

'De balans tussen het nieuwe werken en het gezinsleven'

*De relatie tussen de werkbeleving en de integratie van werk op de psychologische
beschikbaarheid van ouders in het nieuwe werken: moderatie-effect van de werksituatie*

Carlijn van Duuren en Anneloes Lauckhart
Universiteit Utrecht – Pedagogische Wetenschappen

Pre-masterthesis Orthopedagogiek

Universiteit Utrecht

Datum: 28 juni 2017

Begeleider: dr. G. Danner-Vlaardingerbroek

Carlijn van Duuren: 6007295

Anneloes Lauckhart: 5977770

Abstract

This research investigated how work-related mood and the integration of work and family life influences the psychological availability of dual-earner parents ($N = 110$) and whether this influence is mediated by parents' work situations. This study shows that parents' work-related negative mood is related to a decrease in psychological availability, and that this relation is not mediated by parents' work situations. On the contrary, the work-related positive mood correlates with a higher psychological availability, whereas this relation is mediated by parents' work situations. Parents who tended to integrate work and family life are less psychologically available for their children than parents who tend to segment work and family life. This relation is not mediated by parents' work situations. These findings suggest that work-related mood and the integration of work and family life are associated with different degrees of parents' psychological availability. Furthermore, the work situations of parents only mediate the relation between positive mood and psychological availability.

Inleiding

"Zelfstandig ondernemer worstelt met balans werk-privé" (NOS, 2017).

Te zien aan bovenstaande quote, is de manier waarop het werk het dagelijks leven van een gezin beïnvloedt, een zeer actueel onderwerp. Dit is ook niet verwonderlijk, aangezien het tegenwoordig eerder regel dan uitzondering is dat beide ouders binnen het gezin werken (Malinen et al., 2010; Merens, Hartgers, & Van Den Brakel, 2012; Olson-Buchanan & Boswell, 2006). In vergelijking met vroeger, waar de mannen de overhand hadden in de arbeidsmarkt, hebben er namelijk veel ontwikkelingen plaatsgevonden. Zo is sinds 2005 het aantal werkende vrouwen toegenomen. Waar Nederland in 2005 nog maar 3,4 miljoen werkende vrouwen telde, waren dit er in 2015 al 3,8 miljoen (Centraal Bureau voor de Statistiek [CBS], 2015). Daarnaast heeft er een verschuiving plaatsgevonden in de omstandigheden waarin mensen werken, zoals de werkplek en de werkpositie (Allen, 2001). Zo komt het steeds vaker voor dat mensen vanuit huis werken (Kossek, Lautsch, & Eaton, 2006; Lautsch & Kossek, 2011). Dit wordt mede mogelijk gemaakt door de opkomst van het telewerken, wat het opstarten van een eigen bedrijf ook heeft vergemakkelijkt (Kelly et al., 2014). Daarnaast passen organisaties hun beleid aan, zodat het voor ouders gemakkelijker wordt om werk en gezin te combineren (Allen, 2001; Allen, Johnson, Killburz, & Shockley, 2013). Te zien is dus, dat er de laatste jaren veranderingen hebben plaatsgevonden in de manier van werken, dat er meer sprake is van tweeverdieners binnen het gezin en dat dit een actueel onderwerp is. Het doel van de huidige studie is dan ook om te onderzoeken hoe bovenstaande veranderingen zich verhouden tot de balans tussen werk- en privéleven.

Deze balans tussen werk- en privéleven wordt in de huidige studie onderzocht middels de werkgerelateerde gemoedstoestand en integratie van werk en gezin van ouders. Deze twee onderwerpen hebben hun uitwerking op het gezinsleven (Mann & Holdsworth, 2003; Voydanoff, 2005). Een negatieve werkgerelateerde gemoedstoestand en het integreren van werk en gezin vermindert namelijk het vermogen van ouders om psychologische middelen, zoals tijd, energie, warmte en aandacht beschikbaar te stellen voor hun kinderen (Danner-Vlaardingerbroek, 2015; Voydanoff, 2005). Deze psychologische middelen worden ook wel de psychologische beschikbaarheid van ouders genoemd (Danner-Vlaardingerbroek, Kluwer, Van Steenbergen, & Van Der Lippe, 2013a). Het huidige onderzoek zal daarom het verband tussen de werkgerelateerde gemoedstoestand en de psychologische beschikbaarheid van ouders voor hun kinderen onderzoeken. Onder werkgerelateerde gemoedstoestand wordt zowel stemming als energieniveau verstaan. Daarnaast onderzoekt de huidige studie het verband tussen de

mate van integratie van werk en gezin en de mate van de psychologische beschikbaarheid van ouders. Met integratie wordt het combineren van de twee domeinen werk en gezin bedoeld, waarbij de grenzen van deze domeinen verdwijnen en deze domeinen niet meer los van elkaar te zien zijn (Glavin & Schieman, 2012; Voydanoff, 2005). Vervolgens wordt er ook onderzocht of bovenstaande verbanden verschillen voor de verschillende werkomstandigheden. De werkomstandigheden zijn verdeeld in twee types, namelijk de werkplek van de ouder en de werkpositie. Onder de werkplek valt thuiswerken of buitenshuis. Onder werkpositie valt eigen baas zijn of werken voor een baas.

Psychologische beschikbaarheid en werkgerelateerde gemoedstoestand

In de literatuur is beschreven dat mensen die met een slecht humeur thuis komen na het werk, minder aandacht hebben voor hun kinderen thuis. Negatieve ervaringen op het werk worden door ouders mee naar huis genomen in de vorm van een negatieve gemoedstoestand, zoals een slecht humeur en vermoeidheid (Danner-Vlaardingerbroek, 2015; Danner-Vlaardingerbroek, Kluwer, Van Steenbergen, & Van Der Lippe, 2013b). Dit resulteert in negatieve interacties met hun kinderen en verminderde emotionele aandacht voor hun kinderen (Story & Repetti, 2006; Schulz, Cowan, Pape Cowan, & Brennan, 2004). Ouders hebben een hoge psychologische beschikbaarheid nodig om positieve interacties met hun kinderen te kunnen creëren. Hierdoor is de verwachting dat ouders die door een negatieve werkgerelateerde gemoedstoestand negatief interacteren met hun kinderen, ook een lage psychologische beschikbaarheid hebben. Wanneer ouders thuishkomen van het werk met een negatieve gemoedstoestand, vergroot dit de kans op een verminderde emotionele beschikbaarheid en warmte van ouders voor hun kinderen (Sallinen, Kinnunen, & Rönkä, 2004) en dus een verminderde psychologische beschikbaarheid van ouders. Een negatieve werkgerelateerde gemoedstoestand van ouders wordt dus in verband gebracht met negatieve interacties met het kind en een verminderde psychologische beschikbaarheid.

