

Werk en gezin

Zelfcontrole en self-efficacy als moderator op het verband
tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid

Bachelorthesisonderzoek Pedagogische Wetenschappen

Universiteit Utrecht

Datum: 29 juni 2017

Studenten: Lobke van de Beek (4135660), Roos Gaakeer (4095774)

Begeleider: Dr. G. Danner-Vlaardingerbroek MSc.

ZELFCONTROLE EN SELF-EFFICACY

Abstract

These days there are many families where both mother and father work parttime or fulltime. When both parents work, they have to divide their time between work and family. Experiences at work can affect parents behaviour at home, what can lead to less psychological availability for their children at home after a workday. Parents differ in the way they deal with negative experiences from work and whether they let it affect the ambiance at home. Differences in personality traits can contribute in the way parents deal with negative experiences from work. The aim of this study is to investigate the effects of parental self-efficacy and parental self-control on the relation between work experience and psychological availability. 36 fathers and 81 mothers participated in this study. Parents who participated had to work a minimum of 12 hours a week and had to have at least one child in the age of 4 to 18 years old. Psychological availability, work experience, self-efficacy and self-control were reported by the parent, by using a questionnaire. The results showed that there is a significant relation between work experience and psychological availability when self-control was included in the analysis. However, when self-efficacy was included in the analysis, there wasn't a significant relation between work experience and psychological availability. The results also showed that higher parental self-efficacy predicted more psychological availability and higher parental self-control predicted less psychological availability. Moreover, self-efficacy mediated the relation between work experience and psychological availability.

Keywords: psychological availability, work experience, parental self-efficacy, parental self-control, work-family conflict, personality traits

Inleiding

In het verleden was het vaak de vader die verantwoordelijk was voor het inkomen en de moeder voor het gezin, tegenwoordig is dit steeds minder het geval. In de moderne westerse samenleving groeien kinderen hierdoor steeds vaker op in gezinnen waarbij allebei de ouders werken (Malinen et al., 2010). In gezinnen waar beide ouders werken, moeten ouders hun energie en aandacht verdelen tussen werk en gezin. Ervaringen in het werk kunnen leiden tot gevoelens van frustratie en uitputting en dit kan invloed hebben op de manier waarop een ouder thuis met het gezin omgaat (Rogers & May, 2003; Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004). Wanneer ouders moeite hebben met het combineren van werk en gezin kan dit de ouder-kind interacties negatief beïnvloeden (Perry-Jenkins & Gillman, 2000). Individuele verschillen in gedrag van ouders zouden van invloed kunnen zijn op de manier waarop ouders hun werk en gezin combineren (Wayne et al., 2004). Deze individuele verschillen in gedrag zijn echter nog weinig onderzocht. Daarom is het doel van deze studie om te onderzoeken welke rol persoonlijkheidskenmerken van ouders spelen in het combineren van werk en gezin.

Volgens de ecologische systeemtheorie van Bronfenbrenner maakt het werk van ouders deel uit van de context waarbinnen het kind opgroeit. Hierdoor kan het werk van ouders de ouder-kind relatie en de ontwikkeling van het kind beïnvloeden (Bronfenbrenner, 1986). Wanneer ouders stressvolle werkomstandigheden ervaren, zoals werkdruk, overwerken of een negatieve sfeer op werk ervaren, kunnen deze negatieve invloeden mee worden genomen naar huis (Cinamon, Weisel, & Tzuk, 2007; Greenberger, O'Neil, & Nagel, 1994). Wanneer ouders hun werk dus laten interfereren met hun gezin kan dit tot conflict leiden. Gezinnen waarbij beide ouders werken moeten daarom op zoek naar een balans tussen het werk en het gezin. Wanneer ouders een balans vinden tussen werk en gezin bevordert dit de algehele gesteldheid van ouders en kinderen (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Ten slotte is het aantal uren dat de ouder werkt ook van invloed op de werkbeleving van de ouders (Ilies et al., 2007). Hoe meer aantal uren ouders werken, hoe meer conflict zij ervaren tussen werk en gezin (Bryon, 2005). De stressvolle ervaringen die achterblijven na een werkdag die mee worden genomen naar het gezinsdomein vallen onder de werkbeleving van de ouders (Danner-Vlaardingerbroek, Kluwer, van Steenbergen, & van der Lippe, 2013b).

Ouders die stressvolle werkomstandigheden ervaren, kunnen in interactie met hun kinderen terughoudend zijn en minder positieve interacties laten zien (Cinamon et al., 2007; Greenberger et al., 1994). Daarnaast blijkt dat ouders bij thuiskomst minder betrokken en responsief zijn ten opzichte van hun kinderen wanneer zij tijdens een werkdag minder sociale contacten hebben gehad met collega's of er een negatieve sociale sfeer hing op de werkvloer (Costigan, Cox, & Cauce, 2003). Er kan dus

ZELFCONTROLE EN SELF-EFFICACY

geconcludeerd worden dat de manier waarop werk door ouders beleefd wordt hun interactiestijl met kinderen op een negatieve manier kan beïnvloeden.

Zoals genoemd heeft werkbeleving invloed op de ouder-kind interactie van de ouders en dit kan verklaard worden door een verminderde psychologische beschikbaarheid. Wanneer ouders veel stress van hun werk ervaren, kunnen ouders minder psychologisch beschikbaar zijn voor hun kinderen (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013b). Psychologische beschikbaarheid van ouders houdt in dat ouders niet alleen fysiek, maar ook emotioneel en cognitief aanwezig zijn voor hun kind (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013b). Negatieve emoties als gevolg van een onplezierige werkdag zorgen ervoor dat de aandacht van een ouder meer gericht wordt op zichzelf in plaats van op familieleden. Voor ouders is het moeilijker om negatieve emoties te inhiberen wanneer zij moe zijn (Roberts & Levenson, 2001). Samenvattend kunnen negatieve emoties na een werkdag ervoor zorgen dat een ouder minder psychologisch beschikbaar is na het werk.

