Work-Family spillover: de rol van opleidingsniveau en werkuren van ouders op psychologische beschikbaarheid

Cursus: Thesis Pedagogische Wetenschappen (200600042)
Studenten: Lisanne Kanits (6008046) en Astrid Loeffen (5955491)
Datum: 28-6-2017
Docent: Gerdientje Danner-Vlaardingerbroek

Abstract

This research investigated how work experiences are related to psychological availability. Psychological availability refers to the individual's ability and motivation to give direct psychological attention to the children. This study also investigates if number of work hours and education level of the parents have a moderating effect on this relation. A survey was conducted among 133 Dutch dual-earners couples with children in the age of 0 - 12. The findings suggest that work experience is related to psychological availability. Besides these positive findings there is no influence of work hours and education level on psychological availability.

Keywords: Work family spillover, Psychological availability, work experience, work satisfaction, work hours, education level.

Traditioneel gezien bestond tot voorkort het beeld van de vader als kostwinnaar en de moeder als huisvrouw. De samenleving is de laatste jaren echter sterk veranderd (Campbell Clark, 2000). Door de voortschrijdende emancipatie en de toenemende zelfstandigheid van vrouwen zijn er steeds meer huishoudens met tweeverdienersparen gekomen (CBS, 2011). Zo telde Nederland in 2008 meer dan twee miljoen tweeverdienershuishoudens, wat bijna 37% van alle huishoudens is (CBS, 2011). Maar wat zijn de gevolgen van deze tweeverdienershuishoudens voor de werkbeleving en psychologische beschikbaarheid van werkende ouders?

Mannen en vrouwen uit Westerse culturen staan steeds meer voor de uitdaging om werk en gezinsleven te combineren (Wierda-Boer, Gerris & Vermulst, 2009). Een toename in gezinnen met tweeverdieners heeft de afgelopen jaren geleid tot vragen over de impact van meerdere rollen op de prestaties op het werk, de balans tussen werk en gezin en de ontwikkeling van het kind. Personen die deelnemen aan meerdere rollen (zoals werk en gezin) zouden namelijk onvermijdelijk in conflict komen en stress opbouwen die afbreuk doet op de kwaliteit van leven en sociale interacties (Greenhaus & Powell, 2006). Wanneer het gezin en werk in conflict komen, zouden ouders een storing ervaren op beide gebieden (Wierda-Boer et al., 2009). Doordat er steeds meer tweeverdienershuishoudens komen is het doel van dit onderzoek om te kijken wat de gevolgen zijn van het hebben van meerdere rollen, en een eventueel conflict hiertussen, voor de gezondheid en het welzijn van individuen (Versey, 2015). Het huidige onderzoek onderzoekt of er een verband is tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid, waarbij er gekeken wordt of het aantal werkuren en het opleidingsniveau van de ouders hierop een modererende rol spelen.

Eerdere literatuur heeft gevonden dat ouders met positieve werkervaringen gerelateerd zijn aan meer psychologische beschikbaarheid voor de kinderen (Danner-Vlaardingerbroek, Kluwer, van Steenbergen & van der Lippe, 2013). In dit artikel is psychologische beschikbaarheid het interpersoonlijk aanwezig zijn voor het kind en het hebben van de mentale capaciteit om actief directe aandacht te geven aan het kind (Danner-Vlaardingerbroek, Kluwer, van Steenbergen & van der Lippe, 2016). Onderzoek heeft uitgewezen dat ouders die betaalt werk verrichten minder tijd doorbrengen met de kinderen (Bianchi, 2000). Deze ouders zouden daardoor in mindere mate psychologisch beschikbaar kunnen zijn voor de kinderen na het werk (Smith-Major, Klein & Ehrhart, 2002). Hierdoor is het voor deze ouders moeilijker om een passende opvoedingsstijl aan te nemen, wat niet bevorderlijk is voor de ontwikkeling van kinderen (Yeung, Linver & Brooks-Gunn, 2002). Uit onderzoek is gebleken dat kinderen, waarvan de ouders belangstelling tonen, later een verminderd risico hebben op bijvoorbeeld een lage sociaal-economische status, psychologische stress en slechte schoolprestaties (Westerlund, Gustafsson, Theorell, Janlert & Hammarström, 2013). Het is voor de

ontwikkeling van de kinderen dus erg belangrijk dat ouders psychologisch beschikbaar zijn na het werk.