Naast dat een negatieve werkgerelateerde gemoedstoestand in verband staat met een verminderde psychologische beschikbaarheid van ouders, geldt het omgekeerde voor een positieve werkgerelateerde gemoedstoestand. Een positieve gemoedstoestand heeft een positief effect op het privéleven van mensen (Bakker & Geurts, 2004). Mensen met een positieve gemoedstoestand hebben namelijk meer aandacht voor andere zaken, zoals voor hun kinderen (Burns et al., 2008; Carver, 2003), wat een indicatie is voor een grotere psychologische beschikbaarheid. Ook kan iemands werk energie opleveren, wat geassocieerd wordt met hoe iemand functioneert in de ouderrol, in de vorm van

verhoogde effectiviteit van ouders (Janisse, Barnett, & Nies, 2009). Ouders met meer energie hebben namelijk meer positieve interacties met hun kinderen (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2005), meer motivatie en aandacht voor de zorg en opvoeding van hun kinderen (Janisse et al., 2009), wat een indicatie is van een grotere psychologische beschikbaarheid. Een positieve werkgerelateerde gemoedstoestand wordt dus in verband gebracht met een verhoogde effectiviteit van ouders en positieve interacties met het kind. Deze positieve interacties en een vergrote aandacht voor kinderen, kunnen dus verklaard worden door een grotere psychologische beschikbaarheid.

Psychologische beschikbaarheid en integratie werk-gezin

Naast de werkgerelateerde gemoedstoestand speelt de mate van integratie van werk en gezin door ouders ook een rol bij de mate van de psychologische beschikbaarheid (Desrochers, Hilton, & Larwood, 2005). Wanneer er sprake is van volledige integratie van werk en gezin vervagen de grenzen tussen werk en gezin, waardoor het risico ontstaat dat de psychologische beschikbaarheid van ouders vermindert (Danner-Vlaardingenbroek et al., 2013b). Deze vervaging van grenzen vergroot namelijk de kans dat de ervaren emoties binnen het ene domein (werk of gezin) overlopen naar het andere domein (Desrochers et al., 2005). In tegenspraak hierop toont ander onderzoek aan dat het integreren van werk en gezin voor positieve effecten kan zorgen in de relatie met het kind (Matthews, Barnes-Farrel, & Bulger, 2010). Zo wordt gesteld dat ouders vaker aandacht hebben voor hun kind, wat de relatie tussen ouder en kind bevordert. In de meeste onderzoeken komt echter naar voren dat een hoge mate van integratie van werk en gezin, de psychologische beschikbaarheid van ouders vermindert (Glavin & Schieman, 2012; Olson-Buchanan & Boswell, 2006; Schieman & Glavin, 2008). Wanneer ouders werk en gezin dus integreren, is de verwachting dat zij minder psychologisch beschikbaar zijn voor hun kinderen.

Werkomstandigheden

Zoals in de introductie van de huidige studie is genoemd, heeft er een verschuiving plaatsgevonden wat betreft de werkplek van mensen. Deze verschuiving heeft zijn uitwerking op het gezinsleven. Thuiswerken vergroot namelijk de kans dat ouders enkel fysiek aanwezig zijn voor hun kinderen en niet mentaal aanwezig (Kossek et al., 2006). In vergelijking met het werken op kantoor, wordt het werken vanuit huis daarnaast in verband gebracht met een negatieve werkgerelateerde gemoedstoestand, zoals eenzaamheid (Mann & Holdsworth, 2003). In de literatuur is dus bekend dat mensen die thuiswerken minder psychologisch beschikbaar zijn. In deze lijn kan

verwacht worden dat mensen die buitenshuis werken een grotere psychologische beschikbaarheid hebben.

Naast de werkplek heeft er ook een verschuiving plaatsgevonden in de werkpositie van ouders, welke ook zijn uitwerking heeft op het gezinsleven. Mensen die eigen baas zijn, ontvangen namelijk meer werkgerelateerd contact thuis, wat de psychologische beschikbaarheid vermindert (Voydanoff, 2005). Het thuis ontvangen van werkgerelateerd contact is een onderdeel van het integreren van de domeinen werk en gezin. Eerder is beschreven dat ouders die werk en gezin integreren, minder psychologisch beschikbaar zijn (Danner-Vlaardingenbroek et al., 2013b). De verwachting is dus dat ouders die eigen baas zijn, werk en gezin meer integreren en minder psychologisch beschikbaar zijn. In deze lijn kan verwacht worden dat ouders die voor een baas werken, de domeinen meer gescheiden kunnen houden en een grotere psychologische beschikbaarheid hebben.

Huidige studie

Naar aanleiding van bovenstaande literatuur, zijn er een aantal verwachtingen geformuleerd, die in de huidige studie onderzocht zullen worden. Allereerst zal onderzocht worden wat het verband tussen werkgerelateerde gemoedstoestand en psychologische beschikbaarheid is. De eerste hypothese hierbij luidt dat een negatieve werkgerelateerde gemoedstoestand de psychologische beschikbaarheid vermindert. De tweede hypothese hierbij luidt dat een positieve werkgerelateerde gemoedstoestand de psychologische beschikbaarheid verhoogt. Vervolgens zal het verband tussen de mate van integratie van werk en gezin en de psychologische beschikbaarheid onderzocht worden. De hypothese hierbij luidt dat een hogere mate van integratie negatief gerelateerd is aan de psychologische beschikbaarheid. Daarna zal onderzocht worden of deze verbanden verschillen voor de verschillende werkomstandigheden, namelijk werkplek en werkpositie. Op basis van de literatuur kan er nog geen richting aan dit moderatie-effect toegekend worden, waardoor de hypothesen voor het moderatie-effect van de werkomstandigheden exploratief zijn opgesteld. Dit betekent dus dat er verwacht wordt dat de verbanden voor de werkomstandigheden verschillen, maar dat er nog geen verwachting opgesteld wordt over de richting van deze verschillen.

Methode

De huidige studie betreft een kwantitatief onderzoek over de psychologische beschikbaarheid van ouders. De data voor dit onderzoek is verkregen met behulp van een online vragenlijst, ingevuld door tweeverdieners met minimaal één kind in de

basisschoolleeftijd.