Hoewel veel ouders moeite hebben met het combineren van werk en gezin is de ene ouder vatbaarder voor de invloed van negatieve emoties na een werkdag dan de andere ouder (Baumeister, Gailliot, DeWall, & Oaten, 2006). Persoonlijkheidskenmerken van de ouder, zoals zelfcontrole, kunnen hierin een rol spelen (Byron, 2005). Zelfcontrole verwijst naar de capaciteit om reacties aan te passen, zodat deze in lijn zijn met idealen, waarden, normen, verwachtingen en doelen (Baumeister, Vohs, & Tice 2007). Zelfcontrole zorgt ervoor dat een persoon een negatieve reactie kan tegengaan en een andere reactie kan genereren. Uit het onderzoek van Tangney, Baumeister en Boone (2004) kwam naar voren dat er een positief verband was tussen zelfcontrole en de kwaliteit van interpersoonlijke relaties. Ook bleek dat een hoge mate van zelfcontrole leidde tot verminderde familieconflicten. Individuen met een hoge mate van zelfcontrole hadden meer empathie en konden hun woede beter inhiberen (Tangney et al., 2004). Daarnaast zijn individuen met een hoge mate van zelfcontrole beter in het automatiseren van positief en gezond gedrag naar gewoontes (De Ridder, Lensvelt-Mulders, Finkenauer, Stok, & Baumeister, 2012). Zelfcontrole kan daarom een belangrijk persoonlijkheidskenmerk zijn van ouders om de werkbeleving niet te laten interfereren met het gezinsdomein (Danner-Vlaardingerbroek, Kluwer, Van Steenbergen, & Van Der Lippe, 2016).

In hoeverre een negatieve werkbeleving effect heeft op de gezinssituatie kan ook afhankelijk zijn van het competentiegevoel van de ouder in hun rol als ouder (Erdwins, Buffardi, Casper, & O'Brien, 2001). Het gevoel van competentie komt overeen met het begrip *self-efficacy* van Bandura. Volgens hem representeert het begrip *self-efficacy* iemands geloof in staat te zijn een specifieke taak uit te kunnen voeren en motivatie op

ZELFCONTROLE EN SELF-EFFICACY

te kunnen brengen binnen een bepaalde context (Bandura, 1969). Dit vormt geen statisch persoonlijkheidskenmerk, maar een set van zelfbeelden en zelfgeloof die specifiek zijn voor bepaald gedrag in een context (Lent, Brown, & Hackett, 1994).

Wanneer ouders self-efficacy ervaren binnen de context van het ouderschap zullen zij in staat zijn zich beter aan te passen aan de ouderrol (Cinamon, 2006). In een onderzoek waarbij self-efficacy bij vrouwen is onderzocht, kwam naar voren dat vrouwen met meer self-efficacy zich minder snel laten overweldigen door eisen vanuit verschillende rollen (Erdwins et al., 2001). Deze vrouwen ervaren minder stress in het schakelen tussen hun werkomgeving en hun gezin. Daarnaast ervaren zowel vaders als moeders met een hogere self-efficacy meer doorzettingsvermogen wanneer zij geconfronteerd worden met problemen en conflicten in het combineren van hun werk en gezin (Cinamon, 2006). Zij zullen in plaats van twijfelen aan hun eigen vaardigheden genoeg geloof hebben in hun eigen capaciteiten als ouder om te kunnen anticiperen op een lastige situatie, zoals bij thuiskomst na een lange werkdag (Ardelt & Eccles, 2001). Wanneer ouders dus meer self-efficacy hebben, zullen zij zich minder snel laten overweldigen en meer doorzettingsvermogen tonen wanneer er conflicten ontstaan tussen het combineren van werk en gezin.

Om te onderzoeken welke persoonlijkheidskenmerken van ouders van invloed zijn op hun psychologische beschikbaarheid zijn de volgende onderzoeksvragen opgesteld: Vormt zelfcontrole een beschermende factor vormt in de relatie tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid? Vormt self-efficacy een beschermende factor in de relatie tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid? Ten eerste wordt er op basis van bovenstaande literatuur verwacht dat ouders die een negatieve werkbeleving hebben minder psychologisch beschikbaar zijn om na een werkdag responsief te interacteren met hun kinderen (hypothese 1). Daarnaast wordt verwacht dat zelfcontrole de positieve relatie tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid versterkt (hypothese 2). Ten slotte wordt verwacht dat self-efficacy de positieve relatie tussen werkbeleving en de psychologische beschikbaarheid van ouders versterkt (hypothese 3).

Methoden

Om antwoord te vinden op de vragen: "Vormt zelfcontrole een beschermende factor in de relatie tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid?" en "Vormt self-efficacy een beschermende factor in de relatie tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid?" werd er gebruikt gemaakt van een online vragenlijst. Dit is een kwantitatieve manier van dataverzameling dat deel uitmaakt van een toetsend onderzoek.

ZELFCONTROLE EN SELF-EFFICACY

Participanten

Aan het onderzoek hebben 117 ouders meegedaan die allen woonachtig zijn in Nederland. In totaal is de vragenlijst ingevuld door 36 vaders (30.8%) en 81 moeders ($M = 39.49$, $SD = 6.05$). De ouders werkten minimaal 12 uur per week en hebben 1 of meerdere kinderen tussen de 4 en 18 jaar, waarvan ten minste 1 kind nog bij de ouders woont. Mannen werkten gemiddeld 47.22 uur per week ($SD = 7.75$) en de vrouwen werkten gemiddeld 27.05 uur per week ($SD = 6.04$). De leeftijd van de ouders was normaal verdeeld en varieerde van 26 tot 58 jaar oud. De vaders waren gemiddeld 43.36 jaar oud ($SD = 7.68$) en de moeders hadden een gemiddelde leeftijd van 39.49 jaar ($SD = 6.05$). Het aantal kinderen per gezin was gemiddeld 2.16 ($SD = .75$). Deze kinderen hadden een gemiddelde leeftijd van 8.37 ($SD = 4.30$). Het merendeel van de ouders ($n = 63$) is hoogopgeleid (HBO/WO). 43 ouders hebben een MBO opleiding afgerond en de overige ouders hebben geen vervolgopleiding gevolgd of één die buiten de categorieën valt.

Procedure

De vragenlijst maakte deel uit van een groter onderzoek naar factoren van werk op psychologische beschikbaarheid. Het onderzoek werd uitgevoerd door meerdere bachelorstudenten ten behoeve van hun bachelorscriptie. Al deze studenten hebben binnen hun eigen netwerk de vragenlijst verspreid en respondenten verzameld. Om de vragenlijst af te kunnen nemen, is gebruik gemaakt van het programma *SurveyMonkey*. Voor aanvang van het onderzoek hebben de ouders een informed consent gelezen. Alleen bij instemming zijn zij met het onderzoek gestart. Na instemming is gevraagd naar enkele achtergrondkenmerken. Het volgende deel van de vragenlijst bestond uit vragen die specifiek gericht zijn op de constructen die gemeten moesten worden. De deelnamecriteria waren dat de ouder minimaal 12 uur werkt en dat de ouder minimaal één kind heeft in de leeftijd van 4-18 jaar. De populatie waaruit de steekproef getrokken is, bestaat dus uit werknemers die ouder zijn met verschillende opleidingsniveaus en functies.

