

Spillover van werktevredenheid op psychologische beschikbaarheid:
De modererende rol van integratie van werk en gezin

Milou van Kats

4165357

Universiteit Utrecht

Begeleider: Gerdientje Danner-Vlaardingerbroek

SPILOVER VAN WERKTEVREDENHEID OP PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID: DE MODERERENDE ROL VAN INTEGRATIE

Abstract

This study examined whether job satisfaction spills over into the psychological availability of working parents for their children. Secondly, this study investigated the moderating effect of work-family integration on this relation. A survey was conducted among 106 Dutch working parents from dual-earner families, with children in the age of 4-18. Using a Pearson correlation test, no relation was found between job satisfaction and psychological availability. Using a multiple regression analysis, no moderating effect on this relation was found for role-integration. The study did find a negative relation between integration of work and family roles and psychological availability. Although the relation between job satisfaction and psychological availability was not found, the results suggest more research to these topics is needed.

Keywords: spillover, psychological availability, job satisfaction, role integration

SPILOVER VAN WERKTEVREDENHEID OP PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID: DE MODERERENDE ROL VAN INTEGRATIE

De relatie tussen werktevredenheid en psychologische beschikbaarheid: De modererende rol van integratie van werk en gezin

Vanaf begin dit jaar mogen Franse werknemers zich beroepen op *le droit à la déconnexion*: het recht om offline te zijn. Hiermee wil de regering hen in bescherming nemen tegen de vervagende grenzen tussen werk en gezinsleven. In Nederland is er nog geen sprake van een dergelijk beleid. Toch communiceren ook werknemers in de Nederlandse werkcultuur steeds vaker buiten kantoortijden over werk (Demerouti, Derks, Ten Brummelhuis, & Bakker, 2014). Hierdoor zijn de rol als werknemer en de rol als ouder voor veel mensen meer geïntegreerd (Park, Fritz, & Jex, 2011). Vooral wanneer werknemers weinig plezier hebben in hun baan, kan deze integratie van rollen nadelige gevolgen hebben voor de thuissituatie (Ilies, Wilson, & Wagner, 2009). Eén van die nadelige gevolgen zou kunnen zijn dat de psychologische beschikbaarheid van ouders voor hun kinderen vermindert.

Ouders met een lage psychologische beschikbaarheid hebben minder capaciteit en motivatie om aandacht aan hun kinderen en de opvoeding te schenken (Danner-Vlaardingebroek, Kluwer, Van Steenberghe, & Van der Lippe, 2013a). Het is al langer bekend dat ouders de tijd en energie nodig hebben om bepaalde ouderlijke verantwoordelijkheden goed uit te kunnen dragen (Bronfenbrenner, 1979). Wanneer ouders minder psychologisch beschikbaar zijn voor hun kinderen, benadeelt dit de kwaliteit van de communicatie tussen ouder en kind (Gali Cinamon, Weisel, & Tzuk, 2007). Dit terwijl kwalitatieve interacties tussen ouder en kind juist gerelateerd zijn aan positieve ontwikkelingsuitkomsten, zoals goede relaties met vrienden en geliefden op latere leeftijd (Kochendorfer & Kerns, 2017). Het doel van het huidige onderzoek is daarom om vast te stellen of er een verband bestaat tussen de baantevredenheid van Nederlandse ouders en hun psychologische beschikbaarheid voor de kinderen. Tevens wordt bekeken of dit verband sterker is wanneer de rollen als ouder en als werknemer meer geïntegreerd zijn.

Wanneer het werk van ouders de thuissituatie beïnvloedt, is er sprake van spillover van werk naar gezin (Frone, Russell, & Cooper, 1997). Gedrag of emoties die in de rol als werknemer ontstaan, hebben dan gevolgen voor het gedrag of de emoties in de gezinsrol. Zo kunnen positieve werkervaringen ervoor zorgen dat ouders gelukkiger zijn en meer energie hebben (Greenhaus & Powell, 2006). Anderzijds kunnen werkzaamheden stress opleveren die ook in de ouderrol te voelen is (Allen, Cho, & Meier, 2014). Door de interdependentie van werk en privé kan dus een spillover ontstaan van gedrag en emoties.

Door spillover van werk naar gezin, kan de baantevredenheid van een werkende ouder de gezinssituatie beïnvloeden. Baantevredenheid kan gezien worden als een plezierige emotionele toestand als gevolg van de beoordeling van het werk (Locke,

SPILOVER VAN WERKTEVREDENHEID OP PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID: DE MODERERENDE ROL VAN INTEGRATIE

1969). Werknemers die tevreden zijn, hebben een hogere kans op een goed humeur en een groter welzijn in het algemeen (Greenhaus & Powell, 2006; Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). Daarnaast zijn werknemers met een hoge baantevredenheid ook meer tevreden met de werk-familie balans (Saltzstein, Ting, & Saltzstein, 2001). Ouders zouden door deze positieve gemoedstoestand meer energie kunnen hebben om tijd te maken voor hun kinderen na een werkdag. Werknemers die niet tevreden zijn met hun baan, hebben daarentegen vaker te kampen met stress, lichamelijke klachten en depressieve gevoelens (Lourel, Ford, Edey Gamassou, Guéguen, & Hartmann, 2009). Deze stress zou ervoor kunnen zorgen dat ouders minder energie hebben om aandacht aan hun kinderen te schenken. Er is echter nog geen onderzoek gedaan naar het verband tussen baantevredenheid en de psychologische beschikbaarheid van ouders voor hun kinderen.

