocation Services, 2012). Mannen en vrouwen hebben voor een deel dezelfde ervaringen in het buitenland, maar er spelen ook geslachtsspecifieke kwesties (Selmer & Leung, 2003). Zo is de identiteit van mannelijke partners over het algemeen meer met werk verweven. Mannen zijn minder geneigd de traditioneel vrouwelijke rol van meereizende partner aan te nemen. Zij voelen zich vaak minder waardevol als ze geen financiële bijdrage leveren (Punnett, 1997). Bikos e.a. (2007) concludeerden in hun studie dat de meeste vrouwen hun carrière nog steeds minder belangrijk vonden dan de rol van vrouw en moeder. Dit zal betekenen dat het identiteitsproces van mannen negatiever wordt beïnvloed door een verandering in carrièrestatus dan van vrouwen. Cole's (2011) onderzoeksresultaten waren in overeenstemming met de hierboven beschreven bevindingen. Zij vond in haar onderzoek dat vrouwelijke partners die werkten voor het opbouwen van een carrière (carrière-oriëntatie) en een verandering in carrièrestatus tijdens een buitenlandplaatsing ondervonden, beter waren aangepast dan hun mannelijke tegenhangers. Hoewel is aangetoond dat mannen meer moeilijkheden ondervinden van een verandering in carrièrestatus dan vrouwen, is nog niet onderzocht in hoeverre het verband tussen carrièrestatus in het buitenland en cross-culturele aanpassing verschilt voor mannen en vrouwen. Aangezien aangenomen wordt dat een verandering in carrièrestatus zal zorgen voor een grotere verstoring in het identiteitsproces van mannen dan van vrouwen, wordt verwacht dat de cross-culturele aanpassing van mannen negatiever zal worden beïnvloed dan die van vrouwen. Dit leidt tot de volgende hypothese:

4. Geslacht modereert de relatie tussen carrièrestatus en aanpassing zodanig dat de samenhang tussen carrièrestatus in het buitenland en aanpassing zwakker is bij vrouwelijke partners dan bij mannelijke partners.

2. METHODE

2.1 Onderzoeksdeelnemers

In totaal zijn 2300 overplaatsbare BZ medewerkers via email benaderd. Dit zijn de werknemers van BZ die elke vier jaar van functie wisselen. Uit het personeelsbestand blijkt dat 74.0% van de medewerkers een partner heeft. Dit komt neer op een totaal van 1702 overplaatsbare medewerkers. Er zijn geen gegevens beschikbaar over het percentage internationaal overplaatsbare ambtenaren binnen de groep overplaatsbare ambtenaren. Enkel voor deze groep was de enquête van toepassing. 218 partners van BZ medewerkers vulden de enquête in. Voor dit onderzoek kunnen de gegevens van de partners met betaald werk als belangrijkste dagbesteding in Nederland, die een plaatsing in het buitenland hebben meegemaakt, worden gebruikt. De uiteindelijke groep respondenten bestaat uit 142 partners. Van deze groep is 57.7% vrouw (82 personen) en 42.3% man (60 personen). De leeftijd ligt tussen de 27 en 65 ($M = 47.8$, $SD = 8.9$). De meeste respondenten hebben de Nederlandse nationaliteit van geboorte (86.6%), maar er zijn ook een aantal respondenten die een andere nationaliteit hebben van geboorte en de partner tijdens diens plaatsing in het buitenland hebben ontmoet (13.4%). Het opleidingsniveau van de partners is als volgt: 6.3% heeft voortgezet onderwijs afgerond, 8.5% heeft middelbaar beroepsonderwijs afgerond, 26.8% heeft hoger beroepsonderwijs afgerond, 49.3% heeft wetenschappelijk onderwijs afgerond, 7.0% heeft een postacademische opleiding afgerond of is gepromoveerd en 2.1% heeft een andere opleiding dan de gegeven opties als hoogste opleiding afgerond. Verder is het grootste deel van de partners gehuwd (85.2 %). De rest heeft een geregistreerd partnerschap (4.2%), een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst (8.5%) of woont samen (2.1%). 82.4% van de partners heeft kinderen. De meeste respondenten zijn nu op een plaatsing in het buitenland (66.2%). Verder is 6.3% minder dan een jaar terug uit het buitenland en 27.5% is langer dan een jaar terug uit het buitenland. 21.1% van de onderzoeksdeelnemers hebben eenmaal de fase 'plaatsing in het buitenland' meegemaakt, 16.2% heeft deze fase twee keer meegemaakt, 22.5% heeft deze fase drie keer meegemaakt en 40.1% heeft de fase vier keer of vaker meegemaakt.

2.2 Procedure

Voor de ontwikkeling van de vragenlijst is veel overleg gevoerd met de medewerkers van de afdeling Organisatie en Advies binnen BZ die verantwoordelijk zijn voor de partnerondersteuning vanuit BZ. Verder hebben er overleggen plaatsgevonden met verschillende bedrijven die zich richten op partnerondersteuning. Naar aanleiding van deze gesprekken en beschikbare literatuur zijn de variabelen gedefinieerd en is de online vragenlijst opgesteld.

Eerst is er een pilot afgenomen door zes partners de online vragenlijst in te laten vullen. Naar aanleiding van de gegeven antwoorden was er geen aanleiding vragen aan te passen.

De onderzoeksdeelnemers zijn vergaard door middel van een interne mail binnen BZ. Alle overplaatsbare werknemers van BZ zijn aangeschreven, met de vraag de enquête naar hun partner door te sturen indien van toepassing. In de mail stond een link naar het onderzoek. De participanten deden op vrijwillige basis mee met het onderzoek. Deelname was volledig anoniem. Na voltooiing van de vragenlijst werden de resultaten automatisch verzonden.

2.3 Meetinstrumenten

Om de verschillende constructen te meten is een vragenlijst samengesteld uit bestaande vragenlijsten en nieuw ontwikkelde vragen(lijsten).

Cross-culturele aanpassing. De afhankelijke variabele cross-culturele aanpassing is gemeten aan de hand van een drie-item schaal van Shaffer en Harrison (2001). Deze schaal is opgesteld naar aanleiding van een kwalitatieve studie. Voor het huidige onderzoek is de schaal vertaald van Engels naar Nederlands. Deelnemers konden op een 5-punts Likertschaal aangeven in hoeverre ze het eens waren met de stelling (1=*geheel mee oneens*, 5=*geheel mee eens*). Een voorbeeld van een item is: “Ik ben/was op mijn gemak in het land van plaatsing”. De betrouwbaarheid van de schaal is zeer hoog ($\alpha = .90$) Het gemiddelde van de drie items vormt de score op de variabele aanpassing in het buitenland.