Instrumenten

Zelfcontrole. Om zelfcontrole bij ouders te meten is er gebruik gemaakt van de Self-Control Scale [SCS] (Tangney et al., 2004). Deze schalen zijn voor het gebruik in de huidige vragenlijst uit het Engels vertaald naar het Nederlands. De vragenlijst bestond uit 10 items en meet hoe ouders zichzelf op het moment van invullen van de vragenlijst beoordelen op het al dan niet hebben van zelfcontrole. De stellingen werden beoordeeld aan de hand van een vijfpuntsschaal (1 = helemaal niet mee eens tot 5 = helemaal mee eens). Een voorbeeldstelling was: "Ik raak snel afgeleid". Een hoge score op deze schaal houdt in dat de ouder zichzelf hoog scoort op zelfcontrole. De schaal had een

ZELFCONTROLE EN SELF-EFFICACY

betrouwbaarheid van $\alpha = .70$. (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2016). In huidig onderzoek had de schaal een betrouwbaarheid van $\alpha = .77$. Daarnaast heeft onderzoek naar de SCS uitgewezen dat er sprake is van discriminante- en constructvaliditeit (Rosenbaum, 1980).

Self-efficacy. Om self-efficacy bij ouders te meten is er gebruik gemaakt van de Work-Family Conflict Management Scale (Cinamon, 2006). De stellingen zijn voor het gebruik in de huidige vragenlijst uit het Engels vertaald naar het Nederlands. Ouders kregen vier stellingen voorgelegd over het combineren van werk en gezin. Alle stellingen werden beoordeeld aan de hand van een vijfpuntsschaal (1 = helemaal niet mee eens tot 5 = helemaal mee eens), waarbij ouders hebben aangegeven in hoeverre zij dit gedrag in de afgelopen weken ervaren hebben. Een voorbeeldstelling was: "Ik voldoe aan mijn verplichtingen als ouder, zonder dat dit mijn rol als werknemer beïnvloedt." Een hoge score op deze schaal houdt in dat de ouder zichzelf hoog scoort op self-efficacy. De schaal had een betrouwbaarheid van $\alpha = .89$ (Cinamon, 2006). In huidig onderzoek had de schaal een betrouwbaarheid van $\alpha = .79$. Daarnaast had de schaal een bewezen discriminante validiteit (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000).

Psychologische beschikbaarheid. Om psychologische beschikbaarheid te meten zijn er 8 stellingen aan de ouders voorgelegd. Deze stellingen zijn afkomstig uit de Daily Psychological Availability Scale (Danner-Vlaardingerbroek, Kluwer, Van Steenbergen & Van der Lippe, 2013a). De stellingen zijn voor het gebruik in de huidige vragenlijst uit het Engels vertaald naar het Nederlands. Bovendien zijn de stellingen aangepast, zodat deze toepasbaar zijn op de ouder-kind interactie in plaats van op de partner interactie. Ouders moesten een gemiddelde werkdag van de afgelopen weken in gedachten nemen. De stellingen hadden betrekking op de ouder en een van de thuiswonende kinderen. De stellingen werden beoordeeld aan de hand van een vijfpuntsschaal (1 = helemaal oneens tot 5 = helemaal mee eens). Elke stelling begon met: "Toen ik na de werkdag samen met mijn kind was..." Een voorbeeldstelling die volgde was: "... stond ik geheel open voor wat mijn kind te vertellen had." Een hoge score op deze schaal houdt in dat een ouder meer psychologisch beschikbaar is voor het kind na een werkdag. De schaal had een betrouwbaarheid van $\alpha = .82$ en er is bewijs voor de discriminante validiteit van de vragenlijst (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013a). In huidig onderzoek had de schaal een betrouwbaarheid van $\alpha = .80$.

Werkbeleving. Om werkbeleving te meten is er gebruik gemaakt de Job-related Affective Well-being Scale [JAWS] (Van Katwyk, Fox, Spector, & Kelloway, 2000). De JAWS is een vragenlijst waarbij ouders antwoord moesten geven op de vraag in hoeverre zij bepaalde emoties voelden de afgelopen weken na een werkdag. Zij kregen 12 gevoelens voorgelegd, hierbij moesten zij op een vijfpuntsschaal aangeven in hoeverre

ZELFCONTROLE EN SELF-EFFICACY

deze gevoelens bij hen van toepassing waren na een werkdag. De ouders namen een gemiddelde werkdag in gedachten uit de afgelopen weken. De stellingen zijn uit het Engels naar het Nederlands vertaald en werden beoordeeld aan de hand van een vijfpuntsschaal (1 = nooit tot 5 = altijd). Een hoge score op deze schaal staat voor een positieve werkbeleving. De schaal had een betrouwbaarheid van $\alpha = .95$ en een bewezen constructvaliditeit (Van Katwyk et al., 2000). In huidig onderzoek had de schaal een betrouwbaarheid van $\alpha = .87$.

Analyse

De vragenlijst die is afgenomen meet meer constructen dan nodig zijn voor dit onderzoek. Huidig onderzoek neemt daarom alleen de antwoorden op de vragen over de concepten zelfcontrole, self-efficacy, psychologische beschikbaarheid en werkbeleving mee in de analyse. Om het verband tussen de afhankelijke en onafhankelijke variabelen te analyseren is een regressieanalyse uitgevoerd. Daarbij is het aantal uren dat de ouder werkt meegenomen als controlevariabele. Deze analyse is uitgevoerd door gebruik te maken van het programma SPSS. Voor de mediatie-analyse is tevens de PROCESS tool gebruikt.

