

Universiteit Utrecht



Master Psychologie, Sociale Psychologie

THESIS

Het effect van dankbaarheid op psychologische beschikbaarheid voor de partner
na een werkdag

Martine van den Dool, 3377350

22 juni 2012

G. Danner-Vlaardingerbroek

E. S. Kluwer

Samenvatting

Eerder onderzoek heeft aangetoond dat uitputting en negatieve werkervaringen leiden tot minder psychologische beschikbaarheid voor de partner, wat zich uit in de interacties tussen partners. Psychologische beschikbaarheid betreft de capaciteit en motivatie om psychologische bronnen op de partner te richten. Mogelijk verhoogt dankbaarheid de psychologische beschikbaarheid, omdat het een positieve emotie is die de psychologische bronnen kan aanvullen en het iemand motiveert om iets voor een ander te doen. In het huidige onderzoek werd onder 135 tweeverdieners met kinderen getoetst of een interventie, die gevoelens van dankbaarheid voor de partner activeert, de psychologische beschikbaarheid bij werknemers met lage dispositionele zelfregulatie verhoogt. Er is geen effect van dankbaarheid op psychologische beschikbaarheid gevonden. Verklaringen en suggesties voor vervolgonderzoek worden besproken.

Kernwoorden: psychologische beschikbaarheid, werk-privé spillover, dankbaarheid, uitputting, negatieve werkervaringen, dispositionele zelfregulatie, partnerrelatie

Het effect van dankbaarheid op psychologische beschikbaarheid voor de partner na een werkdag

‘Wat was het een vermoeiende dag. Als zo de kinderen op bed liggen, kan ik nog even naar dat probleem met die klant kijken’, denkt Elize. Terwijl ze nadenkt over het probleem, beseft ze dat Stefan iets tegen haar zegt. ‘Sorry, wat zei je?’, vraagt ze. ‘Je luistert niet naar me, laat maar dan’, reageert Stefan geïrriteerd. Deze interactie kan typerend zijn voor mensen die werk en gezin combineren. Na een uitputtende dag op het werk is het soms moeilijk om beschikbaar te zijn voor je partner. Toch is het belangrijk om na een werkdag aandacht te kunnen besteden aan je relatie, want de dagelijkse interacties tussen partners hebben een sterke invloed op de kwaliteit van hun relatie (Bodenmann, Ledermann, & Bradbury, 2007; Gottman, 1998; Gottman, Coan, Carrere, & Swanson, 1998). Het huidige onderzoek richt zich op het testen van een interventie die is ontwikkeld om constructieve interacties tussen partners na een werkdag te bevorderen.

Er zijn tegenwoordig veel gezinnen waarvan beide ouders werken. In Nederland heeft 72 % van de moeders met een partner betaald werk (CBS, 2012). Hieruit kunnen we concluderen dat er veel mensen partner, ouder en werknemer tegelijk zijn. Het uitvoeren van deze verschillende rollen brengt allerlei verantwoordelijkheden met zich mee. Van werkende ouders met kinderen wordt verwacht dat ze hun functie goed uitvoeren, hun kinderen adequaat opvoeden en daarnaast vraagt ook hun partnerrelatie aandacht. Een recente lijn van onderzoek toont aan dat het combineren van werk- en familierollen het leven op bepaalde manieren kan verrijken (e.g., Barnett & Hyde, 2001; Demerouti, 2012; Gottfried & Gottfried, 2008; Kinnunen, Feldt, Geurts, & Pulkkinen, 2006; Van Steenbergen, Ellemers, & Mooijaart, 2007). Zo faciliteren psychologische beloningen op het werk, zoals respect en autonomie, het functioneren in het gezin, doordat zij de werknemer meer energie en een beter humeur geven (Voydanoff, 2004).

Ondanks deze bevindingen, blijkt het combineren van verschillende rollen ook tot negatieve uitkomsten te leiden (Greenhaus & Beutell, 1985). Zo worden negatieve ervaringen in de werkrol, zoals een hoge werkdruk of conflict op het werk, geassocieerd met onder andere meer spanningen, minder aanpassing binnen het huwelijk en minder gehechtheid in het gezin (e.g., Hughes & Galinsky, 1994; Larson, Wilson, & Beley, 1994; Stevens, Kiger, & Riley, 2006). Ook kan de werkdag een werknemer uitputten of in een negatieve stemming brengen, wat kan leiden tot negatief gedrag of spanningen binnen de partnerrelatie (e.g., Matthews, Del Priore, Acitelli, & Barnes-Farrell, 2006; Story & Repetti, 2006). Hoewel steeds meer bekend wordt over hoe werk en gezin elkaar kunnen verrijken, blijven er omstandigheden bestaan waarin werk- en familierollen elkaar belemmeren. Omdat uitputting en negatieve ervaringen op het werk niet volledig te voorkomen zijn, zullen we ons richten op het verminderen van de spillover tussen werk en privé. In deze paper zullen we onderzoeken hoe en wanneer negatieve werkervaringen invloed hebben op de interactie tussen partners. Aan de hand daarvan toetsen we de effectiviteit van een interventie die is ontworpen om deze invloed te verminderen door de beschikbaarheid voor de partner te verhogen.

Psychologische beschikbaarheid

Recent onderzoek laat zien dat psychologische beschikbaarheid een belangrijke rol speelt bij de spillover van werkervaringen naar de partnerrelatie (Danner-Vlaardingbroek, Kluwer, Van Steenbergen & Van der Lippe, 2012). Psychologische beschikbaarheid wordt gedefinieerd als iemands mogelijkheid en motivatie om psychologische bronnen op de ander te richten. Het betreft de intrapersonlijke mentale capaciteit en motivatie om interpersoonlijk gedrag uit te voeren. Dit verschilt van partnergedrag, wat het daadwerkelijk uitvoeren van het interpersoonlijke gedrag betreft (Danner-Vlaardingbroek et al., 2012). Je bent dus psychologisch beschikbaar voor je partner, wanneer je de mentale capaciteit hebt en bereid

bent om je aandacht op je partner te richten, bijvoorbeeld, op het moment dat je partner vertelt over zijn/haar werkdag.