Volgens Bronfenbrenner (1979) groeit het kind op in een ecologisch systeem dat gevolgen heeft voor het gedrag, de gezondheid en de ontwikkeling van het kind (geciteerd in Darling, 2007). Twee onderdelen van dit systeem zijn de werkomgeving van ouders en het gezin (Darling, 2007). Wanneer ouders hun werkervaringen mee naar huis nemen en deze vermengen met het gezin, noemen we dit 'work-family spillover' (Bakker, Demerouti & Burke, 2009). Wanneer er sprake is van 'work-family spillover' kan dit dus impact hebben op het gezinsleven en daarmee ook op de ontwikkeling en het welzijn van kinderen (Lawson, Hammer, Davis, McHale & Buxton, 2014). Deze 'work-family spillover' kan zowel positief als negatief zijn (Danner-Vlaardingerbroek, Kluwer, van Steenbergen & van der Lippe, 2013). Onderzoek heeft uitgewezen dat ouders die een negatieve werkgerelateerde stemming hebben ook vaker een negatieve houding hebben binnen het gezin (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013). Ouders met een positieve werkgerelateerde stemming zijn daarnaast gerelateerd aan een meer positieve houding binnen het gezin (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013). Op basis van deze literatuur is de verwachting dat er een positief verband is tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid.

Naast het verband tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid, is er in dit onderzoek ook aandacht voor het opleidingsniveau van ouders. Dit onderzoek onderzoekt onder andere of het opleidingsniveau van ouders een modererende rol heeft op het verband tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid. Het opleidingsniveau van ouders speelt een rol bij de cognitieve- en niet-cognitieve ontwikkeling van het kind (Khanam & Nghiem, 2016). Er is echter nog maar weinig onderzoek gedaan naar de rol van het opleidingsniveau op bovengenoemd verband. Uit onderzoek is wel gebleken dat moeders uit tweeoudergezinnen, met een hoger opleidingsniveau en cognitief vermogen, beter in staat zijn om een uitdagende leefomgeving te creëren voor de kinderen (Yeung et al., 2002). Ouders met een lager opleidingsniveau zouden meer emotionele stress ervaren dan hoger opgeleide ouders, en hier dan ook minder goed toe in staat zijn (Hao & Bonstead-Bruns, 1998; Yeung et al., 2002). Uit onderzoek is daarnaast gebleken dat mensen met een hoger opleidingsniveau vaak een betere werkbeleving hebben (Rambur, Val Palumbo, McIntosh & Mongeon, 2003; Tzeng, 2002), dit zou dus kunnen betekenen dat deze ouders vaker een positieve werkgerelateerde stemming hebben en daardoor meer psychologische beschikbaar zijn voor de kinderen. Daarnaast zou dit ook kunnen betekenen dat de werkbeleving van ouders afhangt van hun opleidingsniveau, en deze samen verantwoordelijk zijn voor de psychologische beschikbaarheid na het werk. De hypothese luidt dat hoger opgeleide

ouders meer psychologisch beschikbaar zijn voor hun kinderen dan laag opgeleide ouders.