Ethische verantwoording

Sinds de toename van het aantal werkende vrouwen is het aantal gezinnen waarin zowel de man als de vrouw werkt gestegen (Bianchi & Milkie, 2010). Hierdoor moeten ouders binnen het gezin een nieuwe manier vinden om werk en gezin te combineren. Huidig onderzoek beoogt als aanvulling op eerder onderzoek te onderzoeken welke rol persoonlijkheidskenmerken als zelfcontrole en self-efficacy speelt in dit proces. Om dit onderzoek te kunnen verrichten is voor een online vragenlijst gekozen. Hierdoor is geprobeerd de belasting voor de deelnemers aan het onderzoek minimaal te houden. Daarnaast hadden de ouders de mogelijkheid zelf te kiezen op welk moment zij de vragenlijst beantwoordde. Het onderzoek werd echter wel in het belang van de onderzoekers uitgevoerd en heeft de participanten niks opgeleverd. De vragenlijst kon tevens emotioneel belastend zijn voor de participanten, omdat het onderwerp van de vragenlijst, het combineren van werk en gezin, een gevoelig onderwerp kan zijn voor ouders. Deelname aan het onderzoek was echter op vrijwillige basis en ouders waren te allen tijde vrij om deelname aan het onderzoek te beëindigen. Tot slot is alle informatie anoniem en vertrouwelijk behandeld om de privacy van de deelnemers te waarborgen.

Resultaten

De gemiddelden en standaardafwijkingen van de scores op leeftijd, aantal uren werk, psychologische beschikbaarheid, werkbeleving, zelfcontrole en self-efficacy zijn weergegeven in tabel 1.

Tabel 1

Gemiddelden en standaardafwijkingen voor leeftijd en aantal uren werk, psychologische beschikbaarheid, werkbeleving, zelfcontrole en self-efficacy

	Totaal (<i>n</i> = 117)		Man (<i>n</i> = 36)		Vrouw (<i>n</i> = 81)	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
Leeftijd	40.68	6.80	43.36	7.68	39.49	6.05
Aantal uren werk	31.72	9.63	47.22	.76	27.05	6.04
Psychologische beschikbaarheid	4.08	.61	4.08	.60	4.08	.63
Werkbeleving	3.96	.51	4.01	.44	3.94	.53
Zelfcontrole	2.25	.64	2.26	.71	2.24	.61
Self-efficacy	4.01	.80	4.15	.69	3.95	.84

Er zijn correlaties berekend om te toetsen of er een significante samenhang is tussen de variabelen aantal uren dat de ouders werken, werkbeleving, zelfcontrole, self-efficacy en psychologische beschikbaarheid (zie tabel 2). De resultaten uit de Pearson correlatie tonen aan dat de variabele aantal uren dat de ouder werkt niet significant gecorreleerd is aan de andere variabelen. Het aantal uren dat de ouder werkt is daarom niet meegenomen in de analyse als controlevariabele.

De onafhankelijke variabele werkbeleving heeft een lage maar significante correlatie met psychologische beschikbaarheid. Deze positieve correlatie betekent dat ouders met een hoge score op werkbeleving, wat gelijk staat aan een positieve werkbeleving, hoger zullen scoren op psychologische beschikbaarheid. Hiermee is hypothese 1 bevestigd. Ouders met een negatieve werkbeleving zullen minder psychologisch beschikbaar zijn na een werkdag. Werkbeleving heeft tevens een positieve significante correlatie met zelfcontrole. Zelfcontrole correleert ook significant met psychologische beschikbaarheid. Deze positieve correlatie betekent dat ouders met een hoge score op zelfcontrole, meer psychologisch beschikbaar zijn na een werkdag. Self-

ZELFCONTROLE EN SELF-EFFICACY

efficacy heeft eveneens een significante correlatie met psychologische beschikbaarheid. Deze positieve correlatie is laag, maar betekent dat ouders die een hogere self-efficacy rapporteren, hoger scoren op psychologische beschikbaarheid. Tot slot heeft self-efficacy een middelmatige, significante correlatie met werkbeleving.

Tabel 2

Pearsoncorrelatie aantal uur dat de ouder werkt, psychologische beschikbaarheid, werkbeleving, zelfcontrole en self-efficacy

	1	2	3	4	5
1. Aantal uur dat de ouder werkt	-				
2. Psychologische beschikbaarheid	-.01	-			
3. Werkbeleving	.09	.42*	-		
4. Zelfcontrole	-.08	-.30**	-.30**	-	-
5. Self-efficacy	.07	.49*	.62*	-	-

*. Correlatie is significant met een α van .05 (eenzijdig).

** . Correlatie is significant met een α van .01 (tweezijdig).

Om te onderzoeken of zelfcontrole en self-efficacy een beschermende factor zijn in de relatie tussen werkbeleving en de psychologische beschikbaarheid van ouders na een werkdag is een multipele regressie met interactie-effect uitgevoerd.

Voorafgaand aan de analyse zijn de assumpties van een multipele regressie gecontroleerd. Ten eerste is de verhouding participanten en variabelen gecontroleerd. Met de vuistregel $N = 50 + 8(k)$, waarbij k het aantal predictoren is, kon worden bepaald of er aan deze assumptie is voldaan (Tabachnick & Fidell, 2007). N moet hierbij 66 zijn, in dit onderzoek was $N = 117$, er is dus voldaan aan deze assumptie. Aan de hand van het histogram en p-plot kan gecontroleerd worden of de variabelen normaal verdeeld zijn en kan er gecontroleerd worden voor uitschieters. Uit het histogram en de p-plot blijkt dat de variabelen normaal verdeeld zijn en er geen uitschieters zijn. Vervolgens is er gecontroleerd voor multicollineariteit. De multicollineariteitstolerantie was lager dan .02 bij zowel zelfcontrole als self-efficacy. Daarnaast waren voor deze variabelen de variantie inflatie factors lager dan 10. Deze resultaten houden in dat de variabele werkbeleving niet sterk correleert met zelfcontrole en self-efficacy. Zodoende is er geen sprake van multicollineariteit. Ten vierde is er gecontroleerd voor homoscedasticiteit, lineariteit en

ZELFCONTROLE EN SELF-EFFICACY

normaliteit. In de scatterplot van de gestandaardiseerde residuen komt er geen duidelijk patroon naar voren. Dit houdt in dat er voldaan is aan de assumptie van homoscedasticiteit, lineariteit en normaliteit. Er is dus voldaan aan de assumpties verhouding participanten en variabelen, normaal verdeelde variabelen, uitschieters, multicollineariteit, normale/lineaire verdeling en homoscedasticiteit van residuen.