Wel is er eerder onderzoek gedaan naar de modererende invloed van integratie van rollen op de relatie tussen werk en privé (e.g. Danner-Vlaardingebroek, Kluwer, Van Steenbergen, & Van der Lippe 2013b; Ilies et al., 2009). Volgens de *boundary theory* staan integratie en segregatie van rollen als twee uitersten op een continuüm (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000). Deze theorie stelt dat integrerende mensen hun rollen als ouder en werknemer sterk in elkaar laten overlopen, waardoor de grens tussen werk en privé vervaagt. Mensen die hun rollen sterk geïntegreerd hebben, zijn bijvoorbeeld eerder geneigd werk-gerelateerd te communiceren terwijl ze thuis zijn. Segregatie daarentegen, betekent dat er een duidelijke afbakening bestaat tussen de werknemersrol en de ouderrol (Ashforth et al., 2000). Er wordt dan weinig tijd en aandacht besteed aan het werk wanneer iemand thuis is en vice versa. In de huidige werkcultuur is vaak geen duidelijke tijd of plaats waar het werk ophoudt (Sonnentag & Fritz, 2015). Hierdoor neemt de mate van integratie van rollen bij veel mensen toe (Park et al., 2011).

In eerder onderzoek is gevonden dat integratie van rollen een modererend effect kan hebben op spillover van werk naar privé. Zo is gebleken dat negatieve werkervaringen in relatie staan met een lagere psychologische beschikbaarheid voor mensen die hun rollen integreren, terwijl positieve werkervaringen juist in relatie staan met een hogere psychologische beschikbaarheid voor mensen die hun rollen segregeren (Danner-Vlaardingebroek et al., 2013b). Dit betekent dat integratie van rollen een negatieve spillover kan versterken en dat segregatie van rollen een positieve spillover kan versterken. In ander onderzoek is ook voor spillover van baantevredenheid een moderatie-effect gevonden van integratie van rollen (Ilies et al., 2009). Er is naar voren gekomen dat de mate van integratie van werk- en gezinsrol een versterkend effect heeft op spillover van baantevredenheid naar relatietevredenheid. Dit houdt in dat werknemers meer tevreden zijn met hun relatie wanneer zij meer tevreden zijn met hun werk en dat dit verband sterker is voor werknemers die hun werk- en gezinsrol meer integreren.

SPILOVER VAN WERKTEVREDENHEID OP PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID: DE MODERERENDE ROL VAN INTEGRATIE

Integratie van rollen kan de relatie tussen werk en privé dus beïnvloeden. Er is echter nog geen onderzoek gedaan naar een modererend effect van integratie van rollen op de relatie tussen baantevredenheid en psychologische beschikbaarheid.

Het huidige onderzoek bekijkt of er een verband bestaat tussen de baantevredenheid van werkende Nederlandse ouders en de psychologische beschikbaarheid die zij hebben voor hun kinderen. Daarnaast wordt nagegaan of de mate van integratie van rollen het verband tussen baantevredenheid en psychologische beschikbaarheid versterkt. Op basis van de literatuur wordt een positief verband verwacht tussen de mate van baantevredenheid van werknemers en de mate van psychologische beschikbaarheid voor hun kinderen. Dit verband wordt sterker verwacht voor mensen die hun verschillende rollen als werknemer en als ouder meer geïntegreerd hebben. Dit houdt in dat de verwachting is dat mensen met een hoge baantevredenheid meer psychologisch beschikbaar zijn en dat dit verband sterker is wanneer iemand werknemer- en ouderrol meer geïntegreerd heeft. Tegelijkertijd wordt met deze verwachting voorspelt dat mensen met een lage baantevredenheid minder psychologisch beschikbaar zijn, en dat dit verband wederom sterker is wanneer rollen meer geïntegreerd zijn.

Methode

Om de hypothesen te testen is een empirisch kwantitatief onderzoek gedaan onder werkende ouders. Selectiecriteria waren dat ouders getrouwd of samenwonend waren, minstens één thuiswonend kind hadden, beiden een betaalde baan hadden en minstens 12 uur per week werkten. Deze grens wordt gehanteerd op basis van de 12uurs-grens, waaronder mensen in Nederland als niet-beroepsbevolking worden gezien (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2016). Het onderzoek is toetsend van aard.

Procedure

Om de data te verzamelen, is een online vragenlijst ontwikkeld, waarin vragen voor meerdere onderzoeken naar de werk-gezinsspillover gecombineerd zijn. Deze vragenlijst is via de mail verspreid via een doelgerichte sneeuwbalsteekproef van werkende ouders in het netwerk van de onderzoekers. Ouders uit eenzelfde gezin waren niet verplicht de vragenlijst beiden in te vullen, maar dit was wel mogelijk. Hierdoor was het haalbaarder de verdeling tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke participanten gelijk te houden. Deelnemers werden ingelicht over het onderzoek middels *active informed consent*, waardoor voldaan is aan de richtlijnen van de Facultaire Ethische Commissie. Deelname aan het onderzoek was vrijwillig en er stond geen beloning tegenover.