Uit onderzoek blijkt dat de mate van psychologische beschikbaarheid voor de partner kan verminderen door uitputting en negatieve ervaringen op het werk (Danner-Vlaardingebroek et al., 2012). Dit komt tot uiting in de interacties die iemand na zijn werk met zijn partner heeft. Meer specifiek leidt een lagere psychologische beschikbaarheid tot meer boosheid, meer terugtrekgedrag en minder positieve gedragingen in interacties met de partner (Danner-Vlaardingebroek et al., 2012). Positieve werkervaringen daarentegen leiden tot meer psychologische beschikbaarheid voor de partner, wat minder boosheid, minder terugtrekgedrag en meer positieve gedragingen tot gevolg heeft (Danner-Vlaardingebroek et al., 2012). De manier waarop iemand met zijn partner omgaat na een werkdag is dus afhankelijk van de mate van psychologisch beschikbaarheid.

Hoe ontstaan verschillen in psychologische beschikbaarheid? Finkel en Campbell (2001) maken onderscheid tussen iemands mogelijkheid en iemands motivatie om psychologische bronnen op de partner te richten. Hieruit volgt dat de mate van psychologische beschikbaarheid bepaald wordt door de hoeveelheid van de psychologische bronnen en de richting van die bronnen. Vermoeidheid, stress en frustratie op het werk, bijvoorbeeld, kunnen de psychologische bronnen uitputten, want deze zijn beperkt (Muraven, Tice & Baumeister, 1998). Wanneer de psychologische bronnen bij een negatieve ervaring op het werk al verbruikt zijn, beschikt iemand na het werk over minder capaciteit om beschikbaar voor de partner te zijn. Daarnaast kan psychologische beschikbaarheid voor de partner verminderen, doordat negatieve werkervaringen ook na het werk iemands aandacht opeisen. Een voorbeeld hiervan is piekeren over werkproblemen terwijl iemand thuis is, dit kan het functioneren in de partnerrol belemmeren (Carlson & Frone, 2003). Wanneer iemand zijn

psychologische bronnen op de afgelopen werkdag richt, kan hij op dat moment minder aandacht op zijn partner richten.

Negatieve ervaringen op een werkdag kunnen dus de psychologische beschikbaarheid voor de partner verminderen, enerzijds doordat de psychologische bronnen uitgeput raken en anderzijds doordat de bronnen nog op werkproblemen gericht zijn. Om tijdens interacties met de partner constructief gedrag te vertonen moet iemand rekening houden met het perspectief van de partner en daar is psychologische capaciteit voor nodig (Rusbult, Verette, Whitney, Slovik, & Lipkuss, 1991). Daarom willen we onderzoeken hoe de psychologische bronnen aangevuld kunnen worden en hoe de richting van de bronnen gestuurd kan worden, zodat psychologische beschikbaarheid verhoogd wordt.

Dankbaarheid

Om psychologische beschikbaarheid te verhogen stellen wij een interventie voor waarbij gevoelens van dankbaarheid voor de partner geactiveerd worden, omdat wij verwachten dat dankbaarheid zowel de psychologische bronnen kan aanvullen als iemand kan motiveren om de bronnen op de partner te richten. Wat is dankbaarheid en waarom heeft dankbaarheid de potentie om psychologische beschikbaarheid te verhogen? Dankbaarheid wordt gedefinieerd als het gevoel van erkenning voor een voorrecht dat iemand heeft ontvangen van een ander (Froh, Sefick & Emmons, 2008). Het is een extern gericht gevoel, omdat je een andere persoon of een niet-menselijke bron (e.g., God, de natuur, het heelal) dankbaar bent (Peterson & Seligman, 2004). Deze emotie wordt onder andere gerelateerd aan gelukkig zijn, hoop, trots, optimisme, positief humeur, goede interpersoonlijke relaties en gemeenschapsgevoel (Emmons & Shelton, 2002). Recent onderzoek suggereert dat dankbaarheid een unieke relatie heeft met welzijn en in staat is om meer aspecten van welzijn te verklaren dan de Big Five en dertig van de meest onderzochte persoonlijkheidstrekken kunnen verklaren (Wood, Joseph & Maltby, 2008; Wood, Joseph & Maltby, 2009). Er zijn

twee redenen waarom wij verwachten dat dankbaarheid psychologische beschikbaarheid kan verhogen, welke we hieronder uiteen zullen zetten.