Waargenomen sociale steun vanuit de organisatie. De onafhankelijke variabele waargenomen sociale steun vanuit de organisatie is gemeten met een zelf geconstrueerde vragenlijst. Deze bestaat uit twee items over de mate waarin voorzieningen voor partnersteun voldoen aan de

behoefte van partners aan steun. De vragen zijn opgesteld naar aanleiding van de definitie van waargenomen sociale steun van Thoits (1984), die stelt dat sociale steun gezien kan worden als de mate waarin interacties tegemoet komen aan de behoefte aan ondersteuning. Er is naar twee soorten steun gevraagd, namelijk instrumentele en informatiele steun. Instrumentele steun is de verschaffing van concrete goederen en diensten. Informatiele steun kan gedefinieerd worden als het geven van informatie die kan helpen bij het oplossen van problemen (Langford, Bowsher, Maloney & Lillis, 1997). Deelnemers konden op een 5-punts Likertschaal aangeven in hoeverre het pakket informatiele en instrumentele steunmaatregelen vanuit de organisatie tegemoet komt aan de behoeftevoorziening (1=(vrijwel) niet, 5=(bijna) volledig). Een voorbeeld van een item is: “In hoeverre komen de huidige voorzieningen tegemoet aan uw behoefte aan informatie?” De betrouwbaarheid van de schaal is redelijk ($\alpha = .71$).

Persoonlijkheidskenmerken. Om de vijf persoonlijkheidskenmerken te meten die gedrag in de omgang met mensen uit andere culturen voorspellen, is een vragenlijst van Froese en Peltokorpi (2011) gebruikt, bestaande uit 25 items. De vragenlijst is vertaald van Engels naar Nederlands. Froese en Peltokorpi hebben de vragenlijst gebaseerd op de ‘Multiculturele Persoonlijkheidsvragenlijst’ (MPV), bestaande uit 91 items (Van der Zee & Van Oudenhoven, 2000). De verkorte vragenlijst is opgesteld omdat de lengte van de oorspronkelijke lijst voor een lage respons zorgde. Daarnaast veroorzaakte de lengte ontbrekende waarden (Froese & Peltokorpi, 2012). De vragenlijst van Froese en Peltokorpi (2011) meet de volgende vijf persoonlijkheidskenmerken: culturele empathie, *open-mindedness*, emotionele stabiliteit, sociaal initiatief en flexibiliteit (vijf vragen per dimensie). Deelnemers konden op een 5-punts Likertschaal aangeven in hoeverre de stelling op hen van toepassing was (1=*helemaal niet van toepassing*, 5=*helemaal van toepassing*). Voorbeeld items van de verschillende dimensies zijn: “neemt initiatief” (sociaal initiatief), “houdt van routine” (flexibiliteit), “is niet snel gekwetst” (emotionele stabiliteit), “begrijpt gevoelens van andere mensen” (culturele empathie) en “is geïnteresseerd in andere culturen” (*open-mindedness*). Bij een interne betrouwbaarheidstest na het verzamelen van de data kwam naar voren dat de betrouwbaarheid van de vijf meetschalen redelijk tot goed is (culturele empathie: $\alpha=.82$, *open-mindedness*: $\alpha=.77$, emotionele stabiliteit: $\alpha=.71$, sociaal initiatief: $\alpha=.83$, flexibiliteit: $\alpha=.61$).

Carrièrestatus tijdens de buitenlandplaatsing. De carrièrestatus in het buitenland is gemeten door middel van een vraag over de belangrijkste dagbesteding in het buitenland, namelijk: “Wat is/was uw belangrijkste dagbesteding tijdens uw huidige of laatste plaatsing in het

buitenland?” De antwoordopties waar de deelnemers uit konden kiezen zijn: “betaald werk”, “gezin”, “vrijwilligerswerk”, “studie” en “anders, namelijk..”. De antwoorden zijn voor dit onderzoek omgezet in “betaald werk” en “overigen”, omdat enkel deze opties relevant waren voor het toetsen van de hypothesen.

Geslacht. Het geslacht is gemeten door middel van een vraag over het geslacht van de partner. De antwoordopties van deze meerkeuzevraag zijn: “mannelijk” en “vrouwelijk”.

2.4 Controlevariabelen

Van verschillende andere variabelen is bekend dat ze partneraanpassing beïnvloeden. Uit de literatuur blijken de volgende achtergrondvariabelen relevant te zijn om als controlevariabelen mee te nemen in het huidige onderzoek: buitenlandervaring (zie Bossink, 2004; Groeneveld, 2008) en het hebben van kinderen (zie Shaffer & Harrison, 2001; Borstorff, Harris, Field & Giles, 1997).

2.5 Analyses

Voordat de hypothesen zijn getoetst, is gecontroleerd op de noodzakelijke assumpties voor regressie- en moderatoranalyse (lineariteit, normaliteit, multicollineariteit en homoscedasticiteit). Verder is de directe samenhang tussen de verschillende variabelen bekeken door middel van een correlatiematrix. Vervolgens is een meervoudige hiërarchische regressieanalyse uitgevoerd, met cross-culturele aanpassing als afhankelijke variabele. In de eerste stap van de regressieanalyse is sociale steun vanuit de organisatie opgenomen. In de tweede stap zijn de multiculturele persoonlijkheidskenmerken culturele empathie, *open-mindedness*, emotionele stabiliteit, sociaal initiatief en flexibiliteit opgenomen. In de derde stap is carrièrestatus in het buitenland opgenomen. In de vierde stap is de interactievariabele geslacht opgenomen om het moderatie effect te onderzoeken. Ten behoeve van de moderatoranalyse zijn alle variabelen behalve de categorische variabelen, carrièrestatus en geslacht, gecentreerd. De analyses zijn uitgevoerd met een significantieniveau van .05.

3. RESULTATEN

3.1 Beschrijvende statistieken

Gemiddelden.

De correlatie matrix die in Tabel 1 wordt weergegeven toont de gemiddelden (M) en standaarddeviaties (SD 's) van de in het onderzoek gebruikte variabelen. De schalen zijn gemeten op een 5-punts Likertschaal, waarbij 1 staat voor het meest ontkennende antwoord en 5 staat voor het meest bevestigende antwoord. Tabel 1 toont dat de partners hoog scoren op cross-culturele aanpassing en vrij hoog scoren op waargenomen sociale steun vanuit de organisatie. Dit betekent dat de partners over het algemeen goed zijn aangepast in het buitenland en de sociale steun vanuit de organisatie enigszins tegemoet komt aan de behoefte van de partners. Verder laat de tabel zien dat de partners hoog tot zeer hoog scoren op de persoonlijkheidskenmerken emotionele stabiliteit, sociaal initiatief, culturele empathie en *open-mindedness*. Enkel op het persoonlijkheidskenmerk flexibiliteit scoren de partners vrij laag. Er zijn ook verschillende categorische variabelen, namelijk buitenlandervaring (1=een plaatsing, 2=twee plaatsingen, 3=drie plaatsingen, 4=vier plaatsingen of meer), kinderen (0=kinderen, 1=geen kinderen), carrièrestatus tijdens de buitenlandplaatsing (0=carrière, 1=geen carrière) en geslacht (0=man, 1=vrouw). Tabel 1 toont dat de gemiddelde partner drie buitenlandplaatsingen heeft meegemaakt. Verder heeft 82% van de partners kinderen, ervaart 73% van de partners een verandering van carrièrestatus tijdens de buitenlandplaatsing en is 58% van de partners vrouw.