Naast de mogelijke invloed van het opleidingsniveau zal er in het huidige onderzoek ook gekeken worden naar het aantal werkuren van ouders. Hierbij zal de mogelijke modererende rol van het aantal werkuren op het verband tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid bekeken worden. De keuze om parttime of fulltime te gaan werken ligt vaak bij de ouders zelf. Eerder onderzoek heeft aangetoond dat naarmate ouders meer werken, er zowel kans is op minder kwantitatieve tijd, als een-op-een aandacht naar de kinderen toe (Cloïn & Schols, 2011). Doordat er kans is op minder (kwantitatieve) tijd voor de kinderen kunnen er problemen in de ontwikkeling ontstaan (Cloïn & Schols, 2011). Ten eerste is het welzijn van kinderen beter wanneer de vader fulltime werkt en de moeder parttime werkt, of helemaal niet werkt (Doornik & Dronkers, 2011). Zo zouden leerlingen vaker spijbelen, vaker aan zelfmoord denken, een hoger drugsgebruik en een lager oordeel hebben over eigen schoolprestaties wanneer hun moeder veel uren maakt (Doornik & Dronkers, 2011). De rol van het gezin is dus van groot belang bij de gedragsontwikkeling van kinderen. Kinderen hebben namelijk steun nodig van een positieve, pedagogische omgeving die voornamelijk ouders kunnen bieden (Wenar, & Kerig, 2006; Dekovic & Prinzie, 2008). Het aantal werkuren van ouders speelt dus een belangrijke rol in de psychologische beschikbaarheid voor kinderen. Op basis hiervan is de verwachting dat ouders, die meer uren werken, minder psychologisch beschikbaar zullen zijn voor de kinderen.

Methode

Hypotheses zijn getoetst aan de hand van data verkregen van 115 ouders uit tweeverdienershuishoudens, met minimaal één kind tussen de vier en twaalf jaar. Tweeverdienershuishoudens bestaan uit huishoudens waarvan beide ouders minimaal 12 uur per week werkzaam zijn. Ten eerste is er onderzocht wat het verband is tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid. Vervolgens is er gekeken of het opleidingsniveau van ouders en het aantal werkuren een modererende rol hebben op dit verband.

Het huidige onderzoek is een toetsend en kwantitatief onderzoek. Het onderzoek is een vragenlijststudie, waarin gebruik gemaakt wordt van de sneeuwbalmethode om data te verzamelen.

Steekproef

Een vragenlijst is afgenomen bij 133 ouders uit tweeverdienershuishoudens. Hierbij was een deelnamecriterium dat er in het gezin minimaal één kind in de leeftijd van vier tot twaalf jaar was. Enkele deelnemende ouders hadden kinderen in een oudere leeftijdscategorie. Omdat de steekproef een stuk kleiner zou uitvallen bij het verwijderen van deze respondenten zijn deze ouders uiteindelijk wel meegenomen in het onderzoek.

Daarnaast moesten deelnemende ouders beide minimaal twaalf uur werkzaam zijn. Wanneer een van de ouders minder dan twaalf uur per week zou werken, valt dit gezin niet in de doelgroep tweeverdienershuishoudens (Sandberg & Hofferth, 2001). Gebroken gezinnen zijn daarnaast uitgesloten van deelname omdat zij geen tweeverdienershuishoudens vormen. Deelnemende ouders hadden gemiddeld 2.18 (*SD* = 0.72) kinderen tussen de een en dertien jaar oud. De gemiddelde leeftijd van de kinderen was 8.32 (*SD* = 4.57) jaar. Vaders werkte gemiddeld 41.79 uur per week (*SD* = 7.78), moeders werkten daarentegen gemiddeld 27.08 uur per week (*SD* = 5.86). Er is ook gekeken naar het opleidingsniveau van de deelnemende ouders. 59% van de ouders is hoogopgeleid (VWO, HBO of WO) en 41% is laagopgeleid (Mavo, Havo of MBO).

Procedure

De data is verzameld door meerdere onderzoekers verspreid over het hele land. Ouders is gevraagd om individueel een online vragenlijst in te vullen.

Van de in totaal 133 ouders die deelgenomen hebben aan dit onderzoek, hebben 117 (87.9%) ouders de vragenlijst volledig ingevuld. Mensen die de vragenlijst niet volledig hadden ingevuld zijn niet meegenomen in de analyses (N = 16). Daarnaast zijn twee andere respondenten uitgesloten, omdat zij geen kinderen hadden.

Deze aanwezige participanten zijn vooraf geïnformeerd over de opzet van het onderzoek. Zij hadden de mogelijkheid om op ieder moment te stoppen met de vragenlijst. Daarnaast kunnen de participanten de vragenlijst geheel anoniem invullen en wordt deze anonimiteit van participanten gewaarborgd door informatie te gebruiken die niet naar hen herleidbaar is. Het invullen van de vragenlijst neemt ongeveer tien minuten in beslag. De verwachting is dat de vragenlijst niet al te belastend zal zijn voor de drukke tweeverdieners met kinderen. Ten slotte worden deze gegevens enkel voor onderzoeksdoeleinde gebruikt en wordt er respectvol met deze informatie omgegaan.