Procedure en steekproef

De huidige studie maakt deel uit van een overkoepelend onderzoek over de psychologische beschikbaarheid van ouders. De online vragenlijst van het huidige onderzoek is ingevuld door 133 respondenten. Deze zijn via de mail op de hoogte gesteld van het onderzoek. Voorafgaand aan de vragenlijst hebben de respondenten inhoudelijke informatie gekregen betreffende het onderzoek, zoals het doel en de contactgegevens. Vervolgens is er via een informed consent in de vragenlijst gevraagd naar de toestemming van ouders. Via dit informed consent zijn de respondenten geïnformeerd over de rechten en plichten en door verder te gaan met de vragenlijst zijn de respondenten hiermee akkoord gegaan. Het invullen van de vragenlijst nam ongeveer vijftien minuten in beslag. Voor het overkoepelende onderzoek zijn er algemene deelnamecriteria opgesteld. Deze stellen dat respondenten minimaal twaalf uur per week werken en minimaal één kind tussen de vier en twaalf jaar moeten hebben. Voor de huidige studie is daar de deelnamecriteria aan toegevoegd dat respondenten werkzaam moeten zijn in één van de vier condities betreffende de werkomstandigheden. Dit wordt meegenomen als deelnamecriteria, aangezien de respondenten de mogelijkheid hadden om 'anders' in te vullen.

Op basis van bovenstaande deelnamecriteria zijn tijdens de selectie een aantal respondenten niet meegenomen in de steekproef. Ten eerste zijn de respondenten zonder kinderen ongeschikt bevonden. De huidige studie doet onderzoek naar psychologische beschikbaarheid voor de kinderen, waardoor het hebben van kinderen een onmisbare factor is bij geschikte respondenten. Zonder kinderen kunnen zij geen bruikbare informatie leveren voor het huidige onderzoek. Ten tweede zijn de respondenten die de vragen betreffende de psychologische beschikbaarheid niet hebben ingevuld, uitgesloten van de huidige studie. De psychologische beschikbaarheid is de afhankelijk variabele en daardoor onmisbaar binnen de analyses. Ten derde zijn de respondenten die bij de werkomstandigheden 'anders' hebben ingevuld, uitgesloten van het huidige onderzoek. Vervolgens is de deelnamecriteria betreffende het leeftijdsbereik van de kinderen aangepast, om zo de steekproef te vergroten. Deze is verbreed van vier tot twaalf naar nul tot zestien jaar. Deze leeftijd werd alsnog betrouwbaar geacht om generaliseerbare uitspraken te doen over de opgestelde hypothesen.

Op basis van de deelnamecriteria zijn er 110 respondenten geselecteerd voor de huidige studie. Van deze 110 respondenten zijn er 30% man ($n = 33$) en 70% vrouw ($n = 77$). De leeftijd van de respondenten varieert tussen de 26 en 56 jaar ($M = 39.8$, $SD =$

6.2). Het aantal kinderen varieert tussen de een en vier ($M = 2$, $SD = 0.7$), met een gemiddelde leeftijd van $M = 8.2$ ($SD = 4.4$). Het jongste kind is gemiddeld 6.7 jaar en het oudste kind is gemiddeld 16 jaar. De respondenten werken gemiddeld 31,5 uur per week, waarbij een verschil tussen man ($M = 42.6$, $SD = 8.0$) en vrouw ($M = 26.5$, $SD = 5.7$) te zien is. De meeste mannelijke respondenten hebben een opleidingsniveau van HBO ($n = 11$, 33.3%). De laagst genoten opleiding bij de mannelijke respondenten is MAVO ($n = 1$, 3%) en de hoogst genoten opleiding is WO ($n = 9$, 27.3%). De meeste vrouwelijke respondenten hebben een opleidingsniveau van MBO ($n = 32$, 41.6%). De laagst genoten opleiding bij de vrouwelijke respondenten is MAVO ($n = 1$, 1.3%) en de hoogst genoten opleiding is WO ($n = 15$, 19.5%).

Meetinstrumenten

Voor het meten van de psychologische beschikbaarheid van ouders is gebruik gemaakt van de Daily Psychological Availability Scale (Danner-Vlaardingebroek et al., 2013b), waarbij aan ouders gevraagd werd om te denken aan een gemiddelde werkdag van de afgelopen week. De Cronbach's α voor deze schaal is .82 (Danner-Vlaardingebroek et al., 2013b). In het huidige onderzoek is tevens een Cronbach's α van .80 gevonden. Zowel de Cronbach's α in het huidige onderzoek, als de Cronbach's α uit de literatuur worden beoordeeld met een goede betrouwbaarheid (Everts, Lucassen, Meijer, & Sijtsma, 2010). Dit meetinstrument bestaat uit een 7-puntsschaal, uiteenlopend van 1 (helemaal oneens) tot en met 7 (helemaal eens), met in totaal acht items. Een voorbeelditem is: 'Toen ik na de werkdag samen met mijn kind was, wilde ik graag weten hoe mijn kind zich voelde.'. Uit een factoranalyse (Danner-Vlaardingebroek, 2015) blijkt dat deze schaal ook daadwerkelijk de psychologische beschikbaarheid van ouders meet, wat betekent dat de schaal een goede begripsvaliditeit heeft.

De Work Family Integration Blurring Scale [WFIBS] (Desrochers et al., 2005) is gebruikt voor het meten van de mate van integratie van werk en gezin door ouders, waarbij ouders gevraagd zijn aan te geven in hoeverre zij het eens of oneens zijn met de gegeven stellingen. De Cronbach's α voor deze schaal is .83 (Desrochers et al., 2005). De Cronbach's α in het huidige onderzoek is .85. Zowel de Cronbach's α in het huidige onderzoek, als de Cronbach's α uit de literatuur worden beoordeeld met een goede betrouwbaarheid (Everts et al., 2010). Dit meetinstrument bestaat uit een 5-puntsschaal, uiteenlopend van 1 (helemaal oneens) tot en met 5 (helemaal mee-eens), met in totaal drie items. Een voorbeelditem is: 'In mijn leven is er een sterke grens tussen mijn carrière en mijn rol als ouder'. De constructvaliditeit van deze schaal is beoordeeld met

een goed. Dit komt doordat de begrippen binnen de WFIBS, zoals werk-familie conflict, een goede indicator zijn voor het construct 'integratie' (Desrochers et al., 2005). De discriminante constructvaliditeit van deze schaal is gemiddeld, aangezien de correlatie van de WFIBS met andere variabelen niet te hoog liggen (.50 of lager). Deze correlaties zijn niet extreem genoeg om de constructvaliditeit aan te tasten (Desrochers et al., 2005).