Correlaties

De correlatie matrix die in tabel 1 wordt weergegeven toont de Pearson's correlatie coëfficiënten (r) van de in het onderzoek gebruikte variabelen. De correlaties zijn tweezijdig getoetst. Ten eerste is gekeken naar de correlaties tussen de afhankelijke variabele aanpassing en de controle-, onafhankelijke en moderatorvariabelen. Aanpassing correleert niet significant met één van de controlevariabelen, daarom is ervoor gekozen om de controlevariabelen niet op te nemen in de regressieanalyse. Aanpassing correleert positief met de onafhankelijke variabelen sociaal initiatief en waargenomen sociale steun. Verder is gekeken naar de correlaties tussen de onafhankelijke en moderatorvariabelen van het model. De vier persoonlijkheidskenmerken sociaal initiatief, emotionele stabiliteit, culturele empathie en *open-mindedness* correleren significant met elkaar. Verder correleren emotionele stabiliteit en

culturele empathie significant met geslacht. Het persoonlijkheidskenmerk flexibiliteit correleert significant met waargenomen sociale steun en carrièrestatus.

Tabel 1

Gemiddelden (*M*), standaarddeviaties (*SD*'s) en correlatie coëfficiënten (Pearson's *r*)

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Buitenlandervaring	2.81	1.18										
2. Kinderen	.18	.38	-.10									
3. Sociale Steun	3.09	.93	-.01	.07								
4. Culturele empathie	4.08	.54	.14	-.15	.15							
5. <i>Open-mindedness</i>	4.23	.47	.13	-.11	-.07	.63**						
6. Emotionele stabiliteit	3.74	.57	.09	-.05	.11	.40**	.42**					
7. Sociaal initiatief	4.12	.60	.13	.01	.05	.52**	.63**	.49**				
8. Flexibiliteit	2.85	.59	-.06	-.14	-.20*	-.15	.05	-.10	.04			
9. Carrièrestatus	.73	.44	.22**	-.01	.08	.03	-.04	-.03	-.10	-.17*		
10. Geslacht	.58	.50	.24**	-.24**	-.05	.23**	.05	-.18*	.12	.03	.10	
11. Aanpassing	3.87	1.09	-.02	-.04	.28**	.14	.04	.15	.25**	-.05	-.15	-.03

Noot * $p < .05$, ** $p < .01$

3.2 Hypothesetoetsing

3.2.1 Waargenomen sociale steun vanuit de organisatie en cross-culturele aanpassing

De eerste hypothese is dat partners beter zijn aangepast naarmate de voorzieningen voor partnersteun vanuit de organisatie meer tegemoetkomen aan de behoefte van de partners aan steun. Het verband is eenzijdig getoetst. Uit de meervoudige hiërarchische regressieanalyse blijkt dat waargenomen sociale steun vanuit de organisatie cross-culturele aanpassing voorspelt ($F(1,140) = 11.80, p < .01$). Waargenomen sociale steun verklaart 7.8% van de variantie in cross-culturele aanpassing. Het verband tussen waargenomen sociale steun vanuit de organisatie en cross-culturele aanpassing is positief (zie tabel 2). De gevonden resultaten bevestigen daarmee hypothese 1.

3.2.2 Persoonlijkheidskenmerken en cross-culturele aanpassing

De tweede hypothese is dat partners beter zijn aangepast naarmate partners hoger scoren op de persoonlijkheidskenmerken a) culturele empathie, b) *open-mindedness*, c) emotionele stabiliteit, d) sociaal initiatief en e) flexibiliteit. De verbanden zijn eenzijdig getoetst. Uit de hiërarchische multiële regressieanalyse blijkt dat de persoonlijkheidskenmerken cross-

culturele aanpassing voorspellen ($F(5,135) = 2.20, p < .01$). De multiculturele persoonlijkheidskenmerken verklaren 7.0% van de variantie in cross-culturele aanpassing. Hoewel de multiculturele persoonlijkheidskenmerken samen significant aanpassing verklaren, wordt hypothese 2 slechts gedeeltelijk bevestigd, aangezien alleen sociaal initiatief positief significant correleert met cross-culturele aanpassing. De persoonlijkheidskenmerken culturele empathie, *open-mindedness*, emotionele stabiliteit en flexibiliteit zijn geen significante voorspellers van cross-culturele aanpassing (zie tabel 2).

3.2.3 Carrièrestatus tijdens de buitenlandplaatsing en cross-culturele aanpassing

De derde hypothese is dat partners die geen verandering in carrièrestatus ondervinden, beter zijn aangepast dan partners die een verandering in carrièrestatus ondervinden. Het verband is eenzijdig getoetst. Uit de hiërarchische multiële regressieanalyse blijkt dat een verandering in carrièrestatus cross-culturele aanpassing voorspelt ($F(1,134) = 3.36, p = .03$). Verandering in carrièrestatus verklaart 2.1 % van de variantie in cross-culturele aanpassing. Het verband tussen verandering in carrièrestatus en cross-culturele aanpassing is negatief (zie tabel 2). De gevonden resultaten bevestigen daarmee hypothese 3.

3.2.4 Geslacht als moderator in de relatie tussen carrièrestatus en cross-culturele aanpassing

De vierde hypothese is dat de samenhang tussen carrièrestatus en aanpassing varieert afhankelijk van geslacht. Tabel 3 laat zien dat er geen moderatoreffect is van geslacht. De variabele geslacht verklaart geen extra variantie in de samenhang tussen verandering in carrièrestatus en aanpassing in het buitenland (zie tabel 3, model 2). Hypothese 4 wordt dan ook niet aangenomen.

Tabel 2

Hiërarchische meervoudige regressie met aanpassing als afhankelijke variabele (N=142)

	Model 1 β	Model 2 β	Model 3 β
Waargenomen sociale steun vanuit de organisatie	.28**	.24**	.25**
Culturele empathie		.05	.06
<i>Open-mindedness</i>		-.19	-.18
Emotionele stabiliteit		.03	.03
Sociaal initiatief		.31**	.29**
Flexibiliteit		.01	-.02
Carrièrestatus in het buitenland			-.15*
R^2	.08	.15	.17
R^2 Change	.08**	.07*	.02*
F Change	11.80**	2.20*	3.36*

Noot * $p < .05$, ** $p < .01$

Tabel 3

Moderatoranalyse met aanpassing als afhankelijke variabele (N=142)

Model	R^2	R^2 Change	F Change	$df1$	$df2$	p
1	.17	.17	3.41	8	133	< .01
2	.17	.00	.03	1	132	.87

Noot * $p < .05$, ** $p < .01$

Model 1: Constante, waargenomen sociale steun vanuit de organisatie, multiculturele persoonlijkheidskenmerken, carrièrestatus in het buitenland, geslacht

Model 2: Constante, waargenomen sociale steun vanuit de organisatie, multiculturele persoonlijkheidskenmerken, carrièrestatus in het buitenland, geslacht, geslacht X carrièrestatus

5. DISCUSSIE

In deze studie is onderzocht hoeverre waargenomen partnersteun vanuit de organisatie, multiculturele persoonlijkheidskenmerken en carrièrestatus van de partner cross-culturele aanpassing van de partner voorspellen. Ten tweede is onderzocht of de samenhang tussen carrièrestatus en cross-culturele aanpassing afhankelijk is van geslacht. Hieronder wordt de betekenis van de gevonden resultaten besproken. Vervolgens worden de beperkingen van het onderzoek gegeven. Tenslotte worden aanbevelingen voor vervolgonderzoek gedaan en worden de theoretische praktische implicaties van het onderzoek uiteengezet.