Meetinstrumenten

Voor het meten van de psychologische beschikbaarheid is gebruik gemaakt van de acht items van de Daily Psychological Availability Scale (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013). Ouders geven op een schaal van 1 (sterk oneens) tot 5 (sterk mee eens) aan in hoeverre de genoemde stelling op hen van toepassing is. Voorbeelden van vragen zijn "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 met mijn gedachten volledig op mijn kind gefocust". Een hogere score op deze schaal betekent een hogere mate van psychologische beschikbaarheid (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013). De gebruikte vragenlijst voor de psychologische beschikbaarheid is betrouwbaar en valide, omdat de schaal in meerdere onderzoeken is gebruikt en hierin een goede betrouwbaarheid liet zien (Cronbach's α = .82 voor zowel mannen als vrouwen; Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013; Cronbach's α = .82 voor

moeders en .84 voor vaders; Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013). Ook in dit onderzoek is de betrouwbaarheid van de schaal gemeten. De schaal voor psychologische beschikbaarheid heeft een Cronbach's alfa van .80, wat betekent dat deze schaal een goede betrouwbaarheid heeft.

Naast de psychologische beschikbaarheid wordt ook de werkbeleving van ouders bevraagd in de vragenlijst. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de Job-related Affective Well-being Scale (JAWS; Schaufeli & van Rhenen, 2006). Deze schaal bestaat uit 12 stellingen waarop de ouders aan de hand van een 5-puntsschaal antwoord geven. Hierbij staat 1 voor 'nooit' en 5 voor 'vaak'. Voorbeelden van stellingen die gegeven worden zijn: 'In de afgelopen weken voelde ik mij na het werk/bij thuiskomst op mijn gemak', 'In de afgelopen weken voelde ik mij na het werk/bij thuiskomst energiek' en 'In de afgelopen weken voelde ik mij na het werk/bij thuiskomst voldaan'. Ook de betrouwbaarheid van de schaal voor werkbeleving is gemeten. De schaal voor werkbeleving heeft een alfa van .87, wat dus statistisch gezien ook een goede betrouwbaarheid is.

In de vragenlijst worden ook vragen gesteld om te bepalen of iemand parttime of fulltime werkt. Vragen die hiervoor gesteld worden zijn, "Hoeveel uur bent u werkzaam per week?", "Hoeveel uur is uw partner werkzaam per week?", "Werkt u onregelmatige diensten?" en "Hoeveel uur besteed u thuis aan werkzaamheden?". Al deze vragen zijn open vragen, die later zelf ingedeeld worden in parttime en fulltime werkende ouders.

Tot slot worden ook vragen gesteld over het opleidingsniveau van ouders. "Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?" en "Wat is de hoogst afgeronde opleiding van uw partner?" zijn de twee vragen die terugkomen in de vragenlijst om het opleidingsniveau te bepalen. Later wordt er een onderscheid gemaakt tussen laag- en hoogopgeleide ouders. Hierbij zijn ouders met Mavo, Havo of MBO als hoogst afgeronde opleiding laagopgeleid en ouders met VWO, HBO of WO als hoogst afgeronde opleiding hoogopgeleid.

Resultaten

Gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties tussen de variabelen psychologische beschikbaarheid en werkbeleving worden weergegeven in tabel 1.

Allereerst is gekeken naar de relatie tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid door het uitvoeren van een correlatie analyse. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de Pearson's r. Voor het uitvoeren van deze test moet aan een aantal assumpties worden voldaan. Assumpties voor deze test zijn onafhankelijkheid van metingen, normaal verdeelde scores, lineariteit en homoscedasticiteit. De eerste assumptie, onafhankelijkheid van metingen, is goed. Participanten hebben maar een keer deelgenomen en er is dus geen dubbele data doordat een participant de vragenlijst meerdere keren heeft ingevuld of vaker bevraagd is. De assumpties voor normaal verdeelde scores, lineariteit en homoscedasticiteit worden daarentegen wel geschonden.