Ten eerste is dankbaarheid in staat om de psychologische bronnen aan te vullen, omdat het een positieve emotie is (Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005; Tice, Baumeister, Shmueli, & Muraven, 2007). Zoals eerder beschreven, zijn psychologische bronnen beperkt en kunnen ze uitgeput raken door bijvoorbeeld negatieve ervaringen. Aan de andere kant kunnen ze ook opgeladen worden door positieve ervaringen (Muraven et al., 1998). Onderzoek toont aan dat met name positieve emoties in staat zijn om de psychologische bronnen aan te vullen (Tice et al., 2007). Dat dankbaarheid een positieve emotie is, blijkt onder andere uit het onderzoek van Seligman en collega's (2005). Daarin werden zes interventies getest, die ontwikkeld zijn om de kwaliteit van het leven van de deelnemers te verhogen. Het sterkste effect werd veroorzaakt door een 'dankbaarheidsbezoek', waarbij de deelnemer in een brief schreef waarvoor hij iemand dankbaar was en de brief bezorgde bij die persoon. Door deze interventie ervaarden mensen direct meer geluksgevoelens ($\lambda^2 = .49$) en dit effect was zelfs een maand later nog aanwezig ($\lambda^2 = .06$). Het meest langdurige effect werd gevonden bij het schrijven van een 'dankbaarheidsdagboek', waar deelnemers gevraagd werden om elke dag drie dingen, waar zij dankbaar voor zijn, op te schrijven (Seligman et al., 2005). Dit resulteerde na één maand in een significant toegenomen score op positieve emoties ($\lambda^2 = .21$), die zes maanden na de interventie zijn piek bereikte ($\lambda^2 = .50$). Ook ander onderzoek toont aan dat nadenken over een persoon die je dankbaar bent resulteert in een toename van ervaren positieve emoties (Watkins, Woodward, Stone & Kolts, 2003). Er kan geconcludeerd worden dat dankbaarheid een sterk effect heeft op het ervaren van positieve emoties. Op basis van bovenstaande bevindingen verwachten we dat dankbaarheid de hoeveelheid van de psychologische bronnen kan verhogen.

Ten tweede is dankbaarheid een extern gerichte emotie (Peterson & Seligman, 2004), waardoor het de richting van de bronnen kan sturen. Om dankbaarheid te kunnen ervaren is het noodzakelijk om te erkennen dat de positieve uitkomst die je ervaart door een externe bron veroorzaakt is, zonder die erkenning ervaart iemand namelijk alleen blijdschap met de uitkomst (Emmons & McCullough, 2003). McCullough, Kilpatrick, Emmons, en Larson (2001) stelden dat het ervaren van dankbaarheid werkt als motivator: het stimuleert mensen om iets terug te doen, nadat zij bevoorrecht zijn door het gedrag van een ander. Bovendien blijkt uit onderzoek dat dankbare mensen sneller individueel voordeel opgeven voor gemeenschappelijke winst (DeSteno & Bartlett, 2010) en dat zij empathischer, guller en behulpzamer zijn (McCullough, Emmons, & Tsang, 2002). Hieruit kunnen we concluderen dat dankbaarheid mensen motiveert om iets te doen voor degenen die ze dankbaar zijn (Kubacka, Finkenauer, Rusbult & Keijsers, 2011; McCullough et al., 2001). Daarom verwachten we dat de psychologische bronnen richting de partner gestuurd worden, als iemand gevoelens van dankbaarheid voor de partner ervaart.

Dispositionele zelfregulatie

Zoals eerder beschreven verloopt de invloed van negatieve werkervaringen op het partnergedrag via psychologische beschikbaarheid. Maar het partnergedrag wordt niet alleen beïnvloed door hoe beschikbaar iemand op dat moment is, ook hoe vaardig iemand over het algemeen is in het aanpassen van zijn gedrag kan een belangrijke rol spelen (Danner-Vlaardingebroek, Kluwer & Van Steenbergen, 2009). Deze vaardigheid wordt dispositionele zelfregulatie genoemd en betreft hoe vaardig iemand over het algemeen is in het onderdrukken en aanpassen van automatische reacties waardoor het gedrag op een doelgerichte manier gereguleerd wordt (Muraven et al., 1998). Finkel en Campbell (2001) toonden aan dat personen die vaardig zijn in dispositionele zelfregulatie eerder geneigd zijn om constructief te reageren, wanneer hun partner mogelijk destructief gedrag vertoont. Waar

iemand die minder vaardig is in het reguleren van zijn gedrag bijvoorbeeld ook gaat schreeuwen wanneer zijn partner tegen hem schreeuwt, zal iemand met een hoge mate van dispositionele zelfregulatie op dat moment eerder in staat zijn om zich in te houden en rustig te reageren. Mensen met een hoge mate van dispositionele zelfregulatie zijn dus vaardiger in het aanpassen van hun gedrag, dan mensen die zelfregulatie minder goed ontwikkeld hebben (Finkel & Campbell, 2001). Dit impliceert dat ervaringen op het werk een minder sterke invloed hebben op de manier waarop iemand, die over een hoge dispositionele zelfregulatie beschikt, thuis omgaat met zijn partner, dan bij iemand die minder vaardig is in het reguleren van zijn gedrag. Onderzoek toont aan dat vooral voor personen met een gemiddelde of lage dispositionele zelfregulatie de werkervaringen een effect hebben op het constructief reageren op gedrag van de partner, terwijl bij hoge dispositionele zelfregulatie uitputting en negatieve werkervaringen geen invloed hebben op de manier van reageren (Danner-Vlaardingbroek et al., 2009). Aangezien dispositionele zelfregulatie niet afhankelijk is van het moment, maar een persoonlijke vaardigheid is, is dit een belangrijke aanvulling op het verband tussen ervaringen op het werk en interacties met de partner. Op basis van bovenstaande bevindingen verwachten we dat uitputting en negatieve werkervaringen voornamelijk invloed hebben op de psychologische beschikbaarheid wanneer iemand minder vaardig is in dispositionele zelfregulatie.

Huidig onderzoek

In de huidige studie onder tweeverdieners met kinderen toetsen we de effectiviteit van een interventie die gevoelens van dankbaarheid voor de partner activeert. We verwachten dat deze interventie de psychologische beschikbaarheid verhoogt, omdat het de psychologische bronnen aanvult en iemand motiveert om deze bronnen op de partner te richten (Hypothese 1). Aangezien uitputting en negatieve werkervaringen minder invloed lijken te hebben op het partnergedrag van personen die vaardig zijn in het reguleren van hun gedrag, verwachten we

dat de interventie de psychologische beschikbaarheid voor de partner alleen verhoogt wanneer iemand over lage dispositionele zelfregulatie vaardigheden beschikt (Hypothese 2).