De online vragenlijst is door 133 ouders ingevuld. Bij 12 respondenten was er sprake van missende waarden voor de leeftijden van de kinderen. Het was echter wel mogelijk deze leeftijden te achterhalen en handmatig aan te vullen. Zestien mensen

SPILOVER VAN WERKTEVREDENHEID OP PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID: DE MODERERENDE ROL VAN INTEGRATIE

voltooiden de vragenlijst niet volledig, waardoor gegevens over de afhankelijke variabele psychologische beschikbaarheid misten. Deze respondenten werden uitgesloten van de steekproef. Hierna werden 2 respondenten uitgesloten omdat zij niet samen waren met een partner, 5 respondenten omdat één van de partners minder dan 12 uur werkte en 4 respondenten omdat de kinderen niet tussen de 4 en 18 jaar oud waren. Deze uitval resulteerde in een steekproef van 106 werkende ouders. Gezien de omvang van de volledige populatie, is dit geen grote steekproef. Desalniettemin is de verdeling over opleidingsniveau wel representatief voor Nederlandse werkende ouders (Van Gils & Kraaykamp, 2008). De uitkomsten van het onderzoek zijn daarom evengoed waardevol om iets te kunnen zeggen over de populatie.

Participanten

In deze steekproef waren 30 respondenten man (28,3%) en 76 vrouw (71,7%). De gemiddelde leeftijd was 42 jaar voor vaders ($SD = 7.4$) en 39 jaar voor moeders ($SD = 5.7$). Gemiddeld hadden participanten 2,2 kinderen. Het jongste kind was gemiddeld 7,0 jaar ($SD = 4.3$) en het oudste kind 9,8 jaar ($SD = 4.3$). Het gemiddelde aantal uren dat de deelnemende ouders werkten was 41,6 uur per week voor vaders ($SD = 7.8$) en 27,0 uur per week voor moeders ($SD = 6.1$). Dit is vergelijkbaar met het gemiddeld aantal uren dat vaders en moeders in Nederland werken (Merens, van den Brakel, Hartgers, & Hermans, 2011).

Controlevariabelen

Naast de selectiecriteria, is gecontroleerd voor leeftijd, geslacht, aantal uren in de werkweek, aantal kinderen en opleidingsniveau. Uit eerder onderzoek is gebleken dat de werk-gezinsspillover voor vrouwen anders is dan voor mannen (Keene & Reynolds, 2005). Zo is naar voren gekomen dat het spillovereffect voor moeders sterker is dan voor vaders. Geslacht is daarom meegenomen als controlevariabele in dit onderzoek. Omdat de ouder-kind interactie wordt beïnvloed door de hoeveelheid tijd die een ouder werkt en vrij is, is ook het aantal uren dat de ouder werkt, meegenomen als controle variabele (Bianchi, 2000). Verder is er gecontroleerd voor aantal kinderen. Het aantal kinderen in een gezin kan namelijk de werk-gezinsspillover beïnvloeden (Ten Brummelhuis, Van der Lippe, Kluwer, & Flap, 2008). Om te controleren voor leeftijd en opleidingsniveau, zijn ook deze variabelen meegenomen in de vragenlijst.

Metingen

Om de validiteit van de vragenlijst te waarborgen, zijn er bepaalde keuzes gemaakt bij de instructies van de vragen. Ten eerste werden ouders verzocht de vragenlijst in te vullen over één van de thuiswonende kinderen, om te voorkomen dat ouders bij verschillende vragen een ander kind in gedachten hadden. Verder betroffen de vragen over psychologische beschikbaarheid de percepties en gevoelens op één gemiddelde dag in de afgelopen week of weken. De werktevredenheid en integratie van

SPILLOVER VAN WERKTEVREDENHEID OP PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID: DE MODERERENDE ROL VAN INTEGRATIE

werk- en gezinsrol werden uitgevraagd over het gemiddelde van de afgelopen weken. Het is namelijk lastiger de opvattingen van ouders over langere tijd betrouwbaar te meten, omdat deze onderhevig kunnen zijn aan idealisatie of pessimisme en daardoor een vertekend beeld kunnen geven (Kimberlin & Winterstein, 2008). De gevoelens en gedachten van de dag zelf kunnen een vertekening geven doordat de dag anders zou kunnen zijn dan gemiddeld, bijvoorbeeld door een vervelende gebeurtenis op het werk (Diener, Inglehart, & Tay, 2013).

Werktevredenheid. De mate van tevredenheid over het werk is gemeten door middel van een 6-item versie van de Brayfield & Rothe schaal (Agho, Price, & Mueller, 1992). Deze verkorte versie van de veelgebruikte Brayfield & Rothe vragenlijst, kost minder tijd om in te vullen en schetst wel een goed beeld van de baantevredenheid (Agho et al., 1992). Ouders konden hierbij antwoord geven op een 5-punts schaal variërend van 1 (helemaal niet mee eens) tot 5 (helemaal mee eens). Voorbeelden van deze vragen waren: "Ik beleef echt plezier aan mijn werk" en "Ik verveel me zelden in mijn baan". Een hoge score op deze schaal duidde op een hoge mate van baantevredenheid. De Cronbach's α voor deze schaal is goed ($\alpha = .88$).