5.1 Uitkomsten van het onderzoek

5.1.1 Waargenomen sociale steun vanuit de organisatie en cross-culturele aanpassing

De verwachting dat partners beter zijn aangepast naarmate de voorzieningen voor partnersteun vanuit de organisatie meer tegemoetkomen aan de behoefte van de partners aan steun is bevestigd. Het positieve verband tussen waargenomen sociale steun vanuit de organisatie en partneraanpassing is in lijn met de bevindingen van Ali e.a. (2003), Black en Gregersen (1991) en De Cieri e.a. (1991) die onderzoek deden naar het effect van verkregen sociale steun vanuit de organisatie op cross-culturele aanpassing van de partner. Het gevonden resultaat bevestigt het belang van waargenomen organisatiesteun door de partner. Daarmee toont dit onderzoek aan dat in de gebruikte context, de subjectieve beoordeling van steun, namelijk de perceptie van de beschikbaarheid van en tevredenheid over sociale steun, van belang is.

5.1.2 Persoonlijkheidskenmerken en cross-culturele aanpassing

De verwachting dat partners beter zijn aangepast naarmate de multiculturele persoonlijkheidskenmerken in grotere mate aanwezig zijn is ten dele bevestigd. De multiculturele persoonlijkheidskenmerken culturele empathie, *open-mindedness*, emotionele stabiliteit, sociaal initiatief en flexibiliteit voorspellen samen cross-culturele aanpassing. Dit toont het belang van de aanwezigheid van de multiculturele persoonlijkheidskenmerken bij partners met een carrière aan, zoals eerder onderzoek naar de multiculturele persoonlijkheids-

kenmerken al deed vermoeden (Ali et al., 2003; Van Oudenhoven, Mol & Van der Zee, 2003; Peltokorpi & Froese, 2012). Het gevonden resultaat laat zien dat de multiculturele persoonlijkheidskenmerken ook geschikt zijn om cross-culturele aanpassing van partners met een carrière te voorspellen.

De verwachting is echter slechts ten dele bevestigd, aangezien alleen het kenmerk sociaal initiatief een significante positieve voorspeller is van cross-culturele aanpassing. Ook Van Oudenhoven e.a. (2003) en Peltokorpi en Froese (2012) vonden in onderzoek onder expats een positief verband tussen sociaal initiatief en cross-culturele aanpassing. Sociaal initiatief meet in hoeverre iemand afstapt op andere mensen en initiatief neemt in sociale situaties (Van der Zee & Van Oudenhoven, 2000). De uitkomst houdt in dat er een positieve relatie is tussen het aangaan en onderhouden van contacten en aanpassing in het buitenland. De verklaring voor de positieve invloed van het aangaan van sociale contacten is dat communiceren met lokale mensen leidt tot een beter begrip van de cultuur van het gastland (Black, 1990). Specifiek voor meereizende partners is het erg belangrijk om initiatief te nemen tot communiceren met de lokale bewoners. Partners hebben namelijk vaak veel minder kansen om sociale contacten aan te gaan met lokale mensen dan de medewerker (De Cieri et al., 1991). De medewerker wordt de hele dag omringd door lokale medewerkers in het bedrijf waar hij of zij werkt (Punnett, 1997). De partner zal echter zelf initiatief moeten nemen om in contact te komen met lokale mensen.

Een mogelijke verklaring voor het ontbreken van een relatie tussen de overige multiculturele persoonlijkheidskenmerken en cross-culturele aanpassing is de samenhang tussen de persoonlijkheidskenmerken. De correlatiematrix met alle variabelen geeft aan dat de multiculturele persoonlijkheidskenmerken, behalve flexibiliteit, onderling sterk samenhangen in het huidige onderzoek. Dit betekent dat de multiculturele persoonlijkheidskenmerken eventueel een deel van dezelfde variantie verklaren. Dit kan de oorzaak zijn voor het feit dat enkel sociaal initiatief positief samenhangt met cross-culturele aanpassing in dit onderzoek. In tegenspraak hiermee is echter dat ook flexibiliteit geen variantie in cross-culturele aanpassing verklaart, terwijl dit kenmerk geen samenhang vertoont met de andere persoonlijkheidskenmerken.

5.1.3 Carrièrestatus tijdens de buitenlandplaatsing en cross-culturele aanpassing

De verwachting dat partners die geen verandering in carrièrestatus ondervinden, beter zijn aangepast dan partners die een verandering in carrièrestatus ondervinden, is bevestigd. Dit

bewijst het belang van het voortzetten van een carrière tijdens de buitenlandplaatsing voor partners met een carrière in Nederland. Wel is het belangrijk om op te merken dat er slechts een zwak verband is gevonden tussen carrièrestatus tijdens de buitenlandplaatsing en cross-culturele aanpassing. De uitkomst moet dan ook met voorzichtigheid geïnterpreteerd worden. Het zwakke verband tussen carrièrestatus en aanpassing verklaart de tegenstrijdige resultaten over de invloed van een verandering in carrièrestatus op cross-culturele aanpassing, die in eerdere onderzoeken zijn gevonden (zie Cole, 2011; Shaffer & Harrison, 2001).

Een reden voor het zwakke verband tussen carrièrestatus tijdens de buitenlandplaatsing en cross-culturele aanpassing kan worden gevonden in het feit dat de identiteit van een persoon van verschillende zaken afhankelijk is, waarvan werk er slechts een is (Law, Meijers & Wijers, 2002). Het gevonden resultaat wijst erop dat in de situatie van een tijdelijke verhuizing naar het buitenland, factoren buiten de carrière belangrijker zijn voor de identiteit van de partner. Volgens de *identity disruption theory* van Burke (1991), maakt het namelijk verschil hoe belangrijk het element van het zelfconcept dat wordt verstoord is voor het (functioneren van het) individu. Hoe belangrijker het element van het zelfconcept, hoe moeilijker de cross-culturele aanpassing zal verlopen.

5.1.4 Geslacht als moderator in de relatie tussen carrièrestatus en cross-culturele aanpassing

De verwachting dat geslacht de relatie tussen carrièrestatus en cross-culturele aanpassing zodanig modereert dat de samenhang tussen carrièrestatus en cross-culturele aanpassing zwakker is bij vrouwelijke partners dan bij mannelijke partners, is niet bevestigd. Een mogelijke verklaring voor het gevonden resultaat is de verandering in rolverdeling tussen mannen en vrouwen. Dit kan betekenen dat vrouwen zich nu net zozeer als mannen minder waardevol voelen als ze geen carrière hebben en geen financiële bijdrage leveren. Dit kan een verandering zijn die is opgetreden sinds eind jaren negentig, toen vooral mannen zich minder waardevol voelden als ze geen financiële bijdrage leverden in het buitenland (Punnett, 1997). De resultaten van Cole's (2011) onderzoek zijn echter met deze verklaring in tegenspraak, aangezien zij vond dat vrouwelijke partners die werkten voor het opbouwen van een carrière (carrière-oriëntatie) en een verandering van carrièrestatus ondervonden, beter waren aangepast dan hun mannelijke tegenhangers. Een mogelijke verklaring voor de resultaten van Cole is dat een relatief groot deel van de onderzoeksdeelnemers vrouw was. Deze onevenwichtige verdeling kan hebben gezorgd voor een vervorming van de onderzoeksresultaten.