Voor het meten van de werkgerelateerde gemoedstoestand van ouders is gebruik gemaakt van de verkorte versie van de Job-related Affective Well-Being Scale [JAWS] (Schaufeli & Van Rhenen, 2006), waarbij aan ouders de instructie werd gegeven om te denken aan het werk van de afgelopen weken. De Cronbach's α van deze schaal ligt tussen de .66 en de .78 (Schaufeli & Van Rhenen, 2006), wat beoordeeld wordt als een voldoende tot goede betrouwbaarheid (Everts et al., 2010). In het huidige onderzoek ligt de Cronbach's α .77 en .85, wat beoordeeld wordt als een goede betrouwbaarheid (Everts et al., 2010). Dit meetinstrument bestaat uit een 5-puntsschaal, uiteenlopend van 1 (nooit) tot en met 5 (vaak), met in totaal twaalf items. Een voorbeelditem is: 'In de afgelopen weken voelde ik mij na het werk/bij thuiskomst somber'. De JAWS wordt predictief valide bevonden door het feit dat positieve emoties negatief samenhangen met de duur en frequentie van toekomstig ziekteverzuim van werknemers (Schaufeli & Van Rhenen, 2006). Deze samenhang illustreert een verband tussen gemoedstoestand tijdens het werk en de gemoedstoestand na het werk. De factoriële- en constructvaliditeit van de JAWS is nog onvoldoende onderzocht (Schaufeli & Van Rhenen, 2006).

Voor het meten van de werkomstandigheden van ouders is geen standaard meetinstrument beschikbaar. Om deze reden zijn twee vragen opgesteld betreffende de werkomstandigheden. De eerste vraag betreft de werkpositie van de respondent. Hierbij waren drie antwoordmogelijkheden, namelijk 'voor een werkgever', 'eigen baas' of 'anders, namelijk'. De tweede vraag betreft de werkplek van de respondent. Hierbij waren zeven antwoordmogelijkheden, namelijk 'ik werk altijd buitenshuis', 'ik werk meestal buitenshuis', 'ik werk afwisselend thuis of buitenshuis', 'ik werk meestal thuis', 'ik werk altijd thuis' of 'anders, namelijk'.

Resultaten

Kwaliteit van de gegevens

In de huidige studie is gebruik gemaakt van een multi-pele regressieanalyse. Deze analysemethode is gekozen omdat er gebruik wordt gemaakt van meerdere predictoren op een continue schaal. Daarnaast is de afhankelijke variabele ook continue (Field,

2013). Voordat deze analyse wordt uitgevoerd, is het belangrijk om te kijken of er is voldaan aan de assumpties voor een multiële regressie. Ten eerste moeten de afhankelijke variabelen minimaal van interval meetniveau zijn, waarbij de onafhankelijke variabele dichotoom mag zijn (Field, 2013). De onafhankelijke variabelen (werkplek en werkpositie) van de huidige studie waren oorspronkelijk nominaal en zijn getransformeerd tot dichotome variabelen. Ten tweede moeten de schalen normaal verdeeld zijn, wat na het maken van histogrammen het geval blijkt te zijn. Ten derde mag er geen multicollineariteit zijn. De vuistregel die hierbij geldt, is dat de onafhankelijke variabelen niet te hoog ($r \leq .85$) met elkaar mogen correleren (Field, 2013). In tabel 1 is te zien dat er geen sprake is van multicollineariteit. De vierde assumptie luidt dat de residuen onderling niet met elkaar mogen correleren. Dit betekent dat de Durbin-Watson test niet lager dan één of hoger dan drie mag zijn. Het resultaat van de Durbin-Watson test is 1.9, waardoor er ook aan de vierde assumptie van de multiële regressie wordt voldaan. Daarnaast is er ook de assumptie dat er sprake moet zijn van een onafhankelijke steekproef (Field, 2013). Aan deze assumptie is niet voldaan en dit zal meegenomen worden als beperking van het onderzoek.

Beschrijvende resultaten

In tabel 1 zijn de gemiddelden, standaarddeviaties en Pearson correlaties weergegeven van de continue onderzoeksvariabelen. Uit het gemiddelde van de psychologische beschikbaarheid blijkt dat ouders gemiddeld scoren ten aanzien van hun eigen psychologische beschikbaarheid ($M = 4.1$, op een schaal van 1 t/m 7). Daarnaast blijkt uit het gemiddelde van de negatieve werkgerelateerde gemoedstoestand dat ouders gemiddeld 'bijna nooit' met een negatieve gemoedstoestand thuiskomen van hun werk ($M = 1.96$, op een schaal van 1 t/m 5). Het gemiddelde van de positieve werkgerelateerde gemoedstoestand geeft aan dat ouders gemiddeld 'regelmatig' met een positieve gemoedstoestand thuiskomen van hun werk ($M = 3.84$, op een schaal van 1 t/m 5). Het gemiddelde van integratie laat zien dat ouders gemiddeld 'een beetje mee oneens' tot 'neutraal' scoren op de stellingen die gegeven zijn ($M = 2.7$, op een schaal van 1 t/m 5). Dit betekent dus dat ouders aangeven hun werk- en gezinsleven een enigzins te integreren.

Tabel 1

Pearsons Correlaties, Gemiddelden en Standaarddeviaties voor Scores van de Continue Onderzoeksvariabelen

<i>Variabele</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
------------------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

1. Psychologische beschikbaarheid	—				4.10	0.62
2. Negatieve werkgerelateerde gemoedstoestand	-.41**	—			1.96	0.53
3. Positieve werkgerelateerde gemoedstoestand	.38**	-.56*	—		3.84	0.63
4. Integratie	-.21*	.21*	-.18	—	2.70	0.68

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

De beschrijvende statistieken van de variabele werkomstandigheden zijn te zien in tabel 2. Deze variabele is voor de huidige studie getransformeerd in twee verschillende dichotome variabelen. De variabele werkplek heeft twee categorieën, namelijk 'altijd buitenshuis' of 'niet altijd buitenshuis'. Binnen de categorie 'niet altijd buitenshuis' vallen meerdere condities, namelijk 'ik werk meestal buitenshuis', 'ik werk afwisselend thuis of buitenshuis' en 'ik werk altijd thuis'. De variabele werkpositie heeft ook twee categorieën, namelijk 'voor een baas' of 'eigen baas'. In de tabel is te zien dat de meeste ouders voor een baas werken. Bij de mannelijke respondenten werkt 81.8% voor een baas en 18.2% als eigen baas. Bij de vrouwelijke respondenten werkt 89.6% voor een baas en 7.8% als eigen baas. Daarnaast is te zien dat de meeste respondenten buitenshuis werken. Voor de mannelijke respondenten is dit 54.5% en voor de vrouwelijke respondenten is dat 48.1%.

