



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Managing a sustainable career in the contemporary world of work: personal choices and contextual challenges

Darouei, M.

Citation

Darouei, M. (2020, June 9). *Managing a sustainable career in the contemporary world of work: personal choices and contextual challenges*. Meijers-reeks. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/97595>

Version: Publisher's Version

License: [Licence agreement concerning inclusion of doctoral thesis in the Institutional Repository of the University of Leiden](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/97595>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Cover Page



Universiteit Leiden



The handle <http://hdl.handle.net/1887/97595> holds various files of this Leiden University dissertation.

Author: Darouei, M.

Title: Managing a sustainable career in the contemporary world of work: personal choices and contextual challenges

Issue Date: 2020-06-09

Samenvatting (Dutch Summary)

Op weg naar duurzame loopbanen in de nieuwe wereld van het werk: Individuele keuzes en contextuele uitdagingen

Meer dan een derde van ons leven staat in het teken van werk. Omdat werk een prominente rol speelt in ons leven, maken velen van ons zich zorgen over het maken van de juiste carrièrebeslissingen en het kiezen van carrièrepaden die ons gelukkig en succesvol kunnen maken, en dus duurzaam zijn. Dit is vooral tegenwoordig van belang; we hebben namelijk een eindeloos aantal carrièrepaden te volgen. Maar hoe graag we ook willen, duurzame carrières kunnen niet worden gevormd door simpelweg de juiste loopbaanbeslissingen te nemen. Onze loopbanen worden voortdurend beïnvloed door minder controleerbare aspecten die voortkomen uit verschillende contexten. Denk bijvoorbeeld aan de invloed van maatschappelijke veranderingen, de organisatie waar we voor werken of onze familieleden op onze carrière. Daarom is het belangrijk om te onderzoeken hoe het individu samen met andere belanghebbenden en partijen een duurzame carrière vorm kan geven. De vier empirische studies van dit proefschrift onderzoeken hoe persoonlijke keuzes en contextuele uitdagingen de duurzaamheid van carrières beïnvloeden.

Het eerste empirische hoofdstuk gaat uit van een persoonsgerichte benadering en onderzoekt hoe de keuze van een individu om zelfstandig ondernemer te worden de duurzaamheid van zijn of haar carrière beïnvloedt. Op basis van longitudinale data (15 jaar) vergelijkt deze studie de duurzaamheid van de loopbaan van zelfstandige ondernemers en personen in loondienst. De gezondheid van een persoon wordt hier als maatstaf gebruikt voor een duurzame carrière. We vinden dat zelfstandige ondernemers, door meer flexibiliteit in hun werktijden, gezonder zijn en dat hun gezondheidstoestand stabiel is over de jaren. Deze resultaten suggereren dat zelfstandigen beter in staat zijn om een duurzame carrière op te bouwen en dat het van belang is om verschillende groepen werknemers te bestuderen om meer inzicht te verkrijgen in duurzame loopbanen.

Hoofdstuk 3 richt zich ook op de persoon en bestudeert de beslissing van werknemers om thuis te werken. Echter, terwijl in hoofdstuk 2 wordt onderzocht hoe de keuzes van individuen hun carrière op de lange termijn beïnvloeden, wordt in hoofdstuk 3 *experience sampling methodology* gebruikt om te onderzoeken hoe dagelijkse carrièrebeslissingen, op het gebied van thuiswerken, duurzame loopbanen dagelijks beïnvloeden. In totaal hebben 34 werknemers deelgenomen aan de studie en gedurende twee opeenvolgende weken drie keer daags een enquête ingevuld. De resultaten laten zien dat werknemers op dagen dat ze thuis werken minder tijdsdruk en werk-familie-conflict ervaren, wat de volgende ochtend resulteert in een

hoger niveau van werkgerelateerd welzijn. Deze bevindingen suggereren dat de dagelijkse beslissing om thuis te werken een duurzame carrière kan bevorderen.