Om antwoord te geven op de vraag: "Vormt zelfcontrole een beschermende factor in de rol tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid?" is er een multi-pele regressie uitgevoerd. In model 1 in de regressieanalyse is het verband tussen werkbeleving en zelfcontrole en de afhankelijke variabele psychologische beschikbaarheid geanalyseerd. Model 1 was significant, $R^2 = .22$, $F(2,114) = 15.48$, $p < .001$. De totale variantie binnen psychologische beschikbaarheid wordt voor 22% verklaard door werkbeleving en self-efficacy. In Model 2 is het interactie-effect tussen zelfcontrole en werkbeleving toegevoegd. Model 2 was niet significant, $R^2 = .23$, $F(1,113)$, $p = .15$. Model 2 verklaarde niet meer variantie dan Model 1, $\Delta F(1,113) = 2.08$, $p = .15$. De toevoeging van model 2 is daarom niet significant.

Er is een hoofdeffect gevonden voor werkbeleving op psychologische beschikbaarheid (zie tabel 3). Dit effect is positief en is significant. Dit houdt in dat hoe positiever ouders hun werk ervaren des te meer psychologisch beschikbaar zij zijn voor hun kinderen na een werkdag. Ook is er een hoofdeffect gevonden voor zelfcontrole op psychologische beschikbaarheid (zie tabel 3). Dit effect is negatief en significant. Dit verband houdt in dat hoe meer zelfcontrole ouders hebben, des te minder psychologisch beschikbaar zij zijn voor hun kinderen na een werkdag. Uit de hoogte van de effectgrootte van dit verband ($f^2 = .0.28$) blijkt dat zelfcontrole op psychologische beschikbaarheid een medium verband is (Cohen, 1988). Als laatste is er gekeken naar zelfcontrole als moderator op de relatie tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid (zie tabel 3). Hieruit bleek dat hoe meer zelfcontrole een ouder heeft hoe minder sterk het verband tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid is. Dit effect was echter niet significant, zie tabel 3. Uit de resultaten blijkt dus dat er geen moderator-effect is van zelfcontrole op het verband tussen positieve of negatieve werkbeleving op de psychologische beschikbaarheid van ouders.

ZELFCONTROLE EN SELF-EFFICACY

Tabel 3

Multipele regressieanalyse, werkbeleving en zelfcontrole als voorspeller voor psychologische beschikbaarheid

Model		<i>B</i>	<i>SE B</i>	Beta
1	Constante	4.08	.05	
	Werkbeleving	.45	.11	.39**
	Zelfcontrole	.19	.08	-.19*
2	Constante	4.06	.05	
	Werkbeleving	.46	.11	.38**
	Zelfcontrole	-.20	.08	-.21*
	Werkbeleving * zelfcontrole	-.23	.16	-.12

Noot. $R^2 = .22$, $p < .001$ voor Model 1, $R^2 = .23$, $p < .001$ voor Model 2. * $p < .05$, ** $p < .01$.

Om antwoord te geven op de vraag: "Vormt self-efficacy een beschermende factor in de rol tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid?" is eveneens een regressie analyse met interactie-effect uitgevoerd. In model 1 in de regressieanalyse is het verband tussen werkbeleving en self-efficacy en de afhankelijke variabele psychologische beschikbaarheid geanalyseerd. Uit de ANOVA blijkt dat het model significant is, $R^2 = .26$, $F(2,114) = 20.301$, $p < .001$. De totale variantie binnen psychologische beschikbaarheid wordt voor 26% verklaard door werkbeleving en self-efficacy. Aan model 1 is het interactie-effect tussen self-efficacy en werkbeleving toegevoegd. Model 2 is significant, $R^2 = .27$, $F(1,113) = 13.78$, $p < .001$. De verklaarde variantie van model 2 is echter niet significant hoger dan die van model 1, $\Delta F(1,113) = .81$, $p = .37$.

Er is geen hoofdeffect gevonden voor werkbeleving op psychologische beschikbaarheid. Wel is er een hoofdeffect gevonden voor self-efficacy op psychologische beschikbaarheid (zie tabel 4). Dit effect is positief en significant. Dit houdt in dat hoe meer self-efficacy ouders hebben hoe meer psychologisch beschikbaar zij zullen zijn na een werkdag. Uit de hoogte van de effectgrootte van dit verband ($f^2 = .357$) blijkt dat self-efficacy op psychologische beschikbaarheid een sterk verband is (Cohen, 1988). Tot slot is er in de analyse gekeken naar self-efficacy als moderator op de relatie tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid. Self-efficacy blijkt geen modererend effect te hebben op de relatie tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid. Uit de analyse komt dus duidelijk naar voren dat de toevoeging van het interactie-effect tussen werkbeleving en self-efficacy geen significante bijdrage levert aan de variantie binnen psychologische beschikbaarheid.

ZELFCONTROLE EN SELF-EFFICACY

Tabel 4

Multipelle regressieanalyse, werkbeleving en self-efficacy als voorspeller voor psychologische beschikbaarheid

Model		<i>B</i>	<i>SE B</i>	Beta
1	Constante	4.08	.05	
	Werkbeleving	.24	.12	.20
	Self-efficacy	.28	.08	.37*
2	Constante	4.06	.06	
	Werkbeleving	.26	.13	.21
	Self-efficacy	.30	.08	.39**
	Werkbeleving * self-efficacy	.10	.11	.08

Noot. $R^2 = .26$, $p < .001$ voor Model 1, $R^2 = .27$, $p < .001$ voor Model 2. * $p < .05$, ** $p < .01$.

Aangezien er een significant verband van self-efficacy op psychologische beschikbaarheid bestaat en er sprake is van een correlatie tussen werkbeleving en self-efficacy is er gekeken in hoeverre self-efficacy het verband tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid medieert. Om dit te onderzoeken is er een mediatie-analyse uitgevoerd.

Het testen van een mediatie-effect verloopt in drie stappen (Baron en Kenny, 1986). Allereerst moet worden aangetoond dat de onafhankelijke variabele samenhangt met de mediërende variabele. Uit de analyse blijkt dat werkbeleving een significante voorspeller is van self-efficacy, $R^2 = .38$, $F(1,115) = 70.24$, $p < .001$. De totale variantie in self-efficacy wordt voor 38% verklaard door werkbeleving. De positieve waarde van b (zie tabel 5) houdt in dat self-efficacy toeneemt wanneer de werkbeleving toeneemt.

Tabel 5

Enkelvoudige regressieanalyse, werkbeleving als voorspeller voor psychologische beschikbaarheid

Model		<i>B</i>	<i>SE B</i>	Beta
1	Constante	.00	.06	
	Werkbeleving	.97	.12	.62**

Noot. $R^2 = .26$, $p < .001$, * $p < .05$, ** $p < .01$.