Tabel 2

Frequenties van de Werkomstandigheden voor de Mannelijke en Vrouwelijke Respondenten

Werkomstandigheden		Man ($n = 33$)	Vrouw ($n = 77$)
Werkpositie	Voor een baas	27	69
	Eigen baas	6	6
	Anders	0	2
Werkplek	Altijd buitenshuis	18	37
	Meestal buitenshuis	6	25

Afwisselend thuis of buitenshuis	8	12
Altijd thuis	0	2
Anders	1	1

Negatieve werkgerelateerde gemoedstoestand

Om te toetsen of er sprake is van een significant verband tussen negatieve werkgerelateerde gemoedstoestanden en de psychologische beschikbaarheid van ouders en of de werkomstandigheden dit verband modereert, is er een multi-pele regressie uitgevoerd. In model 1 (tabel 3) kan 18% van de variantie binnen de psychologische beschikbaarheid van ouders verklaard worden door de negatieve werkgerelateerde gemoedstoestand, wat een middelmatig effect is (Allen, Bennett, & Heritage, 2014). Uit de ANOVA blijkt dat het model met de negatieve werkgerelateerde gemoedstoestand als predictor voor de psychologische beschikbaarheid significant is ($F(1, 104) = 23.32, p < .001$). In model 1 zijn ook de regressiecoëfficiënten te zien van de negatieve werkgerelateerde gemoedstoestand op de psychologische beschikbaarheid van ouders. Hieruit blijkt dat er een significant negatief verband bestaat tussen de negatieve werkgerelateerde gemoedstoestand en de psychologische beschikbaarheid van ouders. Dit betekent dat naarmate een persoon met een negatievere gemoedstoestand terugkomt van het werk, hij of zij minder psychologisch beschikbaar is voor zijn of haar kinderen.

Tabel 3

Regressiecoëfficiënten Negatieve Werkgerelateerde Gemoedstoestand, Werkomstandigheden en Moderatie-effecten op de Psychologische Beschikbaarheid van Ouders

<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>p</i>
1	NEGATIEF	-.52	.11	-.43	<.001
2	NEGATIEF	-.49	.12	-.41	<.001
	Werkpositie	.01	.19	.01	.945
	Werkplek	-.14	.12	-.11	.249
3	NEGATIEF	-.44	.13	-.36	.001
	Werkpositie	.23	.31	.12	.464
	Werkplek	-.14	.12	-.11	.255

	NEGATIEF * Werkpositie	.64	.73	.14	.381
4	NEGATIEF	-.45	.13	-.37	.001
	Werkpositie	.20	.31	.10	.528
	Werkplek	-.12	.12	-.09	.338
	NEGATIEF * Werkpositie	.80	.73	.17	.278
	NEGATIEF * Werkplek	-.31	.23	-.13	.184

Noot: $N = 110$. $R^2 = .18$ voor Model 1, $\Delta R^2 = .01$ voor Model 2, $\Delta R^2 = .01$ voor Model 3, $\Delta R^2 = .01$ voor Model 4. NEGATIEF = negatieve werkgerelateerde gemoedstoestand.

In model 2 (tabel 3) is te zien dat, naast de negatieve werkgerelateerde gemoedstoestand, de werkomstandigheden zijn toegevoegd. Model 2 is significant ($F(3, 102) = 8.23, p < .001$). De toevoeging van de werkomstandigheden in model 2 is echter niet significant. In model 3 is te zien dat daarnaast het moderatie-effect van werkpositie is toegevoegd. Model 3 is significant ($F(4, 101) = 6.35, p < .001$). De toevoeging van het moderatie-effect van werkpositie in model 3 is echter niet significant. In model 4 is te zien dat het moderatie-effect van werkplek is toegevoegd. Model 4 is significant ($F(5, 100) = 5.48, p < .001$). De toevoeging van het moderatie-effect van werkplek in model 4 is echter niet significant. Als een ouder eigen baas is, dan heeft de negatieve gemoedstoestand een sterker negatief verband met de psychologische beschikbaarheid. Dit betekent dat wanneer een ouder eigen baas is en een negatieve gemoedstoestand heeft, hij of zij minder psychologisch beschikbaar zal zijn, dan wanneer de ouder voor een baas werkt en een negatieve gemoedstoestand heeft. Dit moderatie-effect is echter niet significant ($p > .05$). Als een ouder altijd buitenshuis werkt, zoals op kantoor, dan heeft de negatieve gemoedstoestand een zwakker negatief verband met de psychologische beschikbaarheid. Dit betekent dat wanneer een ouder buitenshuis werkt en een negatieve gemoedstoestand heeft, hij of zij meer psychologisch beschikbaar zal zijn, dan wanneer de ouder thuiswerkt en een negatieve gemoedstoestand heeft. Ook dit moderatie-effect is niet significant ($p > .05$). De verklaarde variantie van model 4 is het grootst, namelijk 22%, wat een middelmatig effect is (Allen et al., 2014). Model 4 heeft echter geen significante toegevoegde waarde ten opzichte van de vorige modellen.

Positieve werkgerelateerde gemoedstoestand

Om te toetsen of er sprake is van een significant verband tussen positieve werkgerelateerde gemoedstoestanden en de psychologische beschikbaarheid van ouders en of de werkomstandigheden dit verband modereert, is er een multiële regressie uitgevoerd. In model 1 (tabel 4) kan 16% van de variantie binnen de psychologische beschikbaarheid van ouders verklaard worden door de positieve werkgerelateerde

gemoedstoestand, wat een middelmatig effect is (Allen et al., 2014). Uit de ANOVA blijkt dat het model met de positieve werkgerelateerde gemoedstoestand als predictor voor de psychologische beschikbaarheid significant is ($F(1, 104) = 19.20, p < .001$). In model 1 zijn ook de regressiecoëfficiënten te zien van de positieve werkgerelateerde gemoedstoestand op de psychologische beschikbaarheid van ouders. Hieruit blijkt dat er een significant positief verband bestaat tussen de positieve werkgerelateerde gemoedstoestand en de psychologische beschikbaarheid van ouders. Dit betekent dat naarmate een persoon met een positievere gemoedstoestand terugkomt van het werk, hij of zij meer psychologisch beschikbaar is voor zijn of haar kinderen.

Tabel 4

Regressiecoëfficiënten Positieve Werkgerelateerde Gemoedstoestand, Werkomstandigheden en Moderatie-effecten op de Psychologische Beschikbaarheid van Ouders

<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>p</i>
1	POSITIEF	.39	.09	.40	<.001
2	POSITIEF	.39	.09	.39	<.001
	Werkpositie	.06	.19	.03	.737
	Werkplek	-.25	.12	-.20	.036
3	POSITIEF	.36	.09	.37	<.001
	Werkpositie	.28	.25	.14	.259
	Werkplek	-.26	.12	-.20	.031
	POSITIEF * Werkpositie	-.52	.37	-.16	.171
4	POSITIEF	.41	.09	.41	<.001
	Werkpositie	.26	.24	.13	.273
	Werkplek	-.24	.11	-.18	.040
	POSITIEF * Werkpositie	-.79	.37	-.25	.037
	POSITIEF * Werkplek	.53	.18	.27	.005

Noot: $N = 110$. $R^2 = .16$ voor Model 1, $\Delta R^2 = .04$ voor Model 2, $\Delta R^2 = .02$ voor Model 3, $\Delta R^2 = .06$ voor Model 4. POSITIEF = positieve werkgerelateerde gemoedstoestand.