5.2 Beperkingen van het onderzoek

Er moet rekening worden gehouden met een aantal kanttekeningen bij de interpretatie van de resultaten. Ten eerste beperkt de doelgroep waarbij het onderzoek is uitgevoerd de generaliseerbaarheid van de uitkomsten. Dit komt doordat de gebruikte onderzoeksdeelnemers partners van medewerkers van dezelfde organisatie zijn, namelijk BZ. BZ heeft een speciaal beleid wat betreft buitenlandplaatsingen, omdat de meeste werknemers internationaal overplaatsbaar ambtenaar zijn. Dit betekent dat het grootste deel van de werknemers meerdere keren in zijn of haar carrière een buitenlandplaatsing toegewezen zal krijgen, wat is terug te zien aan het feit dat 40% van de partners vier keer of vaker een plaatsing heeft meegemaakt. Bij de meeste organisaties zijn buitenlandplaatsingen uitzonderingen en niet de regel. Dit kan zorgen voor een specifieke relatie tussen de onderzochte antecedenten en cross-culturele aanpassing bij partners van BZ medewerkers. Een partner van een BZ medewerker is lange tijd voorbereid op een mogelijke buitenlandplaatsing. Verder heeft een groot deel van de partners ervaring met een buitenlandplaatsing. Het feit dat het aantal keren dat partners een buitenlandplaatsing hebben meegemaakt geen invloed blijkt te hebben op cross-culturele aanpassing, wijst er echter op dat generalisatie in zekere mate wel mogelijk is.

Een tweede kanttekening betreft het feit dat dit een cross-sectioneel onderzoek is, wat betekent dat geen conclusies kunnen worden getrokken over oorzaak en gevolg relaties. Het betekent ook dat de resultaten gebaseerd zijn op een momentopname. Dit houdt in dat de stemming van de onderzoeksdeelnemers invloed kan hebben gehad op de gegeven antwoorden.

Een derde beperking van het onderzoek is dat de resultaten enkel gebaseerd zijn op zelfbeoordelingen. Hierdoor kunnen de uitkomsten gekleurd zijn. Bij zelfbeoordelingen is er het gevaar van sociaal wenselijke antwoorden (Lievens, 2006). Verder kunnen de participanten een vertekend beeld hebben gehad. Het kan bijvoorbeeld het geval zijn dat partners die beter waren aangepast in het buitenland, als gevolg niet objectief waren in het aangeven van de mate waarin partnerondersteuning aan de behoefte voldeed. Dit kan er voor zorgen dat zij de mate waarin partnersteun aan de behoefte voldeed, hoger scoorden dan in werkelijkheid het geval is.

De laatste kanttekening bij het huidige onderzoek is dat de onderzoeksdeelnemers zelf de beslissing hebben genomen om mee te doen aan het onderzoek en de vragenlijst in te vullen. Dit betekent dat er geen sprake is van een willekeurige spreekproef.

5.3 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Er komt een aantal aanbevelingen voor vervolgonderzoek voort uit de huidige studie. Ten eerste kan toekomstig onderzoek zich richten op factoren die het effect van waargenomen sociale steun vanuit de organisatie, persoonlijkheidskenmerken en carrièrestatus tijdens de buitenlandplaatsing op cross-culturele aanpassing modereren. Hierbij kan gedacht worden aan de cultuur van het gastland, aangezien het goed mogelijk is dat de cultuur van het gastland de relatie tussen de verschillende antecedenten en cross-culturele aanpassing beïnvloedt. Het verschilt namelijk per cultuur wat adaptieve gedragingen zijn (Pellico & Stroh, 1997). Dit kan mogelijk verklaren dat er in eerdere onderzoeken geen eenduidige resultaten gevonden zijn wat betreft de precieze persoonlijkheidskenmerken die een relatie hebben met met cross-culturele aanpassing (zie Ali et al., 2003; Peltokorpi & Froese, 2012; Van Oudenhoven et al., 2003). Daarnaast is voor te stellen dat individuele verschillen een rol spelen in het effect van waargenomen sociale steun vanuit de organisatie en carrièrestatus in het buitenland op cross-culturele aanpassing, aangezien in te denken is dat de invloed van deze factoren op de identiteit per persoon verschilt. Personen hebben namelijk uiteenlopende elementen van het zelfconcept die belangrijk zijn voor hun functioneren en daarmee een grote invloed op het identiteitsproces en cross-culturele aanpassing hebben (Burke, 1991).

Een andere aanbeveling is in vervolgonderzoek in te gaan op aanvullende factoren die belangrijk zijn voor de identiteit van de partners en cross-culturele aanpassing beïnvloeden, aangezien het in dit onderzoek geteste model een vrij lage variantie in aanpassing verklaart. Een factor die kan worden onderzocht in een vervolgstudie is niet-werkgerelateerde steun. Wadsworth en Owens (2007) geven aan dat er een onderscheid moet worden gemaakt tussen twee verschaffers van steun, namelijk werk- en niet-werkgerelateerd. Eerder onderzoek toont dat niet werkgerelateerde vormen van steun van belang zijn voor partneraanpassing (zie Copeland & Norell, 2002; Shaffer & Harrison, 2001). Het is interessant om te bekijken welke vormen van niet-werkgerelateerde steun cross-culturele aanpassing van partners met een carrière voorspellen en wat de totale voorspellende waarde is van een model waarin ook niet-werkgerelateerde vormen van steun zijn opgenomen.

Verder is het aan te raden om te toetsen of de relaties tussen waargenomen organisatiesteun, persoonlijkheidskenmerken, carrièrestatus tijdens de buitenlandplaatsing en cross-culturele aanpassing inderdaad via de factor identiteit tot stand komen, zoals in het huidige onderzoek wordt aangenomen. In deze studie is echter niet getest of identiteit werkelijk de factor is die de relatie tussen de verschillen onderzochte factoren en aanpassing

verklaart.

Tenslotte komen er een aantal aanbevelingen voor vervolgonderzoek voort uit de beperkingen van het onderzoek die in paragraaf 5.2 worden besproken. Het in dit onderzoek opgestelde model kan in vervolgonderzoek worden getest bij werkende expatpartners van medewerkers van verschillende organisaties. Verder kan longitudinaal onderzoek worden uitgevoerd om conclusies over oorzaak en gevolg relaties te kunnen trekken. Ten derde is het aan te raden in vervolgonderzoek de resultaten niet enkel te baseren op zelfbeoordelingen, maar wanneer mogelijk ook de medewerker en de organisatie over de verschillende factoren te laten oordelen.

5.4 Theoretische en praktische implicaties

Dit onderzoek levert een theoretische bijdrage aan het bestaande onderzoek naar cross-culturele aanpassing bij partners met een carrière. In dit onderzoek is een model opgesteld, waardoor het begrip is verhoogd van relatie tussen organisationele, persoonlijke en werkgerelateerde factoren en cross-culturele aanpassing van partners met een carrière. Waargenomen sociale steun vanuit de organisatie en het persoonlijkheidskenmerk sociaal initiatief blijken positief samen te hangen met cross-culturele aanpassing. Daarnaast is aangetoond dat een verandering in carrièrestatus in het buitenland negatief samenhangt met cross-culturele aanpassing en deze relatie niet afhankelijk is van het geslacht van de partner.