Psychologische beschikbaarheid. De psychologische beschikbaarheid van ouders is gemeten met de 8 items van de Daily Psychological Availability Scale (Danner-Vlaardingebroek et al., 2013a). Items voor deze variabele werden gemeten met een 7-punts schaal, variërend van 1 (helemaal niet mee eens) tot 7 (helemaal mee eens). Een voorbeeldvraag is: "Toen ik na de werkdag samen met mijn kind was, was ik volledig beschikbaar voor activiteiten met mijn kind" en "Toen ik na de werkdag samen met mijn kind was, was ik niet in de stemming om dingen te ondernemen met mijn kind" (reversed). Hoe hoger respondenten op deze vragen scoorden, hoe hoger de mate van psychologische beschikbaarheid. Voor deze schaal gold een Cronbach's α van .80, wat duidt op een goede consistentie.

Integratie van rollen. Om de mate van integratie van de werk- en de gezinsrol te meten, is gebruik gemaakt van de drie items tellende Work-Family Role Integration-Blurring Scale (Desrochers, Hilton, & Larwood, 2005). Deze vragen werden beantwoord op een 5-punts schaal, variërend van 1 (helemaal oneens) tot 5 (helemaal mee eens). De vragen van deze vragenlijst zijn: "Het is vaak moeilijk te zeggen waar mijn werkleven eindigt en mijn gezinsleven begint," "Ik heb de neiging om mijn werk en gezinsverantwoordelijkheden te integreren (door elkaar te laten lopen)," en "In mijn leven is er een sterke grens tussen mijn carrière en mijn rol als partner/ouder" (reversed). Een hoge score op deze vragen was een indicatie van een hoge mate van integratie. De Cronbach's α voor deze vragen was goed met $\alpha = .85$.

Resultaten

Beschrijving Statistieken Belangrijkste Variabelen

SPILOVER VAN WERKTEVREDENHEID OP PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID: DE MODERERENDE ROL VAN INTEGRATIE

Voor de constructen baantevredenheid, integratie en psychologische beschikbaarheid zijn de items van de schalen samengebracht tot nieuwe variabelen. De beschrijvende statistieken van deze schalen zijn in Tabel 1 terug te vinden.

Tabel 1

Beschrijvende Statistieken voor Baantevredenheid, Integratie en Psychologische Beschikbaarheid (N = 106)

Schaal	<i>M</i>	<i>SD</i>	Range (min-max)
Baantevredenheid	4.06	0.82	1.83-5.00
Integratie	2.72	0.72	1.00-4.33
Psychologische Beschikbaarheid	4.10	0.62	2.50-5.00

Correlaties Controlevariabelen

Om de grootte en richting van de samenhang tussen de onafhankelijke variabelen en psychologische beschikbaarheid vast te stellen, zijn correlatiecoëfficiënten berekend. Pearson product-moment correlaties (r) zijn vastgesteld voor de controlevariabelen leeftijd, aantal uren per werkweek en het aantal thuiswonende kinderen. Ook voor de onafhankelijke variabelen baantevredenheid en integratie zijn Pearson correlaties berekend. Er is voor Pearson correlaties gekozen, omdat de power van deze analyse groter is dan van vergelijkbare correlatieanalyses (Chok, 2010). Omdat de variabele geslacht en de dummyvariabelen hoogopgeleid en laagopgeleid van dichotoom meetniveau zijn, zijn deze controlevariabelen de punt-biseriële correlaties berekend.

Voorafgaand aan de analyses is vastgesteld of de variabelen voldoen aan de assumpties van normaliteit. De waarden van de variabele psychologische beschikbaarheid zijn niet normaal verdeeld gebleken, $D(106) = .22, p = .001$. Hoewel dus niet aan de normaliteitsassumptie is voldaan, is de uitvoering van de analyses te verdedigen, omdat het voor deze variabele verklaarbaar is dat er geen sprake is van een perfecte normaalverdeling. Daarnaast volgt uit de centrale limietstelling dat het gemiddelde van een omvangrijke steekproef ($n > 30$) bij benadering een normale verdeling heeft. De variabelen zelf behoeven volgens deze theorie geen normale verdeling te hebben om de analyses uit te voeren (Field, 2013).

In Tabel 2 zijn de Pearson correlaties en punt-biseriële correlaties tussen de variabelen weergegeven. De resultaten uit de correlatieanalyses laten zien dat er zwakke negatieve verbanden bestaan tussen enerzijds leeftijd, geslacht en hoogopgeleid zijn en anderzijds psychologische beschikbaarheid. Deze correlaties zijn niet significant. Voor het aantal uren in de werkweek en laagopgeleid zijn bestaan er zwakke positieve correlaties

SPILOVER VAN WERKTEVREDENHEID OP PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID: DE MODERERENDE ROL VAN INTEGRATIE

met de psychologische beschikbaarheid. Ook deze correlaties zijn echter niet significant. Er bestaat een negatieve correlatie tussen de integratie van rollen en psychologische beschikbaarheid van ouders. Dit is een significant, maar zwak verband. Hypothese 1 is getest door het verband tussen baantevredenheid en psychologische beschikbaarheid vast te stellen. Baantevredenheid correleert positief met de psychologische beschikbaarheid van werkende ouders. Dit verband is echter zwak en niet significant.