ZELFCONTROLE EN SELF-EFFICACY

Ten tweede moet de onafhankelijke variabele invloed hebben op de afhankelijke variabele. Werkbeleving voorspelt psychologische beschikbaarheid significant wanneer self-efficacy niet wordt meegenomen in het model, $R^2 = .18$, $F(1,115) = 25.12$, $p < .001$ (tabel 6). De totale variantie in psychologische beschikbaarheid wordt voor 18% verklaard door werkbeleving.

Tabel 6

Enkelvoudige regressieanalyse, werkbeleving als voorspeller voor psychologische beschikbaarheid

Model		<i>B</i>	<i>SE B</i>	Beta
1	Constante	4.08	.05	
	Werkbeleving	.51	.10	.42**

Noot. $R^2 = .18$, $p < .001$, * $p < .05$, ** $p < .01$.

Ten derde moet de mediator invloed hebben op de afhankelijke variabele. Self-efficacy is een significante voorspeller van psychologische beschikbaarheid, $R^2 = .26$, $F(2,114) = 20.30$, $p < .001$. De totale variantie in psychologische beschikbaarheid wordt voor 26% verklaard door self-efficacy en werkbeleving. De positieve *b* voor self-efficacy houdt in dat psychologische beschikbaarheid toeneemt als de werkbeleving positief is (tabel 7).

Tabel 7

Multipelle regressieanalyse, werkbeleving en self-efficacy als voorspeller voor psychologische beschikbaarheid

Model		<i>B</i>	<i>SE B</i>	Beta
1	Constante	4.08	.05	
	Werkbeleving	.24	.12	.20
	Self-efficacy	.28	.08	.37**

Noot. $R^2 = .26$, $p < .001$, * $p < .05$, ** $p < .01$.

Er is een significant effect van werkbeleving op psychologische beschikbaarheid via self-efficacy, $b = .27$, BCa CI [0.13, 0.45]. De gestandaardiseerde effectgrootte van het mediatie-effect is .23, dit is een medium effect (Cohen, 1988). Het significante mediatie-effect houdt in dat self-efficacy het effect van negatieve werkbeleving op psychologische beschikbaarheid verkleint.

Conclusie en discussie

In dit onderzoek is gekeken naar de rol van zelfcontrole en self-efficacy op de relatie tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid. De rol van zelfcontrole en self-efficacy is onafhankelijk van elkaar getest. Het doel van dit onderzoek was om inzicht te krijgen in de persoonlijkheidskenmerken van ouders die van invloed kunnen zijn op de relatie tussen werkbeleving en gezin. Met de inzichten die dit onderzoek op kan leveren, zouden werkgevers kunnen inspelen op de behoeftes van werknemers, zodat deze op hun beurt beter kunnen functioneren. Wanneer ouders hun werk als positief ervaren heeft dit ook positieve gevolgen voor de rol als ouder (Greenhaus & Powell, 2006).

Om antwoord te geven op de onderzoeksvraag of zelfcontrole en self-efficacy een beschermende factor vormen in de relatie tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid is onderzocht of zelfcontrole en self-efficacy een modererende rol spelen in het verband tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid. Uit dit onderzoek is gebleken dat werkbeleving een significante invloed heeft op psychologische beschikbaarheid wanneer zelfcontrole mee wordt genomen in de analyse. Wanneer self-efficacy mee wordt genomen in de analyse blijkt werkbeleving echter geen significante relatie te hebben met psychologische beschikbaarheid. Hypothese 1 kan dus alleen bevestigd worden in het model waarin zelfcontrole is meegenomen. Zowel zelfcontrole als self-efficacy spelen geen modererende rol in de relatie tussen werkbeleving op psychologische beschikbaarheid. Hypothese 2 en hypothese 3 zullen dan ook moeten worden verworpen.

Onafhankelijk van werkbeleving blijken zelfcontrole en self-efficacy wel van invloed te zijn op psychologische beschikbaarheid. Deze persoonlijkheidskenmerken kunnen er dus voor zorgen dat ouders meer of minder psychologisch beschikbaar zijn. Een significant en negatief verband tussen zelfcontrole en psychologische beschikbaarheid toont aan dat ouders met meer zelfcontrole minder psychologisch beschikbaar zijn na een werkdag. Op basis van bestaande literatuur werd verwacht dat ouders met meer zelfcontrole meer psychologisch beschikbaar zouden zijn, omdat ouders met zelfcontrole beter om zouden kunnen gaan met negatieve emoties na een werkdag (Byron, 2005). Het resultaat van huidig onderzoek komt dus niet overeen met de verwachting vanuit de literatuur. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat ouders met veel zelfcontrole na een werkdag bewust kiezen om zich eerst te richten op andere bezigheden, voordat zij de volledige aandacht richten op hun kinderen. Volgens Fujita (2011) heeft een ouder niet meer zelfcontrole als het impulsen inhijbeert, maar door in de omgeving keuzes te reguleren. Daarnaast is een ouder met veel zelfcontrole in staat om behoeftes uit te stellen. Ouders met veel zelfcontrole zouden dus bewust kunnen kiezen

ZELFCONTROLE EN SELF-EFFICACY

om eerst een andere taak te verrichten, zoals het koken van het avondeten. Voor vervolgonderzoek is het interessant om het gevonden negatieve verband van zelfcontrole en psychologische beschikbaarheid verder te onderzoeken. Er zou bijvoorbeeld onderzoek gedaan kunnen worden naar ouders die er bewust voor kiezen om niet direct na een werkdag psychologisch beschikbaar te zijn, maar vanwege veel zelfcontrole eerst tijd nemen voor andere zaken die geregeld moeten worden.

Huidig onderzoek heeft een positief verband aangetoond tussen self-efficacy en de psychologische beschikbaarheid van ouders. Het suggereert dat hoe meer vertrouwen een ouder in de rol als ouder heeft, hoe meer psychologisch beschikbaar deze ouder is na een werkdag. Dit kan verklaard worden vanuit het feit dat ouders met meer self-efficacy vaak minder stress ervaren en meer doorzettingsvermogen tonen wanneer zij worden geconfronteerd met een conflict, zoals het schakelen tussen werk en gezin (Cinamon, 2006; Erdwins et al., 2001). Bij deze verklaring moet echter rekening worden gehouden met de operationalisatie van self-efficacy in eerdere onderzoeken. Volgens Bandura (1969) speelt self-efficacy vooral een rol in specifiek gedrag in een specifieke situatie. In eerder onderzoek kan self-efficacy gemeten zijn binnen een andere context dan in huidig onderzoek, waardoor de resultaten niet volledig te vergelijken zijn met resultaten uit eerder onderzoek. Bovendien moet er rekening gehouden worden met de generalisatie van de resultaten uit huidig onderzoek naar andere contexten. De resultaten uit huidig onderzoek kunnen enkel gegeneraliseerd worden naar ouders binnen dezelfde context als in huidig onderzoek.