Methode

Deelnemers

Van de totale steekproef ($n = 154$) zijn 135 personen geselecteerd voor analyses. Van de negentien participanten die niet zijn meegenomen in de analyses, zijn veertien personen verwijderd vanwege afwijkingen bij het invullen van de vragenlijsten. Tien personen hebben de eerste vragenlijst meer dan drie uur na het einde van hun werkdag ingevuld, waardoor ook gebeurtenissen na de werkdag invloed kunnen hebben op de metingen. Twee personen hebben de tweede vragenlijst na 10.00 uur de volgende ochtend ingevuld, waardoor ervaringen op de volgende dag de antwoorden beïnvloed kunnen hebben. Tot slot zijn er twee personen die de interventieopdracht niet of niet volledig ingevuld hebben.

Daarnaast zijn er vijf outliers verwijderd. Voor de huidige steekproefgrootte is de maximale waarde voor Cook's distance .03 (Bollen & Jackman, 1990). Twee personen zijn outlier op uitputting, omdat zij met hun waarden (.05; .06) de maximale waarde voor Cook's distance overschrijden. Eén persoon scoort afwijkend op negatieve werkervaringen, want de Cook's distance waarde is .22, wat de maximale waarde voor deze meting overschrijdt. Deze waarden voor Cook's distance houden in dat de scores van deze drie personen de resultaten significant beïnvloeden, om die reden zijn deze deelnemers uit de steekproef verwijderd (Bollen & Jackman, 1990). Eén persoon is outlier, omdat hij een waarde van 19.81 op Mahalanobis distance voor uitputting en dispositionele zelfregulatie heeft, wat de kritieke waarde (13.82, $p < .01$) voor deze meting overschrijdt. Een andere persoon wijkt af, omdat hij 20.75 op Mahalanobis distance voor positieve werkervaringen, dispositionele zelfregulatie en psychologische beschikbaarheid scoort, waardoor de kritieke waarde (16.27, $p < .01$) voor deze meting overschreden wordt. Dit houdt in dat deze deelnemers de resultaten significant

beïnvloeden en daarom mogen ze verwijderd worden (Barnett & Lewis, 1978).

De meerderheid van de steekproef is vrouw (81.5 %), 79.3 % is getrouwd en 20.7 % woont samen. De deelnemers zijn gemiddeld 18.18 jaar ($SD = 9.16$) samen met hun partner en geven hun relatie gemiddeld een 8.15 ($SD = 1.01$) op een schaal van 1 tot 10. De deelnemers zijn gemiddeld 43.83 jaar oud ($SD = 7.68$; range 26 tot 62 jaar) en ze werken gemiddeld 32.38 uur per week ($SD = 10.13$). Werktevredenheid is gemiddeld beoordeeld met 7.67 ($SD = 1.18$) op een schaal van 1 tot 10. Het gemiddeld aantal kinderen per koppel is 2.41 ($SD = 0.88$) van 0 tot 18 jaar ($M = 8.86$, $SD = 5.25$), waarvan er minstens 1 kind thuis woont. Bijna driekwart van de steekproef is hoger opgeleid (71.8 % WO/HBO). De deelnemers zijn random ingedeeld in de interventiegroep ($n = 65$) en controlegroep ($n = 70$). De interventiegroep verschilt niet significant van de controlegroep op sekse, leeftijd, relatieduur, relatietevredenheid, aantal uren werk per week, werktevredenheid, aantal kinderen, leeftijd van de kinderen en het aantal minuten dat zij hun partner tussen beide vragenlijsten hebben gezien (alle $F < 1.84$, $p > .18$).

Procedure

Via de sneeuwbalmethode is een e-mail verstuurd, waarin tweeverdieners met thuiswonende kinderen uitgenodigd zijn om deel te nemen aan dit onderzoek. Door deel te nemen maakten ze kans op één van de 4 dinercheques ter waarde van € 50,-. De voorwaarden voor deelname zijn dat de partners samenwonen, ze allebei minimaal 12 uur per week werken en er minimaal één kind thuis woont. Mensen die minimaal 12 uur per week werken worden in Nederland tot de beroepsbevolking gerekend (Merens & Hermans, 2009). Eén van de partners heeft deelgenomen aan het onderzoek. De deelnemer heeft zich aan via een formulier op de website aangemeld en gekozen voor een dag waarop hij/zij werkte en zijn/haar partner 's avonds minimaal één uur zou zien. Deelnemers die hun partner minder dan 30 minuten hebben gezien voor het invullen van de tweede vragenlijst, zijn uitgesloten.

Het onderzoek bestaat uit twee online vragenlijsten van ongeveer 15 minuten. De eerste vragenlijst heeft de deelnemer ingevuld voordat hij/zij aan het einde van een werkdag naar huis ging. Deze vragenlijst bestaat uit vragen over de afgelopen werkdag. Vervolgens werd random bepaald welke deelnemers de interventieopdracht, die gevoelens van dankbaarheid activeert, kregen. De overige deelnemers vormen de controlegroep en zij kregen geen opdracht. De tweede vragenlijst is aan het einde van dezelfde dag ingevuld en vraagt naar beschikbaarheid, zelfregulatie en de demografische gegevens.

Interventie

De interventieopdracht ‘Klein gebaar, toch heel dankbaar’ (zie Appendix) bestaat uit het lezen van een tekst over dankbaarheid, met voorbeelden van dankbaarheid binnen een relatie, en het opschrijven van 3 recente voorbeelden van (kleine) gebeurtenissen waar de deelnemer zijn/haar partner dankbaar voor is. Nadenken over dankbaarheid is een effectieve methode om gevoelens van dankbaarheid te activeren (Emmons & McCullough, 2003; Sheldon & Lyubomirsky, 2006). Uit eerder onderzoek blijkt dat nadenken over iemand die je dankbaar bent een sterker effect op positieve gevoelens heeft dan over die persoon schrijven of een brief schrijven aan die persoon (Watkins et al, 2003). Maar om te kunnen controleren dat de participanten de oefening uitgevoerd hebben, is er voor gekozen om de participanten hun gedachten op te laten schrijven. Daarvoor krijgt de deelnemer een tabel te zien waar in hij/zij drie keer ‘Ik ben mijn partner dankbaar voor..’ aan moet vullen. Daarnaast moet de deelnemer voor elk punt aangeven welk gevoel dit hem/haar gaf of wat dit voor hem/haar betekende.