Tabel 2

Correlaties tussen de Variabelen

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Leeftijd	-	.40**	-.21*	-.14	-.29**	.31**	.25*	.09	-.02
2. Uren werk		-	-.71**	-.03	-.16	.20*	.19*	.22*	.03
3. Geslacht (1 = Vrouw)			-	.03 ^a	.09 ^a	-.08 ^a	.04 ^a	-.10 ^a	-.02 ^a
4. Aantal kinderen				-	-.12	.23*	-.10	.00	.00
5. Laagopgeleid					-	-.54*** ^a	-.10 ^a	-.01 ^a	.03 ^a
6. Hoogopgeleid						-	.07 ^a	-.03 ^a	-.18 ^a
7. Integratie							-	.06	-.21*
8. Baantevredenheid								-	.15
9. Psychologische Beschikbaarheid									-

Note. ^a punt-biseriële correlatiecoëfficiënt

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Moderatie-effect Integratie van Rollen

Om vast te stellen of er sprake is van een versterkend effect van de mate van integratie van rollen op de relatie tussen baantevredenheid en psychologische beschikbaarheid (hypothese 2), is een multiële regressieanalyse uitgevoerd. Hiertoe zijn de variabelen baantevredenheid en integratie van rollen gecentraliseerd, om multicollineariteit tussen de variabelen te vermijden. Vervolgens zijn de twee gecentraliseerde variabelen vermenigvuldigd, zodat het interactie-effect Baantevredenheid*Integratie kon worden meegenomen in het model. Eerder bleek uit de Pearson correlaties dat geen van de controlevariabelen een significant verband had met psychologische beschikbaarheid (Tabel 2). De controlevariabelen zijn daarom niet meegenomen als voorspellers in het regressiemodel.

Het regressiemodel met psychologische beschikbaarheid als afhankelijke variabele en baantevredenheid, integratie en Baantevredenheid*Integratie als onafhankelijke variabelen, is significant, $F(3, 102) = 3.33$, $p = .02$. Het regressiemodel is dus bruikbaar om psychologische beschikbaarheid te voorspellen, maar is zwak qua sterkte:

SPILLOVER VAN WERKTEVREDENHEID OP PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID: DE MODERERENDE ROL VAN INTEGRATIE

samengenomen verklaren de onafhankelijke variabelen 9% van de variantie van psychologische beschikbaarheid, $R^2 = .09$, adjusted $R^2 = .06$.

Tabel 3

Regressieanalyse met Afhankelijke Variabele Psychologische Beschikbaarheid (N = 106)

Variabele	B	SE	β	t	p-waarde
Baantevredenheid	.13	.07	.17	1.80	.07
Integratie	-.21	.08	-.24	-2.48	.02
Baantevredenheid*Integratie	.14	.09	.14	1.48	.14

In Tabel 3 zijn de regressiecoëfficiënten van baantevredenheid, integratie en het interactie-effect Baantevredenheid*Integratie weergegeven. Er is sprake van positieve regressie voor baantevredenheid: hoe hoger de baantevredenheid, hoe hoger de mate van psychologische beschikbaarheid voor de kinderen. Dit verband is niet significant. Daarnaast is er sprake van negatieve regressie voor integratie: hoe meer de rollen als ouder en werknemer geïntegreerd zijn, hoe lager de mate van psychologische beschikbaarheid voor de kinderen. Dit resultaat is significant. Er is ten slotte ook sprake van positieve regressie voor het interactie-effect tussen baantevredenheid en integratie: hoe hoger de integratie, hoe groter de samenhang tussen baantevredenheid en de psychologische beschikbaarheid van werkende ouders. Dit resultaat is niet significant.

Conclusie en discussie

Het doel van het huidige onderzoek was om vast te stellen of er sprake is van een verband tussen de baantevredenheid en de psychologische beschikbaarheid van Nederlandse werkende ouders met kinderen tussen de 4 en 18 jaar. Op basis van de literatuur werd verwacht dat er een positief verband bestond tussen de baantevredenheid en de psychologische beschikbaarheid van ouders. Daarnaast richtte het onderzoek zich op het mogelijke modererende effect van integratie van de ouder- en werknemersrol. De hypothese was dat de mate van integratie van rollen het verband tussen baantevredenheid en psychologische beschikbaarheid zou versterken.

Op basis van het huidige onderzoek moet de eerste hypothese worden verworpen. Er is geen relatie gevonden tussen de baantevredenheid en psychologische beschikbaarheid van werkende ouders. Ook de tweede hypothese moet worden verworpen. Er is geen sprake van een versterkend effect van de mate van integratie van rollen op het verband tussen baantevredenheid en psychologische beschikbaarheid. Er is echter wel een verband gevonden tussen de integratie van rollen en psychologische beschikbaarheid van werkende ouders. Hoe meer de rollen als ouder en werknemer geïntegreerd zijn, hoe lager de psychologische beschikbaarheid voor de kinderen. Dit komt overeen met de bestudeerde literatuur, waarin gevonden is dat mensen die hun

SPILOVER VAN WERKTEVREDENHEID OP PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID: DE MODERERENDE ROL VAN INTEGRATIE

rollen meer integreren, minder psychologische beschikbaar zijn (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013b).