Verder is van wetenschappelijk belang dat het onderzoek heeft aangetoond dat de cross-culturele aanpassing van partners met een carrière niet enkel afhangt van carrièrestatus in het gastland, maar organisationele en persoonlijke factoren een grotere rol spelen in cross-culturele aanpassing.

Het huidige onderzoek levert ook verschillende praktische implicaties op. Gezien het feit dat partners beter zijn aangepast naarmate de sociale steun vanuit de organisatie meer tegemoetkomt aan de behoefte van de partners, is het van belang voor organisaties om niet te focussen op de hoeveelheid steun die ze aanbieden, maar de nadruk te leggen op de mate waarin de aangeboden steun tegemoetkomt aan de behoefte aan steun van de partners. De hoeveelheid steun die iemand ontvangt, kan verschillen van de waargenomen steun (Starker, 1986). Aangezien de partners verschillende behoeftes zullen hebben, houdt dit in dat niet één pakket steunmaatregelen kan worden aangeboden aan alle partners. Het wordt aanbevolen om maatwerk te leveren, zodat aan de specifieke behoeftes van de partners kan worden voldaan.

Verder laat de uitkomst van het onderzoek het belang van de multiculturele persoonlijkheidskenmerken voor cross-culturele aanpassing van partners met een carrière zien. Eerder onderzoek toonde al aan dat de persoonlijkheidskenmerken van de multiculturele persoonlijkheid samenhangen met indicatoren van multicultureel succes zoals gevoelens van geloof in eigen kunnen, fysieke gezondheid, mentale gezondheid en welzijn in een interculturele context (Van Oudenhoven & Van der Zee, 2002). De organisatie kan een training aanbieden om de ontwikkeling van de multiculturele persoonlijkheidskenmerken culturele empathie, *open-mindedness* en sociaal initiatief te bevorderen, aangezien deze kenmerken in zekere mate trainbaar zijn met oefeningen en rollenspellen (Van Oudenhoven, 2004). Het is aan te raden vooral nadruk te leggen op sociaal initiatief, aangezien dit persoonskenmerk cross-culturele aanpassing voorspelt. De organisatie kan er verder voor kiezen om extra ondersteuning aan een partner te verlenen als de multiculturele persoonlijkheidskenmerken in lage mate aanwezig zijn. Tenslotte kan de organisatie de partners in de voorbereiding op een plaatsing een persoonlijkheidstest mee naar huis geven, zodat de partners zelf kunnen testen in welke mate ze de multiculturele persoonlijkheidskenmerken bezitten. De partners kunnen de uitkomst van de test gebruiken in hun beslissing of ze geschikt zijn voor een plaatsing in het buitenland.

De laatste praktische implicatie van het huidige onderzoek is dat het van belang is voor organisaties om het voortzetten van de carrière in het buitenland te bevorderen en het vinden van werk te stimuleren en faciliteren. Uit deze studie blijkt namelijk dat partners die geen verandering in carrièrestatus ondervinden, beter zijn aangepast dan partners die een verandering in carrièrestatus ondervinden. Aangezien geslacht geen rol blijkt te spelen in de relatie tussen carrièrestatus en cross-culturele aanpassing, is het van belang gelijke focus op het faciliteren van de carrière te leggen bij mannelijke en vrouwelijke partners. Het is echter essentieel voor een organisatie om de focus niet alleen te richten op het faciliteren van werken in het buitenland, aangezien carrièrestatus in het buitenland slechts in beperkte mate aanpassing voorspelt.

5.5 Conclusie

Het doel van dit onderzoek is om advies te geven over cross-culturele aanpassing van partners met een carrière in Nederland, zodat organisaties kunnen inspelen op de behoeftes van partners. Voor dit doel zijn organisationele, persoonlijke en werkgerelateerde antecedenten van cross-culturele partneraanpassing in kaart gebracht. De relatie tussen waargenomen

sociale steun vanuit de organisatie, persoonlijkheidskenmerken en carrièrestatus tijdens de buitenlandplaatsing op cross-culturele aanpassing is aangetoond. Waargenomen sociale steun vanuit de organisatie en het persoonlijkheidskenmerk sociaal initiatief hangen positief samen met cross-culturele aanpassing. Verandering in carrièrestatus tijdens de buitenlandplaatsing hangt negatief samen met cross-culturele aanpassing. Dit betekent dat het belangrijk voor een organisatie is om ervoor te zorgen dat de geboden sociale steun zoveel mogelijk tegemoet komt aan de behoeftes van de partners, het persoonlijkheidskenmerk sociaal initiatief getraind wordt en het voortzetten van de carrière in het buitenland gefaciliteerd wordt.

6: LITERATUURLIJST

- Ali, A., Van der Zee, K., & Sanders, G. (2003). Determinants of intercultural adjustment among expatriate spouses. *International Journal of Intercultural Relations*, 27(5), 563-580. doi:10.1016/S0147-1767(03)00054-3
- Andreason, A.W. (2008). Expatriate adjustment of spouses and expatriate managers: An integrative research review. *International Journal of Management*, 25(2), 382-395.
- Barrera, M. (1986). Distinctions between social support concepts, measures, and models. *American Journal of Community Psychology*, 14(4), 413-445.
- Bikos, L. H., Ciftci, A., Guneri, O. Y., Demir, C. E., Sumer, Z. H., Danielson, S., . . . Bilgen, W. A. (2007). A repeated measures investigation of the first-year adaptation experiences of the female expatriate spouse living in Turkey. *Journal of Career Development*, 34(1), 5-27. doi:10.1177/0894845307304063
- Black, J. S. (1990). The relationship of personal characteristics with the adjustment of Japanese expatriate managers. *MIR: Management International Review*, 30(2), 119-134.
- Black, J. S., & Gregersen, H. B. (1991). The other half of the picture: Antecedents of spouse cross-cultural adjustment. *Journal of International Business Studies*, 22(3), 461-477.
- Black, J. S., & Stephens, G. K. (1989). The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in Pacific Rim overseas assignments. *Journal of Management*, 15(4), 529-544.
- Borstorff, P.C., Harris, S.G., Field, H. S., & Giles, W. F. (1997). Who'll go? A review of factors associated with employee willingness to work overseas. *Human Resource Planning*, 20(3), 29-40.
- Bossink, C.J.H. (2004). *To go or not to go...? International relocation willingness of dual-career couples*. Amsterdam: Thela Thesis/Tinbergen Instituut.
- Burke, P. J. (1991). Identity processes and social stress. *American Sociological Review*, 56(6), 836-849.