Het gevonden verband tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid is positief, wat betekent dat ouders die een positieve werkbeleving hebben meer psychologisch beschikbaar zijn na een werkdag. Wanneer ouders een negatieve werkbeleving hebben, zijn zij minder psychologisch beschikbaar na een werkdag. Dit komt overeen met eerder onderzoek waaruit bleek dat de manier waarop het werk van ouders wordt ervaren de manier van interactie met hun kinderen beïnvloedt (Cinamon et al., 2007; Greenberger et al., 1994). Uit huidig onderzoek blijkt dus dat ouders met een negatieve werkbeleving minder psychologische beschikbaar zijn, wat kan leiden tot minder responsieve interacties met hun kinderen. Werkbeleving blijkt echter geen significante relatie te hebben met psychologische beschikbaarheid wanneer self-efficacy mee wordt genomen in de analyse. Dit suggereert dat self-efficacy in dit model meer variantie verklaart in psychologische beschikbaarheid dan werkbeleving, waardoor het effect van werkbeleving op psychologische beschikbaarheid niet meer significant is. Werkbeleving vormt wanneer gecontroleerd wordt voor self-efficacy dus geen significante voorspeller voor psychologische beschikbaarheid. Eerder onderzoek toont echter aan dat werkbeleving van invloed kan zijn op de psychologische beschikbaarheid van ouders

ZELFCONTROLE EN SELF-EFFICACY

(Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013b). Er werd dan ook verwacht dat self-efficacy op een andere manier een rol speelt in het verband tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid. Daarom is er een mediatie-analyse uitgevoerd. Geconcludeerd kan worden dat self-efficacy een mediërend effect heeft op de relatie tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid. De mate waarin werkbeleving invloed heeft op psychologische beschikbaarheid van ouders wordt dus bepaald door de mate van self-efficacy. Hoe meer self-efficacy een ouder heeft, hoe minder groot het effect van negatieve werkbeleving op psychologische beschikbaarheid is.

Bij het interpreteren van de resultaten van dit onderzoek dient men rekening te houden met een aantal beperkingen. Allereerst zijn er enkele kanttekeningen te plaatsen bij het design van het onderzoek. Ten eerste is het onderzoek cross-sectioneel. Hierdoor is het niet mogelijk om met zekerheid iets te zeggen over de richting van de verbanden die zijn onderzocht. Vervolgonderzoek zou door middel van longitudinaal onderzoek een uitspraak kunnen doen over de causaliteit van de effecten. Ten tweede is er gebruik gemaakt van zelfrapportage. Hierdoor wordt alleen een reflectie van de percepties van het eigen gedrag van de ouder onderzocht, wat mogelijk niet overeenkomt met daadwerkelijk gedrag. Ouders zouden sociaal wenselijk kunnen antwoorden of zij zouden zichzelf kunnen overschatten of onderschatten. Voor vervolgonderzoek zou het daarom wenselijk zijn dat het onderzoek niet enkel bestaat uit een zelfrapportage. Het zou zinvol kunnen zijn om gebruik te maken van observaties of om ook de kinderen van de ouders bij het onderzoek te betrekken. Op deze manier wordt er een vollediger beeld geschetst van de psychologische beschikbaarheid van ouders. Ten derde betreft het onderzoek een kleine steekproef. Bovendien dient er rekening gehouden te worden met het feit dat er minder vaders dan moeders deel hebben genomen aan het onderzoek. Dit beperkt de generaliseerbaarheid van de resultaten van dit onderzoek. Daarnaast kan er een kanttekening geplaatst worden bij de validiteit van de items die self-efficacy meten. Ondanks dat er uit de oorspronkelijke vragenlijst voor self-efficacy sprake van validiteit blijkt te zijn (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000), bestaat de vragenlijst uit huidig onderzoek slechts uit vier items om self-efficacy te meten. Dit is weinig en verkleint wellicht de validiteit van het construct self-efficacy. Tot slot moet worden benoemd dat de mediatie-analyse niet is gebaseerd op theorie. Er was geen sprake van bewijs uit de literatuur voor een mediatie-effect waarna de mediatie-analyse is uitgevoerd. De keuze voor de mediatie-analyse is echter gebaseerd op de verkregen resultaten uit huidig onderzoek. Toekomstig onderzoek zal de theorie achter het gevonden mediatie-effect van self-efficacy in het verband van werkbeleving en psychologische beschikbaarheid verder moeten onderzoeken.

Huidig onderzoek biedt een nieuwe inzicht in de bijdrage van

ZELFCONTROLE EN SELF-EFFICACY

persoonlijkheidskenmerken van ouders in het combineren van werk en gezin. Uit het onderzoek komt immers naar voren dat zowel zelfcontrole als self-efficacy bij ouders een effect kunnen hebben op de psychologische beschikbaarheid van ouders na een werkdag. Deze bevindingen bieden nieuwe inzichten die kunnen worden gebruikt binnen klinische praktijken, organisaties en voor ouders zelf. Binnen de huidige maatschappij moeten ouders namelijk steeds vaker zoeken naar een balans tussen werk en gezin. Dit heeft gevolgen voor het gezin, omdat de ervaringen van het werk consequenties hebben voor de affectie van ouders (Illies et al., 2007). Door de bevindingen van dit onderzoek is duidelijk geworden dat ouders met minder zelfcontrole en meer self-efficacy meer psychologisch beschikbaar zijn na een werkdag. In het belang van hun kinderen is het dus wenselijk dat ouders zich bewust worden van de rol die zelfcontrole en self-efficacy kunnen spelen in hun psychologische beschikbaarheid. Op deze manier kunnen ouders met veel zelfcontrole proberen hun zelfcontrole los te laten, zodat zij na een werkdag zoveel mogelijk psychologisch beschikbaar kunnen zijn. Voor ouders is het bovendien belangrijk dat zij geïnformeerd worden over het belang van een hoge self-efficacy. Self-efficacy kan immers het effect van negatieve werkbeleving op de psychologische beschikbaarheid verminderen en de psychologische beschikbaarheid van ouders vergroten. Ouders zouden bijvoorbeeld educatie kunnen krijgen over self-efficacy over hoe zij meer geloof in zichzelf krijgen in hun rol als ouder. Op deze manier kunnen ouders meer psychologisch beschikbaar zijn na een drukke werkdag en meer kwalitatieve interacties hebben met hun kind.