Meetinstrumenten

Voor alle onderstaande items geldt dat ze beantwoord werden op een schaal van 1 = helemaal oneens tot 7 = helemaal eens. Na het hercoderen van de negatieve items is voor elke

variabele het gemiddelde berekend, zodat een hoge score op een variabele betekent dat het construct in sterke mate aanwezig was.

Negatieve werkervaringen is gemeten met 4 items over de ervaren werkdruk (Williams & Alliger, 1994) en 2 items over negatieve sociale interacties (Repetti, 1993). Voorbeelditems zijn “Tijdens mijn werk moest ik mij erg inspannen voor mijn werkzaamheden” en “Tijdens mijn werk had ik een zeer onprettig meningsverschil met andere(n)” ($\alpha = .67$).

Uitputting. De mate van uitputting van een respondent op het moment van invullen is gemeten met 10 items van de Concurrent Depletion Scale (Finkel & Campbell, 2001), bijvoorbeeld “Op het moment voel ik me in beslag genomen door allerlei zaken” ($\alpha = .80$).

Dispositionele zelfregulatie is gemeten met 13 items van de Self-Control Scale (Tangney, Baumeister & Boone, 2004). Een voorbeelditem is: “Ik ben goed in het weerstaan van verleidingen” ($\alpha = .76$).

Psychologische beschikbaarheid is gemeten met 8 items van de Daily Psychological Availability Scale, (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2012). Deze vragenlijst meet zowel de beschikbaarheid van psychologische bronnen als de motivatie om ze op de partner te richten, met items zoals “Toen ik na de werkdag samen met mijn partner was stond ik geheel open voor wat mijn partner te vertellen had” en “Toen ik na de werkdag samen met mijn partner was wilde ik graag weten hoe mijn partner zich voelde” ($\alpha = .79$).

Resultaten

Gemiddelden en standaard deviaties van alle variabelen zijn per conditie gerapporteerd in Tabel 1. Pearson correlaties voor alle variabelen zijn weergegeven in Tabel 2.

We hebben met een covariantie-analyse getoetst of de interventie de psychologische beschikbaarheid verhoogt (Hypothese 1). Daarbij is gecontroleerd voor de invloed van uitputting of negatieve werkervaringen. De interventiegroep ($M = 4.81$, $SD = 0.12$) en controlegroep ($M = 4.77$, $SD = 0.11$) verschillen niet op psychologische beschikbaarheid, $F(1,$

132) = 0.06, $p = .81$, als er gecontroleerd wordt voor uitputting. Ook wanneer er gecontroleerd wordt voor negatieve werkervaringen, verschillen de interventiegroep ($M = 4.82$, $SD = 0.12$) en controlegroep ($M = 4.77$, $SD = 0.11$) niet van elkaar op psychologische beschikbaarheid, $F(1, 132) = 0.09$, $p = .76$. Dit resultaat biedt geen ondersteuning voor Hypothese 1.

Tevens hebben we met een covariantie-analyse getoetst of de interventie de psychologische beschikbaarheid alleen verhoogt bij deelnemers met lage dispositionele zelfregulatie (Hypothese 2), terwijl gecontroleerd wordt voor uitputting of negatieve werkervaringen. Als er gecontroleerd wordt voor uitputting, verschillen bij lage dispositionele zelfregulatie ($SD = -1$) de interventiegroep ($M = 4.67$, $SD = 0.17$) en controle groep ($M = 4.90$, $SD = 0.16$) niet op psychologische beschikbaarheid, $F(1, 130) = 0.94$, $p = .34$. Ook bij hoge dispositionele zelfregulatie ($SD = +1$) verschillen de interventiegroep ($M = 4.95$, $SD = 0.18$) en controle groep ($M = 4.63$, $SD = 0.17$) niet op psychologische beschikbaarheid, $F(1, 130) = 1.76$, $p = .19$, als er gecontroleerd wordt voor uitputting. Dit komt niet overeen met onze verwachtingen. Het zelfde geldt wanneer gecontroleerd wordt voor negatieve werkervaringen. Bij lage dispositionele zelfregulatie ($SD = -1$) verschillen de interventiegroep ($M = 4.64$, $SD = 0.18$) en controle groep ($M = 4.83$, $SD = 0.16$) niet op psychologische beschikbaarheid, $F(1, 130) = 0.62$, $p = .43$. Ook bij hoge dispositionele zelfregulatie ($SD = +1$) is er geen significant verschil tussen de interventiegroep ($M = 5.00$, $SD = 0.18$) en controle groep ($M = 4.70$, $SD = 0.17$) op psychologische beschikbaarheid, $F(1, 130) = 1.47$, $p = .23$. Deze resultaten geven geen ondersteuning voor Hypothese 2.