In model 2 (tabel 4) is te zien dat, naast de positieve werkgerelateerde gemoedstoestand, de werkomstandigheden zijn toegevoegd. Model 2 is significant ($F(3, 102) = 8.12, p < .001$). De toevoeging van de werkomstandigheid werkpositie is niet significant, de toevoeging van de werkomstandigheid werkplek is echter wel significant. In model 3 is te zien dat daarnaast het moderatie-effect van werkpositie is toegevoegd.

Model 3 is significant ($F(4, 101) = 6.62, p < .001$). De toevoeging van het moderatie-effect van werkpositie in model 3 is niet significant. In model 4 is te zien dat het moderatie-effect van werkplek is toegevoegd. Model 4 is significant ($F(5, 100) = 7.33, p < .001$). De toevoeging van het moderatie-effect van werkplek in model 4 is significant en door deze laatste toevoeging is daarnaast het moderatie-effect van werkpositie significant geworden. Als een ouder voor een baas werkt, dan heeft de positieve gemoedstoestand een zwakker positief verband met de psychologische beschikbaarheid. Dit betekent dat wanneer een ouder voor een baas werkt en een positieve gemoedstoestand heeft, hij of zij minder psychologisch beschikbaar zal zijn, dan wanneer de ouder eigen baas is en een positieve gemoedstoestand heeft. Dit moderatie-effect is significant ($p < .05$). Als een ouder thuis werkt, dan heeft de positieve gemoedstoestand een sterker positief verband met de psychologische beschikbaarheid. Dit betekent dat wanneer een ouder thuis werkt, hij of zij meer psychologisch beschikbaar zal zijn, dan wanneer de ouder op kantoor werkt. Dit moderatie-effect is significant ($p < .05$). De verklaarde variantie van model 4 is het grootst, namelijk 27%, wat een groot effect is (Allen et al., 2014). Model 4 heeft significante toegevoegde waarde ten opzichte van de vorige modellen. Door de toevoeging van het moderatie-effect van werkplek, is het moderatie-effect van werknemer significant geworden. Daarnaast is het effect van de R^2 door de toevoeging in model 4 van middelmatig naar groot gestegen.

Integratie

Om te toetsen of integratie gerelateerd is aan een lagere psychologische beschikbaarheid en of de werkomstandigheden deze relatie modereert, is er een multiële regressie uitgevoerd. Deze resultaten zijn weergegeven in tabel 5, waarbij in model 1 de analyse tussen integratie en psychologische beschikbaarheid te zien is. Uit deze resultaten blijkt dat er sprake is van een significant model, waarbij de verklaarde variantie 6% is ($F(1, 103) = 6.09, p < .05$). Deze verklaarde variantie geeft een klein effect weer (Allen et al., 2014). De relatie tussen integratie en psychologische beschikbaarheid is tevens significant ($p < .05$). De richting van dit verband is negatief, wat betekent dat wanneer een ouder een hoge mate van integratie heeft, deze minder psychologisch beschikbaar is voor zijn of haar kind. Dit resultaat komt overeen met de resultaten van de Pearson correlatie, zoals beschreven bij de beschrijvende statistieken.

Tabel 5

Multiële Regressieanalyse tussen Psychologische Beschikbaarheid en Integratie met

Moderatie-effect van Werkomstandigheden

<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>p</i>
1	Integratie	-.22	.09	-.24	.015
2	Integratie	-.20	.10	-.21	.050
	Werkplek	-.17	.14	-.14	.215
	Werkpositie	.32	.20	.16	.105
3	Integratie	-.13	.14	-.14	.346
	Werkplek	-.18	.14	-.14	.205
	Werkpositie	.34	.20	.17	.094
	Integratie * Werkplek	-.15	.20	-.10	.459
4	Integratie	.05	.22	.05	.826
	Werkplek	-.17	.14	-.14	.224
	Werkpositie	.17	.26	.09	.519
	Integratie * Werkplek	-.21	.21	-.14	.326
	Integratie * Werkpositie	.37	.37	.20	.312

Noot: $N = 110$. $R^2 = .06$ voor Model 1, $\Delta R^2 = .03$ voor Model 2, $\Delta R^2 = .01$ voor Model 3, $\Delta R^2 = .01$ voor Model 4.

Model 2 in tabel 5 laat de resultaten zien van de hoofdeffecten van integratie en werkomstandigheden. De verklaarde variantie van model 2 is 9%, wat een klein effect is (Allen et al., 2014). Dit model is significant ($F(3, 102) = 3.22, p < .05$). De toevoegingen van de werkomstandigheden zijn niet significant in model 2. Het hoofdeffect van integratie blijft significant ($p < .05$).

Model 3 in tabel 5 geeft de resultaten weer van het moderatie-effect van integratie en werkplek. Uit deze resultaten blijkt dat er sprake is van een significant model met een verklaarde variantie van 9% ($F(4, 101) = 2,55, p < .05$), wat een klein effect betekent (Allen et al., 2014). Daarnaast blijkt uit de resultaten dat het negatieve verband tussen integratie en psychologische beschikbaarheid wordt verzwakt wanneer ouders altijd buitenshuis werken. Dit gevonden resultaat veronderstelt dus dat wanneer iemand altijd buitenshuis werkt en een hoge mate van integratie van werk en gezin heeft, hij of zij meer psychologische beschikbaar is dan wanneer iemand niet altijd thuis werkt. Dit moderatie-effect is echter niet significant ($p > .05$).

Bij model 4 in tabel 5 is het moderatie-effect van integratie en werkpositie toegevoegd. Uit deze resultaten blijkt dat het zijn van eigen baas de negatieve relatie tussen integratie en psychologische beschikbaarheid versterkt. Dit betekent dat wanneer een ouder eigen baas is en een hoge mate van integratie heeft, hij of zij minder

psychologisch beschikbaar is dan wanneer de ouder voor een baas werkt. Dit verband is echter niet significant ($p > .05$). Daarnaast is het model ook niet significant ($R^2 = .101$, $F(5,100) = 2,24$, $p > .05$).