- 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*(4), 598-614.
- Cole, N. D. (2011). Managing global talent: Solving the spousal adjustment problem. *International Journal of Human Resource Management, 22*(7), 1504-1530.
doi:10.1080/09585192.2011.561963
- Copeland, A., & Norell, S. (2002). Spousal adjustment on international assignments: The role of social support. *International Journal of Intercultural Relations, 26*(3), 255-272.
doi:10.1016/S0147-1767(02)00003-2
- De Cieri, H., Dowling, P. J., & Taylor, K. F. (1991). The psychological impact of expatriate relocation on partners. *The International Journal of Human Resource Management, 2*(3), 377-414.
- Froese, F. J., & Peltokorpi, V. (2011). Cultural distance and expatriate job satisfaction. *International Journal of Intercultural Relations, 35*(1), 49-60.
- Gini, A. (1998). Work, identity and self: How we are formed by the work we do. *Journal of Business Ethics, 17*(7), 707-714.
- Brookfield Global Relocation Services (2012). *Global relocation trends: 2012 survey report*. Woodridge, IL: Brookfield Global Relocation Services.
- Groeneveld, S. (2008). Dual careers and diplomacy: The willingness of dual-career couples to accept an international assignment within the Dutch foreign services. *Review of Public Personnel Administration, 28*(1), 20-43. doi:10.1177/0734371X07309540
- Harvey, M. G., & Buckley, M. R. (1998). The process for developing an international program for dual-career couples. *Human Resource Management Review, 8*(1), 99-123.
- Haslberger, A., & Brewster, C. (2008). The expatriate family: An international perspective. *Journal of Managerial Psychology, 23*(3), 324-346. doi:10.1108/02683940810861400
- Herleman, H. A., Britt, T. W., & Hashima, P. Y. (2008). Ibasho and the adjustment, satisfaction, and well-being of expatriate spouses. *International Journal of Intercultural Relations, 32*(3), 282-299. doi:10.1016/j.ijintrel.2008.01.004

- Langford, C. P., Bowsher, J., Maloney, J. P., & Lillis, P. P. (1997). Social support: A conceptual analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 25(1), 95–100.
- Lauring, J., & Selmer, J. (2010). The supportive expatriate spouse: An ethnographic study of spouse involvement in expatriate careers. *International Business Review*, 19(1), 59-69. doi:10.1016/j.ibusrev.2009.09.006
- Law, B., Meijers, F., & Wijers, G. (2002). New perspectives on career and identity in the contemporary world. *British Journal of Guidance and Counselling*, 30(4), 431-449.
- Lievens, F. (2006). *Handboek human resource management: Back to basics*. Den Haag: Uitgeverij Lannoo.
- Liu, X., & Shaffer, L. (2007). *Connections across Eurasia: Transportation, communication, and cultural exchange on the silk roads*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Makela, L., Kansala, M., & Suutari, V. (2011). The roles of expatriates' spouses among dual career couples. *Cross Cultural Management-an International Journal*, 18(2), 185-197. doi:10.1108/13527601111126012
- Mohr, A. T., & Klein, S. (2004). Exploring the adjustment of American expatriate spouses in Germany. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(7), 1189-1206.
- Pellico, M. T., & Stroh, L. K. (1997). Spousal assistance programs: An integral component of the international assignment. In Z. Aycan & D. M. Saunders (Eds.), *New approaches to employee management* (pp. 227–243). Greenwich, CT: JAI Press.
- Peltokorpi, V., & Froese, F. J. (2012). The impact of expatriate personality traits on cross-cultural adjustment: A study with expatriates in Japan. *International Business Review*, 21(4), 734-746.
- Pierce, G. R., Lakey, B., Sarason, I. G., Sarason, B. R., & Joseph, H. J. (1997). Personality and social support processes: A conceptual overview. In G. R. Pierce, B. Lakey, I. G. Sarason, B. R. Sarason & C.R. Snyder (Eds.), *The plenum series in social/clinical psychology: Sourcebook of social support and personality* (pp. 3–18). New York, NY: Plenum Press.

- Punnett, B. (1997). Towards effective management of expatriate spouses. *Journal of World Business*, 32(3), 243-257. doi:10.1016/S1090-9516(97)90010-9
- Selmer, J., & Leung, A. (2003). Provision and adequacy of corporate support to male expatriate spouses: An exploratory study. *Personnel Review*, 32(1), 9-21. doi:10.1108/00483480310454691
- Shaffer, M., & Harrison, D. (2001). Forgotten partners of international assignments: Development and test of a model of spouse adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 238-254. doi:10.1037//0021-9010.86.2.238
- Starker, J. (1986). Methodological and conceptual issues in research on social support. *Hospital and Community Psychiatry*, 37(5), 485-490.
- Tajfel, H. (1982). Instrumentality, identity and social comparisons. In H. Tajfel (Ed.), *Social identity and intergroup relations* (pp. 483-507). Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Takeuchi, R., Yun, S., & Tesluk, P. (2002). An examination of crossover and spillover effects of spousal and expatriate cross-cultural adjustment on expatriate outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 655-666. doi:10.1037//0021-9010.87.4.655
- Thoits, P. A. (1982). Conceptual, methodological, and theoretical problems in studying social support as a buffer against life stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 23(2), 145-159.
- Van der Zee, K. I., & Van Oudenhoven, J. P. (2000). The multicultural personality questionnaire: A multidimensional instrument of multicultural effectiveness. *European Journal of Personality*, 14(4), 291-309.
- Van Oudenhoven, J. P. (2004). Trainen van interculturele effectiviteit: De interculturele effectiviteits training. In *Handboek Effectief Opleiden* (pp. 1-14). Amsterdam, Nederland: Elsevier.
- Van Oudenhoven, J. P., Mol, S., & Van der Zee, K. I. (2003). Study of the adjustment of Western expatriates in Taiwan ROC with the Multicultural Personality Questionnaire. *Asian Journal of Social Psychology*, 6, 159-170.

- Van Oudenhoven, J. P., & Van der Zee, Karen I. (2002). Predicting multicultural effectiveness of international students: The multicultural personality questionnaire. *International Journal of Intercultural Relations*, 26(6), 679-694.
- Vaux, A. (1988). *Social Support: Theory, research and intervention*. New York, NY: Preager.
- Wadsworth, L.L., & Owens, B. P. (2007). The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67(1), 75-87.
- Weiten, W., & Lloyd, M. A. (1994). *Psychology applied to modern life: Adjustment in the 90s* (4e ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

BIJLAGE: VRAGENLIJST

Begeleidende brief vragenlijst

Ministerie van Buitenlandse Zaken
Hoofddirectie Personeel en Organisatie
Bureau Partners en Kinderen

Beste collega,

HDPO doet door middel van een enquête onderzoek naar de ondersteuningsbehoefte van de partners van de internationaal overplaatsbare BZ ambtenaren en van de partners van de vakattachés. Op deze manier probeert HDPO inzichtelijk te krijgen in hoeverre de geboden ondersteuning aan de behoefte voldoet en hoe de ondersteuning verder verbeterd en geactualiseerd kan worden. De uitkomst van de enquête zal als basis dienen voor het moderniseren van het aanbod aan producten en diensten aan de partners.

Als je een partner hebt en internationaal overplaatsbaar ambtenaar bij BZ bent of een vakattaché bent, wil ik je vragen deze email door te sturen naar je partner en hem of haar vragen mee te werken aan de enquête. Als jullie beiden bij BZ werken, wil ik je zelf ook vragen de enquête in te vullen, vanuit je gezichtspunt als partner.