Hoewel er in het huidige onderzoek geen verband gevonden is tussen baantevredenheid en psychologische beschikbaarheid, moet er voorzichtig worden omgesprongen met deze resultaten. Eerder onderzoek heeft namelijk uitgewezen dat een hoge mate van baantevredenheid gerelateerd is aan positieve uitkomsten, zoals een goed humeur (Greenhaus & Powell, 2006). Lage mate van baantevredenheid is daarentegen gerelateerd aan stress en depressieve gevoelens, waardoor ouders wellicht minder energie hebben voor hun kinderen (Lourel et al., 2009). Er zijn een aantal verklaringen te geven voor het ontbreken van een verband in het huidige onderzoek.

Een mogelijke verklaring is dat werknemers die minder tevreden zijn met hun baan, meer focus op hun gezin leggen. Juist wanneer iemand weinig voldoening haalt uit zijn werk, kan de aandacht voor het gezin stijgen. Het zelfactualiseringsmodel van Maslow (1954) stelt dat er een hiërarchie bestaat in het bereiken van bepaalde behoeften. Na primaire behoeften en veiligheidsbehoeften, komt de behoefte aan liefde en familie. Er is pas aandacht voor prestaties wanneer in deze behoefte is voorzien. Dit zou kunnen verklaren dat er een grotere focus ligt op familie wanneer iemand minder bezig is met prestatiegericht zijn. Een lagere baantevredenheid zou op die manier kunnen zorgen voor meer aandacht bij het gezin, waardoor ook de psychologische beschikbaarheid voor de kinderen groter zou kunnen zijn.

Een verklaring voor het ontbreken van een modererend effect voor integratie van rollen, zou kunnen zijn dat er in het huidige onderzoek één verwachting is geformuleerd voor zowel negatieve als positieve spillover. Verwacht werd dat integratie van rollen een versterkend effect zou hebben op de relatie tussen zowel lage als hoge baantevredenheid en psychologische beschikbaarheid. Eerder onderzoek heeft echter aangetoond dat de modererende rol van integratie anders kan werken voor positieve en negatieve spillover (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013b). In dit onderzoek kwam namelijk naar voren dat negatieve werkervaringen in relatie staan met een lagere psychologische beschikbaarheid voor mensen die hun rollen integreren, terwijl positieve werkervaringen juist in relatie staan met een hogere psychologische beschikbaarheid voor mensen die hun rollen segregeren. Wellicht is in het huidige onderzoek geen modererend effect gevonden, omdat er geen onderscheid gemaakt is tussen negatieve en positieve spillover. De versterkende effecten van integratie voor negatieve spillover en van segregatie voor positieve spillover, zouden elkaar dan op kunnen heffen.

Dat er nu geen verband is gevonden tussen de baantevredenheid en de psychologische beschikbaarheid van werkende ouders, hoeft niet te betekenen dat er ook geen verband bestaat tussen deze constructen. De onderzoeksresultaten zouden ook door andere factoren verklaard kunnen worden. Zo zou een verklaring kunnen zijn dat

SPILOVER VAN WERKTEVREDENHEID OP PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID: DE MODERERENDE ROL VAN INTEGRATIE

het onderwerp voor respondenten gevoelig ligt. Mensen kunnen daardoor meer geneigd zijn sociaal wenselijke te antwoorden, waardoor de antwoorden mogelijk geen eerlijke afspiegeling van de werkelijke situatie geven (Van de Mortel, 2008). Zo reageerde één van de respondenten: "Ik heb de vragenlijst zojuist ingevuld. Wat een gewetensvragen zeg!". De werk-privé balans en psychologische beschikbaarheid van werkende ouders zijn morele kwesties, waardoor respondenten moeite zouden kunnen hebben met het eerlijk beantwoorden van de vragen. Zeker omdat participanten in veel gevallen uit het directe netwerk van de onderzoekers geworven zijn, kunnen deelnemers het gevoel hebben dat hun antwoorden, ondanks de benadrukte anonimiteit van het onderzoek, gecontroleerd kunnen worden. Ook zouden ouders zich schuldig kunnen voelen over hun eigen gedrag en daarom voor zichzelf willen ontkennen dat ze niet altijd psychologisch beschikbaar zijn (Paulhus & Reid, 1991). Ouders die meer tijd voor hun kind vrij zouden willen maken, zijn wellicht eerder geneigd vragen over hun psychologische beschikbaarheid wat positiever in te vullen dan werkelijk het geval is.

Verder is het belangrijk aandacht te besteden aan de betrouwbaarheid en generaliseerbaarheid van het huidige onderzoek. Wat betreft betrouwbaarheid, is het belangrijk op te merken dat er sprake is van een momentopname. Hoewel de respondenten instructies kregen om de vragen te beantwoorden over een gemiddelde werkdag, zijn de vragen slechts op één moment gesteld. Het humeur van de werknemer, de problemen die dag of juist een ontspannen werkdag kunnen dus allemaal invloed hebben op de percepties van de respondent. Onderzoekresultaten zouden meer betrouwbaar zijn, wanneer de respondenten de vragen dagelijks zouden beantwoorden of meerdere keren over een langere periode. Op die manier is de weerspiegeling van de percepties minder onderhevig aan storing van eenmalige externe invloeden (Van Saane, Sluiter, Verbeek, & Frings-Dresen, 2003).