Discussie

In de huidige studie werd getoetst of de interventie, die gevoelens van dankbaarheid voor de partner activeert, de psychologische beschikbaarheid kan verhogen na een werkdag. Het was onze verwachting dat dankbaarheid de psychologische beschikbaarheid verhoogt, omdat het een positieve emotie is die psychologische bronnen kan aanvullen en omdat

dankbaarheid iemand motiveert om de bronnen op de partner te richten. Daarnaast werd verwacht dat dit alleen geldt wanneer iemand minder vaardig is in dispositionele zelfregulatie, omdat uitputting en werkervaringen minder invloed op het gedrag lijken te hebben bij personen die vaardig zijn in het reguleren van hun gedrag. Uit de resultaten blijkt dat de interventie de psychologische beschikbaarheid niet verhoogt, ongeacht of er gecontroleerd wordt voor uitputting of negatieve werkervaringen. Dit is niet in overeenstemming met eerder onderzoek, waaruit blijkt dat een positieve emotie, zoals dankbaarheid, in staat is om de uitgeputte psychologische bronnen aan te vullen (Tice et al., 2007) en dat dankbaarheid motiveert om iets te doen voor degene die je dankbaar bent (McCullough et al., 2001; Kubacka et al., 2011).

Hieronder bespreken we drie mogelijke verklaringen voor deze resultaten en geven we aan hoe toekomstig onderzoek daar rekening mee kan houden. Ten eerste is het mogelijk dat in het huidige onderzoek niet voor alle relevante variabelen gecontroleerd is. Waarschijnlijk hebben niet alleen ervaringen tijdens het werk invloed op psychologische beschikbaarheid (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2012), ook dagelijkse gebeurtenissen na het werk (e.g., in de file staan, de kinderen ophalen, sporten) kunnen de beschikbaarheid beïnvloed hebben. Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat ontspanning en psychologische onthechting van het werk leiden tot minder emotionele uitputting en minder behoefte om te herstellen van de stressvolle werkdag (Sonnentag & Fritz, 2007). De psychologische beschikbaarheid kan door deze herstelervaringen na het werk aangevuld worden. Aan de andere kant is het ook mogelijk dat stressvolle gebeurtenissen na het werk de psychologische beschikbaarheid verder uitputten (Muraven et al., 1998). Hierdoor kan iemands psychologische beschikbaarheid wanneer hij thuis is verschillen van hoe beschikbaar iemand aan het einde van de werkdag was. Daarom zou in vervolgonderzoek gecontroleerd kunnen worden voor de invloed die iemands ervaringen na de werkdag hebben op psychologische beschikbaarheid.

Een tweede, methodologische verklaring komt voort uit het design van het onderzoek. In het huidige onderzoek werden de scores op psychologische beschikbaarheid na de interventie vergeleken met de scores van mensen uit de controlegroep. In dit between subjects design wordt geen rekening gehouden met mogelijke individuele verschillen in psychologische beschikbaarheid. Het is niet zeker dat iedereen dezelfde psychologische capaciteit en dezelfde motivatie heeft om beschikbaar voor zijn partner te zijn. Toekomstig onderzoek zou gebruik kunnen maken van een within subjects design, waarin zowel voor als na de interventie bij dezelfde persoon de psychologische beschikbaarheid gemeten wordt. Zo kan een baseline voor iemands psychologische beschikbaarheid vastgesteld worden, waar de nameting mee vergeleken kan worden. Op die manier kan de invloed van mogelijke individuele verschillen in psychologische beschikbaarheid beperkt worden, waardoor betrouwbaarder bepaald kan worden of de interventie psychologische beschikbaarheid verhoogt (Field, 2009).

Ten derde is het effect van deze interventie mogelijk niet sterk genoeg om de psychologische beschikbaarheid significant te beïnvloeden. Uit het onderzoek van Seligman en collega's (2005) komen twee aanpassingen naar voren die het effect van de interventie mogelijk versterken. In dat onderzoek bestond de interventie met het sterkste effect niet alleen uit het opschrijven van dankbaarheid, deelnemers werden ook gevraagd om hun dankbaarheid te uiten naar de persoon die zij dankbaar waren. Mogelijk speelde het uiten van dankbaarheid een essentiële rol in het sterke effect dat die interventie had op het geluksgevoel van de deelnemers. Als dat het geval is zal de huidige interventie zo aangepast moeten worden, dat deelnemers hun dankbaarheid ook naar hun partner uiten. Een ander veelbelovend alternatief is de interventie uitbreiden naar meerdere dagen waarop de deelnemer opschrijft waar hij zijn partner dankbaar voor is, want in het onderzoek van Seligman en collega's (2005) resulteerde het dagelijks opschrijven van drie punten waar men dankbaar voor is in het meest langdurige

effect. Na deze interventie waren deelnemers zelfs zes maanden later nog significant gelukkiger dan voor de interventie, voornamelijk omdat zij uit eigen beweging de interventie bleven uitvoeren (Seligman et al., 2005). Wanneer na een aantal dagen schrijven over dankbaarheid voor de partner het positieve effect op de relatie merkbaar is, is het mogelijk dat de deelnemers de interventie blijven toepassen. Dit versterkt de interventie, omdat de interacties tussen partners dan niet alleen op de interventiedag, maar ook in de periode daarna, constructiever kunnen worden.

Onze verwachting is dat het effect van de interventie sterker zal worden wanneer deelnemers meerdere dagen opschrijven waar zij hun partner dankbaar voor zijn en wanneer zij deze dankbaarheid bovendien aan hun partner tonen. Met deze aanpassingen heeft de interventie potentie om de psychologische beschikbaarheid voor de partner te verhogen, wanneer iemand een drukke werkdag heeft gehad. Bovendien is de interventie eenvoudig en snel toepasbaar, bijvoorbeeld onderweg naar huis, waardoor mensen deze interventie gemakkelijk in hun dagelijks leven kunnen opnemen. Daarnaast is het mogelijk dat dankbaarheid een directe invloed heeft op de interacties tussen partners, want dankbaarheid motiveert mensen om iets te doen voor degene die ze dankbaar zijn (McCullough et al., 2001; Kubacka et al., 2011), dankbare mensen doen daadwerkelijk sneller iets voor een ander (McCullough et al., 2002) en dankbare mensen zijn empathischer (DeSteno & Bartlett, 2010). Deze bevindingen tonen aan dat interpersoonlijk gedrag constructiever wordt, wanneer mensen dankbaar zijn. Daarom kan de interventie partnergedrag mogelijk ook direct verbeteren. Toekomstig onderzoek kan zich richten op de effectiviteit van een aangepaste interventie en of deze in staat is om partners na een veeleisende werkdag te helpen om constructief op elkaar te reageren.