Conclusie en Discussie

Uit onderzoek blijkt dat de veranderingen binnen de werkomstandigheden hun uitwerkingen hebben op het gezinsleven (Allen, 2001; Allen et al., 2013; Kossek et al., 2006). Daarnaast is de werkgerelateerde gemoedstoestand en de mate van integratie in verband gebracht met de psychologische beschikbaarheid van ouders. Zo hebben ouders met een negatieve werkgerelateerde gemoedstoestand een verminderde psychologische beschikbaarheid (Sallinen et al., 2004). Ouders met een positieve werkgerelateerde gemoedstoestand hebben daarentegen een grotere psychologische beschikbaarheid (Burns et al., 2008; Carver, 2003). Daarnaast zijn ouders die werk en gezin integreren minder psychologisch beschikbaar voor hun kinderen (Glavin & Schieman, 2012; Olson-Buchanan & Boswell, 2006; Schieman & Glavin, 2008). Door de veranderingen in de werkomstandigheden richt dit kwantitatieve onderzoek zich op de vraag of deze verbanden nog steeds bestaan en of zij verschillen tussen de verschillende werkomstandigheden.

Deze studie toont middels een vragenlijst voor tweeverdieners met kinderen tussen de nul en zestien jaar aan dat een negatieve gemoedstoestand, naar aanleiding van een werkdag, de psychologische beschikbaarheid van ouders voor hun kinderen vermindert. Met dit gevonden resultaat wordt de hypothese die stelt dat een negatieve gemoedstoestand de psychologische beschikbaarheid vermindert, aangenomen. De hypothese dat dit verband verschilt voor de verschillende werkomstandigheden wordt niet aangenomen. Hiervoor is geen significant moderatie-effect binnen de huidige studie gevonden.

Daarnaast toont de huidige studie aan dat de positieve werkgerelateerde gemoedstoestand de psychologische beschikbaarheid vergroot. Met dit gevonden resultaat wordt de hypothese die stelt dat een positieve gemoedstoestand de psychologische beschikbaarheid vergroot, aangenomen. De hypothese dat dit verband verschilt voor de verschillende werkomstandigheden wordt tevens aangenomen. Uit de resultaten van de huidige studie blijkt namelijk dat dit verband verschilt voor de verschillende werkomstandigheden. Wanneer een ouder voor een baas werkt heeft de positieve gemoedstoestand namelijk een zwakker positief verband met de psychologische beschikbaarheid. Eigen baas zijn is voor ouders dus gunstiger ten opzichte van voor een

baas werken. Als je namelijk als ouder eigen baas bent en je hebt een goed humeur na je werk, dan ben je meer psychologisch beschikbaar, dan wanneer je voor een baas werkt en je komt met een goed humeur thuis. Daarnaast is het positieve verband tussen de positieve gemoedstoestand en psychologische beschikbaarheid sterker wanneer de ouder thuiswerkt. Het is voor ouders dus gunstiger om thuis te werken, ten opzichte van buitenshuis werken. Wanneer ouders namelijk thuiswerken en een goed humeur hebben, dan zijn zij meer psychologisch beschikbaar, dan wanneer ouders buitenshuis werken en met een goed humeur thuiskomen.

Eveneens blijkt uit de huidige studie dat een hogere mate van integratie de psychologische beschikbaarheid vermindert. De hypothese betreffende dat een hoge mate van integratie de psychologische beschikbaarheid vermindert, wordt met dit gevonden resultaat aangenomen. De hypothese dat dit verband verschilt voor de verschillende werkomstandigheden wordt niet aangenomen. Hiervoor is geen significant moderatie-effect in de huidige studie gevonden.

Uit bovenstaand resultaat blijkt dat ouders die de domeinen werk en gezin gescheiden houden een grotere psychologische beschikbaarheid hebben, dan ouders die deze domeinen integreren. In deze lijn kan verwacht worden dat ouders die thuis werken of eigen baas zijn minder psychologisch beschikbaar zijn. Deze ouders lopen namelijk een groter risico dat zij de domeinen werk en gezin door elkaar heen laten lopen (Olson-Buchanan & Boswell, 2006). Uit de gevonden resultaten blijkt echter dat de werkomstandigheden thuiswerken of eigen baas het positieve verband tussen een positieve gemoedstoestand en de psychologische beschikbaarheid versterkt. Dit betekent dat ouders die thuis werken of eigen baas zijn en een positieve gemoedstoestand hebben, meer psychologisch beschikbaar zijn voor hun kinderen. Bovenstaande resultaten spreken elkaar dus tegen. Dit gevonden verschil in de resultaten zou mogelijk verklaard kunnen worden door de manier waarop ouders het thuiswerken uitvoeren. Hierbij kan gedacht worden aan het aantal uur dat de ouder thuis werkt, de werkverantwoordelijkheden die de ouder heeft en de plek waar de ouder zit tijdens het thuiswerken (Solis, 2016). De onderzoeksresultaten van de huidige studie zijn echter niet toereikend genoeg om deze mogelijke verklaring te ondersteunen. Met het aantonen van dit verschil en mogelijke verklaringen hiervoor, worden daarentegen wel aanknopingspunten gegeven voor gericht onderzoek.

De huidige studie kent enkele limitaties, waaronder een aselechte methode van steekproeftrekking. Data voor dit onderzoek is namelijk verkregen middels een sneeuwbal methode waarbij er voor dit onderzoek deelnemers zijn geselecteerd op basis

van enkele deelnamecriteria. Hierdoor is er niet voldaan aan de assumptie van een onafhankelijke steekproef, behorende bij de multiële regressie (Field, 2013). Daarnaast is de steekproef niet representatief voor de populatie, aangezien er aanzienlijk meer vrouwen dan mannen vertegenwoordigd zijn in de steekproef. Door deze limitaties is de generaliseerbaarheid van het onderzoek verkleind. De gevonden resultaten zijn echter voldoende coherent aan de verwachtingen vanuit de literatuur. Daarnaast is er gebruik gemaakt van een grote steekproef ($n = 110$). Hierdoor is het wel aannemelijk dat deze resultaten ook bij een volgend onderzoek gevonden zullen worden.