Vanaf hier is de email rechtstreeks aan de partner gericht

Het invullen van de vragenlijst zal ongeveer 20 minuten in beslag nemen. De antwoorden worden anoniem verwerkt. Je kunt het invullen van de vragenlijst op elk gewenst moment onderbreken en later hervatten.

Graag ontvangen wij de vragenlijst uiterlijk 4 april a.s. retour.

Het onderzoek wordt uitgevoerd door Femke Lemmens, studente Arbeids- en Organisationspsychologie aan de Universiteit Utrecht. Femke is stagiaire bij HDPO en dit onderzoek is haar afstudeerproject. Indien er vragen zijn over het onderzoek of de vragenlijst kun je deze per mail stellen: femke.lemmens@minbuza.nl.

De uitkomsten van het onderzoek en de aanbevelingen zullen in mei/juni worden gecommuniceerd.

Door op de onderstaande link te klikken start de vragenlijst:
<https://www.buzasurvey.nl/index.php?sid=82731&lang=nl>

Hartelijk dank voor je medewerking!

Met vriendelijke groet,

Hadewych Dautzenberg
Coördinator Bureau Partners en Kinderen

Introductie scherm vragenlijst

Doel onderzoek

Doelstelling van het onderzoek is inzicht te krijgen in de ondersteuningsbehoefte van de partners van de internationaal overplaatsbare BZ ambtenaren en de vakattachés. Op basis van de resultaten zullen aanbevelingen worden gedaan voor de modernisering van informatievoorziening en ondersteuning van partners.

Tijdsduur

Het invullen van de vragenlijst zal ongeveer 20 minuten in beslag nemen.

Anonimiteit

Uw antwoorden worden anoniem verwerkt.

Instructie

Het merendeel van de vragenlijst bestaat uit meerkeuze vragen. Wel wordt bij sommige vragen om een toelichting gevraagd. Om de duidelijkheid te vergroten wordt u steeds als de partner aangesproken en uw partner (de medewerker van BZ of een vakdepartement) als de medewerker. Als u al meerdere plaatsingen in het buitenland hebt meegemaakt, houdt dan de huidige of laatste plaatsing van de medewerker in gedachte bij het beantwoorden van de vragen.

U kunt het invullen van de vragenlijst op elk gewenst moment onderbreken en later hervatten. Hiervoor moet u op de knop 'later hervatten' linksonder in het scherm klikken.

Indien u vragen heeft over het onderzoek of de vragenlijst kunt u deze per mail stellen: femke.lemmens@minbuza.nl.

Ministerie van Buitenlandse Zaken
Hoofddirectie Personeel en Organisatie
Bureau Partners en Kinderen

Hoofdsectie

Hierna volgen een aantal vragen over plaatsing in het buitenland en uw dagbesteding in Nederland.

In welke fase van de plaatsing in het buitenland bevinden u en de medewerker zich momenteel?

- In Nederland (minder dan 1 jaar terug na plaatsing in het buitenland)
- In Nederland (langer dan 1 jaar terug na plaatsing in het buitenland, medewerker in de overplaatsingsronde van 2015 en verder)
- In Nederland, oriëntatie/voorbereiding voor een plaatsing in het buitenland (langer dan 1 jaar)
- Terug na plaatsing in het buitenland, medewerker in overplaatsingsronde van 2013 of 2014)
- Plaatsing in het buitenland

Hoe vaak hebt u de fase 'plaatsing in het buitenland' meegemaakt? (inclusief huidige plaatsing)

- 1e plaatsing
- 2e plaatsing
- 3e plaatsing
- 4e plaatsing of meer

Hieronder volgen drie stellingen over aanpassing tijdens uw huidige of laatste plaatsing in het buitenland. Kunt u aangeven in hoeverre u het met de stellingen eens bent? (1=geheel mee oneens, 5=geheel mee eens)

- Ik ben/was op mijn gemak in het land van plaatsing
- Ik ben/was op mijn plek in het land van plaatsing
- Ik voel(de) me thuis in het land van plaatsing

Wat is/was uw belangrijkste dagbesteding tijdens uw huidige of laatste plaatsing in het buitenland?

- Betaald werk
- Gezin
- Vrijwilligerswerk
- Studie
- Anders, namelijk..

Hierna volgen een aantal vragen over de behoeftevoorziening van het huidige pakket steunmaatregelen

Behoeftvoorziening (1=(vrijwel) niet, 5=(bijna) volledig)

In hoeverre komen de huidige voorzieningen tegemoet aan uw behoefte aan informatie?

In hoeverre komen de huidige voorzieningen tegemoet aan uw behoefte aan ondersteuning?

Hieronder volgen 25 stellingen over uw persoonlijkheid en vaardigheden. Kunt u aangeven in hoeverre de stellingen op u van toepassing zijn?

(1=Helemaal niet van toepassing, 2=Nauwelijks van toepassing, 3=Enigszins van toepassing, 4=In hoge mate van toepassing, 5=Helemaal van toepassing)

1. Neemt initiatief
2. Houdt van routine
3. Legt makkelijk contacten
4. Is niet snel gekwetst
5. Begrijpt gevoelens van andere mensen
7. is gefascineerd door de mening van anderen
6. Is geïnteresseerd in andere culturen
8. Probeert gedrag van anderen te begrijpen
9. Houdt rekening met gewoontes van anderen
10. Houdt ervan alleen te werken
11. Wil precies weten wat er zal gebeuren
12. Blijft rustig bij tegenslag
13. Is nieuwsgierig
14. Gedraagt zich gemakkelijk in groepen
15. Functioneert het best in een vertrouwde omgeving
16. Straalt rust uit
17. Stapt makkelijk op anderen af
18. Beschouwd problemen als oplosbaar
19. Weet zich te gedragen in sociale situaties
20. Werkt volgens plan
21. Voelt mee met anderen
22. Is geboeid door verschillen
23. Vergeet tegenslagen (bv. problemen) makkelijk
24. Geniet van verhalen van anderen
25. Zoekt contact met mensen

Tot slot volgen hierna een aantal vragen over uw persoonlijke gegevens

Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw

Wat is uw leeftijd?

..... jaar

Bent u een 'foreign born' partner (dit houdt in dat u niet de Nederlandse nationaliteit heeft van geboorte en de medewerker heeft ontmoet tijdens diens plaatsing in het buitenland)?

- Ja
- Nee

Wat is het hoogste opleidingsniveau dat u met een diploma heeft afgerond?

- Voortgezet onderwijs (VMBO, MAVO, HAVO, VWO)
- Middelbaar beroeps onderwijs (Mbo)

- Hoger beroeps onderwijs (Hbo)
- Wetenschappelijk onderwijs (Wo)
- Post-academisch/promotie
- Anders, namelijk....

Heeft u kinderen in de volgende leeftijdscategorieën?

- Jonger dan 4 jaar
- 4-12 jaar
- 13-18 jaar
- Ouder dan 18 jaar
- Geen kinderen

Wat is uw relatiestatus?

- Gehuwd
- Geregistreerd partnerschap
- Notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst
- Samenwonend
- Lat-relatie

Afsluitende pagina

Bedankt voor het invullen van de vragenlijst!