Ten slotte moet er kritisch gekeken worden naar de generaliseerbaarheid van het onderzoek. De baantevredenheid van de ouders in de huidige steekproef is namelijk redelijk hoog. Gemiddeld beoordelen de respondenten de tevredenheid over hun werk met een 4.06 op een schaal van 5. Dit gemiddelde is hoger dan het landelijk gemiddelde van 3.83, dat uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016 naar voren is gekomen (Hooftman, Mars, Janssen, De Vroome, Michiels, Pleijers, & Van den Bossche, 2017). Dit zou verklaard kunnen worden door de vrijwillige deelname zonder beloning. Hierdoor is de kans groot dat alleen mensen die tijd en zin hebben om de vragenlijsten in te vullen, de moeite hiervoor nemen. Werknemers die niet tevreden zijn met hun baan, zullen minder snel geneigd zijn in hun vrije tijd vrijwillig een vragenlijst hierover in te vullen. De steekproef kan daardoor een vertekend beeld geven over de gemiddelde baantevredenheid onder Nederlandse ouders.

SPILOVER VAN WERKTEVREDENHEID OP PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID: DE MODERERENDE ROL VAN INTEGRATIE

Ondanks de bezwaren zijn de resultaten van het huidig onderzoek wel degelijk waardevol. Het onderzoek levert namelijk een belangrijke bijdrage aan de actuele kennis omtrent de balans werk-privé balans van werkende ouders. Niet eerder is onderzoek gedaan naar de relatie tussen baantevredenheid en psychologische beschikbaarheid van werkende ouders. Dit, terwijl de psychologische beschikbaarheid van ouders voor hun kinderen een essentiële bijdrage kan leveren aan een kwalitatieve ouder-kind relatie (Danner-Vlaardingebroek et al., 2013a). Door het verhogen van de tevredenheid van werknemers, zouden er positieve uitkomsten kunnen ontstaan voor de kinderen van tweeverdieners.

De resultaten van het huidige onderzoek pleiten voor een privé-vriendelijk werkbeleid. Uit de analyses is naar voren gekomen dat de psychologische beschikbaarheid van ouders voor hun kinderen hoger is wanneer rollen als ouder en werknemer meer gesegregeerd blijven. Dit resultaat biedt ondersteuning voor de aandacht voor beleidsmaatregelen om de grenzen tussen werk- en gezinsleven te versterken. Onderdelen van het flexibele werken, zoals meer thuis werken en buiten de kantooruren werken, zullen kritisch bekeken moeten worden. In eerder onderzoek is gevonden dat privévriendelijke beleidsmaatregelen voor werknemers verschillend uit kunnen pakken, mede door verschillen in persoonlijkheid en gezinsomstandigheden (Salzstein et al., 2001). Voor meer gedetailleerde uitwerking hiervan, zal vervolgonderzoek nodig zijn.

Er zijn daarnaast nog een aantal aanbevelingen te geven voor vervolgonderzoek. Ten eerste zou er meer aandacht besteed kunnen worden aan verschil tussen organisaties wat betreft werkomstandigheden. Dit zou kunnen leiden tot meer specifieke implicaties voor de praktijk omtrent werk-privé balans. Organisaties met tevreden werknemers kunnen zo een voorbeeldfunctie vervullen. Ten tweede zou vervolgonderzoek grootschaliger uitgevoerd kunnen worden. Voordelig zou zijn om het onderzoek over langere tijd te verspreiden, zodat er meerdere keren gevraagd kan worden naar de percepties. Hierdoor is data minder onderhevig aan contextuele factoren en dus betrouwbaarder. Daarnaast zou longitudinaal onderzoek waardevol zijn om intrapersonlijke ontwikkelingen te kunnen volgen. De effectiviteit van eventuele veranderingen in omstandigheden kan dan beter worden vastgesteld. Ook kwalitatief onderzoek zou nuttig zijn om inzichtelijk te krijgen wat werknemers precies belangrijk vinden aan hun werkomstandigheden en de balans tussen werk en privé. Ook verschillen tussen personen, bijvoorbeeld door persoonlijkheidstrekken zouden hiermee beter naar voren kunnen komen.

Al met al is uit het onderzoek naar voren gekomen dat er geen significant verband bestaat tussen de baantevredenheid en de psychologische beschikbaarheid voor werkende ouders. De mate van integratie van rollen beïnvloedt de relatie tussen

SPILOVER VAN WERKTEVREDENHEID OP PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID: DE MODERERENDE ROL VAN INTEGRATIE

baantevredenheid en psychologische beschikbaarheid niet significant. Wel is gebleken dat de mate van integratie van rollen negatief in verband staat met psychologische beschikbaarheid. Hoewel baantevredenheid in het huidige onderzoek niet in verband bleek te staan met psychologische beschikbaarheid, is het belangrijk dat er meer en uitgebreider onderzoek gedaan wordt naar dit onderwerp. Het actuele thema leeft ten slotte erg onder de doelgroep, wat pleit voor extra aandacht voor dit onderwerp. De werkcultuur waarin werknemers constant beschikbaar zijn en de technologische bijdragen daaraan zullen zich blijven ontwikkelen. Het is dan ook belangrijk dat onderzoeksresultaten omtrent dit actuele en levendige onderwerp up to date blijven.