Er kunnen enkele implicaties voorgesteld worden aan de hand van de gevonden resultaten. Veel organisaties maken het al gemakkelijker voor ouders om thuis te werken (Allen, 2001; Allen et al., 2013). Deze resultaten kunnen bevestiging geven aan andere organisaties om de trend van thuiswerken te ondersteunen middels vernieuwing van hun beleid. Tevens blijkt op basis van de resultaten uit de huidige studie dat een negatieve gemoedstoestand de psychologische beschikbaarheid vermindert. Om ervoor te zorgen dat ouders meer beschikbaar zijn voor hun kinderen is het voor hen, maar ook voor organisaties, van belang te beseffen dat een negatieve gemoedstoestand de psychologische beschikbaarheid vermindert. Het is belangrijk dat organisaties een werkomgeving creëren, waarin er zo min mogelijk negatieve werkgerelateerde gemoedstoestanden ervaren worden, om zo de psychologische beschikbaarheid zo hoog mogelijk te houden. Daarnaast is het voor ouders van belang dat de domeinen werk en gezin gescheiden blijven, om zo ook de psychologische beschikbaarheid te vergroten. Dit onderzoek is echter niet toereikend genoeg om handvatten te geven voor het verhogen van de psychologische beschikbaarheid, maar geeft hiermee wel aanknopingspunten voor een vervolgonderzoek.

De huidige studie biedt het inzicht dat ouders meer beschikbaar zullen zijn voor hun kinderen, wanneer zij met positieve emoties terugkomen van het werk en de domeinen werk en gezin gescheiden houden. Opvallend hierbij is dat het werken vanuit huis het effect dat positieve emoties hebben op de beschikbaarheid vergroot. Ouders die positieve emoties ervaren door het werk en de domeinen werk en gezin gescheiden kunnen houden, hebben dus de meeste kans op een grote psychologische beschikbaarheid voor hun kinderen. Daarnaast is het voor hen gunstiger wanneer zij thuiswerken of eigen baas zijn.

Referenties

- Allen, P., Bennett, K., & Heritage, B. (2014). *SPSS Statistics Version 22: A practical guide*. South Melbourne, Australië: Cengage Learning Australia.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kilburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology, 66*, 345-376. doi:10.1111/peps.12012
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior, 58*, 414-435. doi:10.1006/jvbe.2000.1774
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations, 58*, 661-689. doi:10.1177/0018726705055967
- Bakker, A. B., & Geurts, S. A. E. (2004). Toward a dual-process model of work-home interference. *Work and Occupations, 31*, 345-366. doi:10.1177/0730888404266349
- Burns, A. B., Brown, J. S., Sachs-Ericsson, N., Ashby Plant, E., Thomas Curtis, J., Fredrickson, B. L., & Joiner, T. E. (2008). Upward spirals of positive emotion and coping: Replication, extension, and initial exploration of neurochemical substrates. *Personality and Individual Differences, 44*, 360-370. doi:10.1016/j.paid.2007.08.015
- Carver, C. (2003). Pleasure as a sign you can attend to something else: Placing positive feelings within a general model of affect. *Cognition & Emotion, 17*, 241-261. doi:10.1080/02699930302294
- Centraal Bureau voor de Statistiek [CBS]. (2015, 17 augustus). Meer werkende vrouwen. Verkregen van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/34/meer-werkende-vrouwen>
- Danner-Vlaardingerbroek, G. (2015). *Psychological Availability: How work experiences spill over into daily family interactions* (Doctoral dissertation, Kurt Lewin Instituut).
- 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
- 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
- Everts, A., Lucassen, W., Meijer, R., & Sijtsma K. (2010). *COTAN Beoordelingssysteem voor de kwaliteit van tests*. Verkregen van <https://www.cotandocumentatie.nl/cotan/beoordelingssysteem/>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics*. Londen: SAGE Publications Inc.
- Glavin, P. & Schieman, S. (2012). Work-family role blurring and work-family conflict: The moderating influence of job resources and job demands. *Work and Occupations*, 39, 71-98. doi:10.1177/0730888411406295
- Janisse, H. C., Barnett, D., & Nies, M. A. (2009). Perceived energy for parenting: A new conceptualization and scale. *Journal of Child and Family Studies*, 18, 312–322. doi:10.1007/s10826-008-9232-z
- Kelly, E. L., Moen, P., Michael Oakes, J., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., Hammer, L. B., Kossek, E. E., Berkowitz Kind, R., Hanson, G. C., Mierzwa, F., & Casper, L. M. (2014). Changing work and work-family conflict: Evidence from the work, family, and health network. *American Sociological Review*, 79, 485-516. doi:10.1177/0003122414531435
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 347-367. doi:10.1016/j.jvb.2005.07.002
- Lautsch, B. A., & Kossek, E. E. (2011). Managing a blended workforce: Telecommuters and non-telecommuters. *Organizational Dynamics*, 40, 10-17. doi:10.1016/j.orgdyn.2010.10.005
- Malinen, K., Kinnunen, U., Tolvanen, A., Rönkä, 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
- Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18, 196-211. doi:10.1111/1468-005X.00121
- Matthews, R. A., Barnes-Farrel, J. L., & Bulger, C. A. (2010). Advancing measurement of

- work and family domain boundary characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 447-460. doi:10.1016/j.jvb.2010.05.008
- Merens, A., Hartgers, M., Van den Brakel, M. (2012). *Emancipatiemonitor 2012*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau
- NOS (2017). Zelfstandig ondernemer worstelt met balans werk-privé. Geraadpleegd via <http://nos.nl/artikel/2163575-zelfstandig-ondernemer-worstelt-met-balans-werk-prive.html> op 19 maart 2017.
- 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
- Sallinen, M., Kinnunen, U., & Rönkä, A. (2004). Adolescents' experiences of parental employment and parenting: Connections to adolescents' well-being. *Journal of Adolescence*, 27, 221-237. doi:10.1016/j.adolescence.2003.12.002
- Schaufeli, W. & Van Rhenen, W. (2006). Over de rol van positieve en negatieve emoties bij het welbevinden van managers: Een studie met de Job-related Affective Well-being Scale (JAWS). *Gedrag & Organisatie*, 19, 323-344. Verkregen van <https://www.gedragenorganisatie.nl/>
- Schieman, S. & Glavin, P. (2008). Trouble at the border?: Gender, flexibility at work, and the work-home interface. *Social Problems*, 55, 590-611. doi:10.1525/sp.2008.55.4.590.
- Schulz, M. S., Cowan, P. A., Pape Cowan, C., & Brennan, R. T. (2004). Coming home upset: Gender, marital satisfaction, and the daily spillover of workday experience into couple interactions. *Journal of Family Psychology*, 18, 250-263. doi:10.1037/0893-3200.18.1.250
- Solis, M. S. (2016). Telework: conditions that have a positive and negative impact on the work-family conflict. *Academia*, 29, 435-449. doi:10.1108/ARLA-10-2015-0289
- Story, L. B., & Repetti, R. (2006). Daily occupational stressors and marital behavior. *Journal of Family Psychology*, 20, 690. doi:10.1037/0893-3200.20.4.690
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 491-503. doi:10.1037/1076-8998.10.4.491