Literatuur

- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist, 56*, 781-796.
- Barnett, V., & Lewis, T. (1978). *Outliers in statistical data*. New York: John Wiley.
- Bodenmann, G., Ledermann, T., & Bradbury, T. N. (2007). Stress, sex, and satisfaction in marriage. *Personal Relationships, 14*, 551-569.
- Bollen, K. A., & Jackman, R. W. (1990). Regression diagnostics: An expository treatment of outliers and influential cases. In J. Fox & J. S Long (Eds.), *Modern Methods of Data Analysis* (pp. 257-91). Newbury Park, CA: Sage.
- Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology, 17*, 515-535.
- CBS (2012). *Moeders; Binding met de arbeidsmarkt*. Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen.
- Danner-Vlaardingerbroek, G, Kluwer, E. S., Van Steenbergen, E. F., & Van der Lippe, T. A. G. (2012). Knock, knock, anybody home? Psychological availability links work and the partner relationship. *Personal Relationships*.
- Danner-Vlaardingerbroek, G., Kluwer, E.S., & Van Steenbergen, E.F. (2009). Spillover tussen werk en partnerrelatie: Een kwestie van zelfregulatie? In J.W. Van Prooijen, R.J. Renes, B. Derks, M. Stel & M. Vliek (Eds.), *Jaarboek Sociale Psychologie* (pp. 73-82). Groningen: ASPO Pers.
- Demerouti, E. (2012) The spillover and crossover of resources among partners: The role of work-self and family-self facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*, 184-195.

- DeSteno, D., Bartlett, M., Baumann, J., Williams, L., & Dickens, L. (2010). Gratitude as moral sentiment: Emotion-guided cooperation in economic exchange. *Emotion, 10*, 289-293.
- Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003) Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*, 377–389.
- Emmons, R. A., & Shelton, C. M. (2002). Gratitude and the science of positive psychology. In C.R. Snyder, S.J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 459-471), Oxford University Press, New York.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS (3rd ed.)*. London: Sage.
- Finkel, E. J., & Campbell, W. K. (2001). Self-control and accommodation in close relationships: An interdependence analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 81*, 263-277.
- Froh, J. J., Sefick, J. W., & Emmons, R. A. (2008). Counting blessings in adolescents: An experimental study of gratitude and subjective well-being. *Journal of School Psychology, 46*, 213-233.
- Gottfried, A. E., & Gottfried, A. W. (2008). The upside of maternal and dual-earner employment: A focus on positive family adaptations, home environments, and child development in the Fullerton longitudinal study. In A. Marcus-Newhall, D. F. Halpern, and S. J. Tan (Eds.), *The changing realities of work and family: An interdisciplinary approach* (pp. 25-42). New York: Wiley-Blackwell.
- Gottman, J. M. (1998). Psychology and the study of marital processes. *Annual Review of Psychology, 49*, 169.
- Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., & Swanson, C. (1998). Predicting marital happiness and stability from newlywed interactions. *Journal of Marriage and Family, 60*, 5-22.

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review, 10*, 76-88.
- Hughes, D., & Galinsky, E. (1994). Work experiences and marital interactions: Elaborating the complexity of work. *Journal of Organizational Behavior, 15*, 423-438.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology, 47*, 149-162.
- Kubacka, K. E., Finkenauer, C., Rusbult, C. E., & Keijsers, L. (2011). Maintaining close relationships. Gratitude as a motivator and a detector of maintenance behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin, 37*, 1362-1376.
- Larson, J. H., Wilson, S. M., & Beley, R. (1994). The impact of job insecurity on marital and family relationships. *Family Relations, 43*, 138-143.
- Matthews, R. A., Del Priore, R. E., Acitelli, L. K., & Barnes-Farrell, J. L. (2006). Work-to-relationship conflict: Crossover effects in dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*, 228-240.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*, 112-127.
- McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A., & Larson, D.B. (2001). Is gratitude a moral affect? *Psychological Bulletin, 127*, 249-266.
- Merens, A., & Hermans, B. (2009). *Emancipatie Monitor 2008*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Muraven, M., Tice, D. M., & Baumeister, R. F. (1998). Self-control as limited resource: Regulatory depletion patterns. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*, 774-789.

- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press, New York.
- Repetti, R.L. (1993). Short-term effects of occupational stressors on daily mood and health complaints. *Health Psychology, 12*, 125-131.
- Rusbult, C. E., Verette, J., Whitney, G. A., Slovik, L. F., & Lipkus, I. (1991). Accommodation processes in close relationships: Theory and preliminary empirical evidence. *Journal of Personality and Social Psychology, 60*, 53-78.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist, 60*, 410-421.
- Sheldon, K. M., & Lyubomirsky, S. (2006). How to increase and sustain positive emotion: The effects of expressing gratitude and visualizing best possible selves. *The Journal of Positive Psychology, 1*, 73-82.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 204-211.
- Stevens, D. P., Kiger, G., & Riley, P. J. (2006). His, hers, or ours? Work-to-family spillover, crossover, and family cohesion. *The Social Science Journal, 43*, 425-436.
- Story, L. B., & Repetti, R. (2006). Daily occupational stressors and marital behavior. *Journal of Family Psychology, 20*, 690-700.
- Tangney, J., Baumeister, R., & Boone, A. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality, 72*, 271-324.
- Tice, D. M., Baumeister, R. F., Shmueli, D., & Muraven, M. (2007). Restoring the self: positive affect helps improve self-regulation following ego depletion. *Journal of Experimental Social Psychology, 43*, 379-348.

- Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 279-300.
- Voydanoff, P. (2004) The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family, 66*, 398–412.
- Watkins, PC, Woodward, K., Stone, T., & Kolts, RL (2003). Gratitude and happiness: Development of a measure of gratitude, and relationships with subjective well-being. *Social Behavior and Personality, 31*, 431-452.
- Williams, K. J., & Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *The Academy of Management Journal, 37*, 837-868.
- Wood, A. M., Joseph, S. & Maltby, J. (2009). Gratitude predicts psychological well-being above the big five facets. *Personality and Individual Differences, 45*, 655-660.
- Wood, A. M., Joseph, S., & Maltby, J. (2008). Gratitude uniquely predicts satisfaction with life: Incremental validity above the domains and facets of the five factor model. *Personality and Individual Differences, 45*, 49-54.

Bijlagen

Tabel 1

Gemiddelden en standaard deviaties van de variabelen, per conditie.

	Interventie		Controle	
	<i>n</i> = 65		<i>n</i> = 70	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Negatieve werkervaringen	3.63	0.82	3.60	1.00
2. Uitputting	3.68	1.02	3.70	0.92
3. Dispositionele zelfregulatie	4.69	0.75	4.67	0.80
4. Psychologische beschikbaarheid	4.81	0.89	4.77	1.02

Tabel 2

Correlaties tussen de variabelen

	1.	2.	3.	4.
1. Negatieve werkervaringen	-	.54**	-.12	-.24 [†]
2. Uitputting	.45**	-	-.19	-.50**
3. Dispositionele zelfregulatie	-.23 [†]	-.40**	-	.20
4. Psychologische beschikbaarheid	-.07	-.05	-.03	-

Note. Waarden voor de interventiegroep boven de diagonaal; waarden voor de controlegroep eronder. $n = 135$.

[†] $p < .10$ * $p < .05$ ** $p < .01$

Appendix

'Klein gebaar, toch heel dankbaar'

De oefening 'klein gebaar, toch heel dankbaar' is een oefening vanuit de positieve psychologie. De positieve psychologie richt zijn aandacht niet op wat er allemaal mis kan gaan, maar juist op wat er al goed gaat en hoe dit zelfs verbeterd zou kunnen worden. Uit onderzoek is bekend dat het **dagelijks focussen** op positieve gebeurtenissen de mate van geluk en welzijn kan verhogen¹.

Dankbaarheid voor onze partner is zo'n manier om ons te richten op de positieve kanten van onze relatie. Als we dankbaarheid voelen, profiteren we van een fijne herinnering aan een positieve gebeurtenis in het leven. Als we onze dankbaarheid naar onze partner uitspreken, versterken we onze relatie met hem/haar.

Bij dankbaarheid denken we vaak aan grote dingen, maar juist de **kleine dagelijkse gebeurtenissen** zorgen ervoor dat we blij zijn met onze relatie.

Dankbaar waarvoor?

We kunnen onze partner op veel verschillende gebieden dankbaar zijn, bijvoorbeeld voor de **steun** en **zorgzaamheid** van je partner, het zijn van een **maatje**, de **intimiteit** die jullie hebben samen, en het **plezier** dat je samen met je partner beleeft.

Wat betekent dit voor mij?

De positieve dingen die onze partner doet kunnen een **blij** en **opgewekt** gevoel geven. Ze kunnen ervoor zorgen dat we ons **veilig**, **onbezorgd** of **opgelucht** voelen, waardoor we meer kunnen genieten van alledaagse dingen. Ook kunnen ze ervoor zorgen dat we ons **speciaal** of **geliefd** voelen, of we ervaren **waardering** van onze partner. Het kan betekenen dat we ons **begrepen** voelen of dat we **erkenning** ervaren voor wie we zijn.

Deze oefening bestaat uit het opschrijven van:

(1) Drie gebeurtenissen waar u uw partner dankbaar voor bent; geef hier concrete voorbeelden die recentelijk zijn gebeurd.

(2) Wat voor gevoel dit bij u gaf en/of wat dit voor u betekende.

Voorbeelden

Hieronder ziet u een voorbeeld van Marieke, 34 jaar en moeder van 2 jonge kinderen.

Marieke heeft een drukke baan, en soms moet er gewoon even wat afgemaakt worden. Het kan niet altijd, maar (1) pas was haar partner wat eerder van het werk weggegaan om de kinderen op te halen, waardoor ze nog even zonder tijdsdruk door kon werken. (2) Dat zorgde voor een opgelucht en ontspannen gevoel. Ze ervoer hierdoor zijn waardering voor het werk dat ze doet.

Een ander voorbeeld is van Patrick, hij reist veel voor zijn baan en heeft 4 kinderen.

Patrick heeft deze week veel klanten waar hij naar toe moet. Pas geleden toen hij 's avonds na een lange dag op de bank plofte, (1) gaf zijn vrouw hem heel even een schoudermassage en luisterde met aandacht naar wat hij vertelde over wat er bij zijn laatste klant was gebeurd. (2) Dit gaf hem een plezierig gevoel en zorgde ervoor dat hij zich begrepen voelde.

Schrijf hieronder 3 recente voorbeelden van (kleine) gebeurtenissen waar u uw partner dankbaar voor bent:

Ik ben mijn partner dankbaar voor...	Dit gaf mij het gevoel../Dit betekende voor mij dat..
1.	
2.	
3.	

Denk nog eens terug aan deze 'klein gebaar, toch heel dankbaar' oefening als u uw partner straks ziet.

¹Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.