Referenties

- Agho, A. O., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1992). Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *65*, 185-195. doi:10.1111/j.2044-8325.1992.tb00496.x
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work–family boundary dynamics. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *1*, 99-121. doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management review*, *25*, 472-491. doi:10.5465/AMR.2000.3363315
- Bianchi, S. M. (2000). Maternal employment and time with children: Dramatic change or surprising continuity? *Demography*, *31*, 401–414. doi:10.1353/dem.2000.0001
- Bronfenbrenner, U. (1979). Contexts of child rearing: Problems and prospects. *American Psychologist*, *34*, 844-850. doi:10.1037/0003-066X.34.10.844
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2013). *Niet-beroepsbevolking (12-uursgrens)*. Geraadpleegd op 28 maart 2017, van <https://www.ensie.nl/cbs/niet-beroepsbevolking-12-uursgrens>
- Chok, N. S. (2010). *Pearson's versus Spearman's and Kendall's correlation coefficients for continuous data*. Doctoral dissertation, University of Pittsburgh.
- Danner-Vlaardingerbroek, G., Kluwer, E. S., Van Steenberg, 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 Steenberg, 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
- Demerouti, E., Derks, D., Ten Brummelhuis, L., & Bakker, A. B. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work–family balance, and well-being. In *The impact of ICT on quality of working life* (pp. 123-141). Springer Netherlands. doi:10.1007/978-94-017-8854-0_8
- Desrochers, S., Hilton, J. M., & Larwood, L. (2005). Preliminary validation of the work–family integration-blurring scale. *Journal of Family Issues*, *26*, 442-466. doi:10.1177/0192513X04272438
- Diener, E., Inglehart, R., & Tay, L. (2013). Theory and validity of life satisfaction scales. *Social Indicators Research*, *112*, 497-527. doi:10.1007/s11205-012-0076-y
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.

SPILOVER VAN WERKTEVREDENHEID OP PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID: DE MODERERENDE ROL VAN INTEGRATIE

- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology, 92*, 57-80. doi:10.1037/0021-9010.92.1.57
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*, 325-335. doi:10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x
- Gali Cinamon, R., 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
- 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
- Hooftman, W. E., Mars, G. M. J., Janssen, B., de Vroome, E. M. M., Michiels, J. E. M., Pleijers, A. J. S. F. & van den Bossche, S. N. J. (2017). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016. Methodologie en globale resultaten*. Leiden/Heerlen: TNO/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Ilies, R., Wilson, K. S., & Wagner, D. T. (2009). The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives: The facilitating role of work-family integration. *Academy of Management Journal, 52*, 87-102. doi:10.5465/AMJ.2009.36461938
- Keene, J. R., & Reynolds, J. R. (2005). The job costs of family demands: Gender differences in negative family-to-work spillover. *Journal of family Issues, 26*, 275-299. doi:10.1177/0192513X04270219
- Kimberlin, C. L., & Winterstein, A. G. (2008). Validity and reliability of measurement instruments used in research. *American Society of Health-System Pharmacists, 65*, 2276-2284. doi:10.2146/ajhp070364
- Kochendorfer, L. B., & Kerns, K. A. (2017). Perceptions of parent-child attachment relationships and friendship qualities: Predictors of romantic relationship involvement and quality in adolescence. *Journal of Youth and Adolescence, 1-13* doi:10.1007/s10964-017-0645-0
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance, 4*, 309-336. doi:10.1016/0030-5073(69)90013-0
- Lourel, M., Ford, M. T., Edey Gamassou, C., Guéguen, N., & Hartmann, A. (2009). Negative and positive spillover between work and home: Relationship to perceived stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology, 24*, 438-449. doi:10.1108/02683940910959762

SPILOVER VAN WERKTEVREDENHEID OP PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID: DE MODERERENDE ROL VAN INTEGRATIE

- Maslow, A. H. (1954). The instinctoid nature of basic needs. *Journal of Personality, 22*, 326-347. doi:10.1111/j.1467-6494.1954.tb01136.x
- Merens, A., van den Brakel, M., Hartgers, M., & Hermans, B. (2011). *Emancipatiemonitor 2012*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Olson-Buchanan, J. B., & Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational behavior, 68*, 432-445. doi:10.1016/j.jvb.2005.10.006
- Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: The role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*, 457. doi:10.1037/a0023594
- Paulhus, D. L., & Reid, D. B. (1991). Enhancement and denial in socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology, 60*, 307. doi:10.1037/0022-3514.60.2.307
- Saltzstein, A. L., Ting, Y., & Saltzstein, G. H. (2001). Work-family balance and job satisfaction: The impact of family-friendly policies on attitudes of federal government employees. *Public administration review, 61*, 452-467. doi:10.1111/0033-3352.00049
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior, 36*, S72-S103. doi:10.1002/job.1924
- Ten Brummelhuis, L. L., van der Lippe, T., Kluwer, E. S., & Flap, H. (2008). Positive and negative effects of family involvement on work-related burnout. *Journal of Vocational Behavior, 73*, 387-396. doi:10.1016/j.jvb.2008.07.006
- Van de Mortel, T. F. (2008). Faking it: Social desirability response bias in self-report research. *The Australian Journal of Advanced Nursing, 25*, 40.
- Van Gils, W., & Kraaykamp, G. (2008). The Emergence of Dual-Earner Couples A Longitudinal Study of the Netherlands. *International Sociology, 23*, 345-366. doi:10.1177/0268580908088894
- Van Saane, N., Sluiter, J. K., Verbeek, J. H. A. M., & Frings-Dresen, M. H. W. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction—a systematic review. *Occupational medicine, 53*, 191-200. doi:10.1093/occmed/kqg038