Terwijl hoofdstuk 3 de gevolgen van thuiswerken voor de gezondheid bestudeert, onderzoekt hoofdstuk 4 de consequenties voor hoe leidinggevers de prestaties van hun werknemers beoordelen. Daarbij bouwt dit hoofdstuk voort op hoofdstuk 3 door de wisselwerking tussen de persoon en de context te onderzoeken. In dit empirische hoofdstuk wordt onderzocht hoe contextuele belanghebbenden, zoals leidinggevers, reageren op de beslissing van werknemers om thuis te werken. De resultaten van twee experimentele vignetstudies onder 149 universiteitsstudenten en 320 leidinggevers geven aan dat werknemers die besluiten om regelmatig thuis te werken lagere prestatiewaarderingen krijgen omdat leidinggevers hun werkcentraliteit en organisatorische betrokkenheid als lager ervaren. Bovendien blijkt uit de bevindingen dat dit met name geldt voor werknemers zonder kinderen die thuiswerken. Dit onderzoek draagt bij aan de literatuur over duurzame loopbanen door de rol van leidinggevers te onderzoeken en aan te tonen dat de weg naar een duurzame loopbaan verschilt tussen ouders en niet-ouders.

Net als in hoofdstuk 4 wordt in hoofdstuk 5 gekeken naar de interactie tussen de persoon en de context. Deze studie onderzoekt hoe vrouwen reageren op maatschappelijke normen en externe barrières (bijvoorbeeld een gebrek aan promotiekansen) als het gaat om het accepteren van een risicovolle leiderschapspositie (*glass cliff*-positie). In twee experimentele vignetstudies werd aan 119 universiteitsstudenten en 109 werknemers een leiderschapspositie aangeboden binnen een succesvol en een niet-succesvol bedrijf. De bevindingen van dit empirische hoofdstuk laten zien dat vrouwen met een lage zelfeffectiviteit voor hun carrière meer geneigd zijn om een risicovolle leiderschapspositie te accepteren, omdat ze de positie als een promotiekans zien. Het accepteren van een *glass cliff*-positie kan het pad van vrouwen naar een duurzame carrière in gevaar brengen, omdat risicovolle leiderschapsfuncties de kans op het bereiken van leiderschapsbanen in de toekomst verkleinen. Deze empirische studie toont aan dat de weg naar een duurzame carrière anders is voor verschillende sociale groepen vanwege de contextuele uitdagingen, maar het geeft ook aan dat de persoon een belangrijke rol speelt. Dat wil zeggen, terwijl maatschappelijke normen uitdagingen kunnen creëren voor de carrière van vrouwen, kunnen persoonlijke hulpbronnen, zoals zelfeffectiviteit in de carrière, vrouwen helpen om volhardend te blijven in hun carrière-doelen (namelijk afstand nemen van een risicovolle leiderschapspositie).

Kortom, mijn proefschrift geeft inzicht in wat een carrière duurzaam maakt. Op basis van de bevindingen van mijn proefschrift kan worden geconcludeerd dat hedendaagse werkvormen, zoals thuiswerken, duurzame carrières kunnen bevorderen, maar alleen als leidinggevers de beslissingen van individuen ondersteunen. Daarom is het noodzakelijk dat in toekomstig onderzoek naar duurzame carrières wordt onderzocht

hoe zowel individuen als hun omgeving de duurzaamheid van carrières kunnen beïnvloeden. Bovendien benadrukken mijn resultaten de noodzaak om een diversiteitsperspectief te hanteren voor duurzame carrières, aangezien sommige individuen, zoals niet-ouders en vrouwen, voor grotere uitdagingen kunnen komen te staan bij het bouwen van een duurzame carrière. Al met al zijn de bevindingen van mijn proefschrift van waarde voor werknemers die zich bezighouden met het managen van een duurzame carrière en voor organisaties en beleidsmakers die voor de uitdaging staan om duurzame loopbanen te bevorderen.