ZELFCONTROLE EN SELF-EFFICACY

Literatuur

- Ardelt, M., & Eccles, J. S. (2001). Effects of mothers' parental efficacy beliefs and promotive parenting strategies on inner-city youth. *Journal of Family Issues, 22*, 944-972. doi:10.1177/019251301022008001
- Bandura, A. (1969). *Principles of Behavior Modification*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology, 51*(6), 1173. doi:10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., & Tice, D. M. (2007). The strength model of self-control. *Current Directions in Psychological Science, 16*, 351-355. doi:10.1111/j.1467-8721.2007.00534.x
- Baumeister, R. F., Gailliot, M., DeWall, C. N., & Oaten, M. (2006). Self-regulation and personality: How interventions increase regulatory success, and how depletion moderates the effects of traits on behavior. *Journal of Personality, 74*, 1773–1802. doi:10.1111/j. 1467-6494.2006.00428.x
- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family, 72*, 705-725. doi:10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x
- Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the family as a context of human development: Research of perspectives. *Developmental Psychology, 22*, 723-742. doi:10.1037/ 0012-1649.22.6.723
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 169-198. doi:10.1016/j.jvb.2004.08.009
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 249-276. doi:10.1016/j.jvb.2004.08.009

ZELFCONTROLE EN SELF-EFFICACY

- Cinamon, R. G. (2006). Preparing minority adolescents to blend work and family roles: Increasing work-family conflict management self efficacy. *International Journal for the Advancement of Counselling, 28*, 79. doi:10.1007/s10447-005-9006-x
- Cinamon, R. G., Weisel, A., & Tzuk, K. (2007). Work—family conflict within the family: Crossover effects, perceived parent—child interaction quality, parental self-efficacy, and life role attributions. *Journal of Career Development, 34*, 79-100. doi:10.1177/0894845307304066
- Cohen (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Costigan, C. L., Cox, M. J., & Cauce, A. M. (2003). Work-parenting linkages among dual-earner couples at the transition to parenthood. *Journal of Family Psychology, 17*, 397-408. doi:10.1037/0893-3200.17.3.397
- Danner-Vlaardingerbroek, G., Kluwer, E. S., Van Steenbergen, E. F., & Van Der Lippe, T. (2013a). Knock, knock, anybody home? Psychological availability as link between work and relationship. *Personal Relationships, 20*, 52-68. doi:10.1111/j.1475-6811.2012.01396.x
- Danner-Vlaardingerbroek, G., Kluwer, E. S., van Steenbergen, E. F., & van der Lippe, T. (2013b). The psychological availability of dual-earner parents for their children after work. *Family Relations, 62*, 741-754. doi:10.1111/fare.12039
- Danner-Vlaardingerbroek, G., Kluwer, E. S., Van Steenbergen, E. F., & Van Der Lippe, T. (2016). How work spills over into the relationship: Self-control matters. *Personal Relationships, 23*, 441-455. doi:10.1111/pere.12136
- De Ridder, D. T. D., Lensvelt-Mulders, G., Finkenauer, C., Stok, F. M., & Baumeister, R. F. (2012). Taking stock of self-control: A meta-analysis of how trait self-control relates to a wide range of behaviors. *Personality and Social Psychology Review, 16*, 76– 99. doi:10.1177/1088868311418749
- Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J., & O'Brien, A. S. (2001). The Relationship of Women's Role Strain to Social Support, Role Satisfaction, and Self-Efficacy. *Family*

ZELFCONTROLE EN SELF-EFFICACY

Relations, 50, 230-238. doi:10.1111/j.1741-3729.2001.00230.x

Fujita, K. (2011). On conceptualizing self-control as more than the effortful inhibition of impulses. *Personality and Social Psychology Review*, 15, 352-366.

doi:10.1177/1088868311411165

Greenberger, E., O'Neil, R., & Nagel, S. K. (1994). Linking workplace and homeplace: Relations between the nature of adults' work and their parenting behaviors. *Developmental Psychology*, 30, 990-1002.

doi:10.1037/0012-1649.30.6.990

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.

doi:10.1016/S0001-8791

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.

doi:10.5465/AMR.2006.19379625

Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1368. doi:10.1037/0021-9010.92.5.1368

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122. doi:10.1006/jvbe.1994.1027

Malinen, K., Kinnunen, U., Tolvanen, A., Ronka, A., Wierda-Boer, H., & Gerris, J. (2010). Happy spouses, happy parents? Family relationships among Finnish and Dutch dual earners. *Journal of Marriage and Family*, 72, 293-306.

doi:10.1111/j.1741-3737.2010.00700.x

Perry-Jenkins, M., & Gillman, S. (2000). Parental job experience and children's well being: The case of two-parent and single mother working class families. *Journal of Family and Economic Issues*, 21, 123-147. doi:10.1023/A:1009473918629

ZELFCONTROLE EN SELF-EFFICACY

- Roberts, N. A., & Levenson, R. W. (2001). The remains of the workday: Impact of job stress and exhaustion on marital interaction in police couples. *Journal of Marriage and Family, 63*, 1052–1067. doi:10.1111/j.1741-3737.2001.01052.x
- Rosenbaum, M. (1980). A schedule for assessing self-control behaviors: Preliminary findings. *Behavior Therapy, 11*, 109-121. doi:10.1016/S0005-7894(80)80040-2
- Rogers, S. J., & May, D. C. (2003). Spillover between marital quality and job satisfaction: Long-term patterns and gender differences. *Journal of Marriage and Family, 65*, 482–495. doi:10.1111/j.1741-3737.2003.00482.x
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston, MA: Pearson/Allyn & Bacon
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality, 72*, 271-324. doi:10.1111/j.0022-3506.2004.00263.x
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 108-130.
doi:10.1016/S0001-8791(03)00035-6
- Van Katwyk, P.T., Fox, S., Spector, P.E., & Kelloway, E.K. (2000). Using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology, 2*, 219-230.
doi:10.1037/1076-8998.5.2.219