Uit de Shapiro-Wilk test blijkt dat deze significant is ($p < .01$). Een significante Shapiro-Wilk test duidt op niet normaal verdeelde data (Allen, Bennett & Heritage, 2014). Ook zijn de resultaten niet lineair en niet homoscedastisch omdat er geen regelmatige puntenwolk te zien is rondom de regressielijn en omdat de spreiding van de residuen niet overal gelijk is. Hierdoor is het uitvoeren van een Pearson's r niet mogelijk. Een goed alternatief voor deze test is de Spearman's Rho (Allen et al., 2014). Deze test kent alleen de assumpties van onafhankelijkheid van metingen en meetniveau. Bij controle van deze assumpties is gebleken dat deze niet geschonden worden en dat de test dus uitgevoerd kan worden. Spearman's Rho liet een zwakke positieve correlatie zien tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid, $p = .01$, tweezijdig, $N = 115$ (Field, 2013). Dit wil dus zeggen dat er gezegd kan worden dat mensen met een betere werkbeleving meer psychologisch beschikbaar zijn voor hun kinderen na het werk, maar dat dit verband wel zwak is.

Tabel 1

Beschrijvende Statistieken en Correlaties tussen de Variabelen Psychologische Beschikbaarheid en Werkbeleving (N = 115)

	1.	2.	3.
1. Psychologische beschikbaarheid	-	.25*	.13
2. Werkbeleving	.25*	-	-.11
3. Werkuren	.13	-.11	-
M	3.96	4.09	31.34
SD	0.51	0.61	9.29

Noot. *M* = gemiddelde, *SD* = standaarddeviatie, * $p < .01$

Vervolgens is gekeken of het verband tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid verschilt voor hoog- en laag opgeleide mensen. Om antwoord te krijgen op deze vraag wordt een multipele regressie analyse uitgevoerd met interactie effect. De assumpties voor het uitvoeren van deze test zijn dat beide variabelen een begrip op interval meetniveau moeten meten, met als uitzondering dat de predictor ook dichotoom mag zijn. Daarnaast moeten de scores normaal verdeeld zijn en mogen er geen uitschieters zijn die de regressieanalyse kunnen beïnvloeden. Ook mag er geen multicollineariteit zijn en moet er sprake zijn van normaliteit, lineariteit en homoscedasticiteit van residuen. Omdat de variabele opleidingsniveau dichotoom is wordt deze omgezet naar dummyvariabelen (1 = hoogopgeleid, 0 = laagopgeleid) om aan de vereiste meetniveaus te voldoen. De scores zijn daarnaast niet helemaal normaal verdeeld, maar omdat de omvang van de steekproef van voldoende grootte is ($N = 115$)

vormt dit geen gevaar voor de uitkomsten van de multipele regressie analyse (Field, 2013). Ook is er geen sprake van multicollineariteit omdat de Tolerance waarde niet onder de .20 zakt en de VIF waarde niet groter is dan 10.00 (Field, 2013). Tot slot is de data niet helemaal lineair en homoscedastisch omdat er enkele uitschieters zijn. De data is zowel met de uitschieters als zonder de uitschieters geanalyseerd om na te gaan of er geen te invloedrijke respondenten tussen zaten. Uit deze controle kan geconcludeerd worden dat deze uitschieters geen invloed hebben op de uit te voeren regressie analyse. Hierdoor kan de multipele regressie analyse gewoon uitgevoerd worden.

Voor het uitvoeren van de analyse is een interactie-effect aangemaakt. Door het toevoegen van deze variabelen kan er bekeken worden of er een interactie is tussen werkbeleving en opleidingsniveau. Dit zou betekenen dat de werkbeleving van ouders afhangt van het opleidingsniveau van deze ouders en deze dus samen effect hebben op de psychologische beschikbaarheid. Binnen de analyse worden in model 1 de variabelen werkbeleving en opleidingsniveau (in dummy's) meegenomen als hoofdeffecten, in model 2 wordt hier het interactie-effect aan toegevoegd. Uit de uitgevoerde multipele regressie analyse blijkt dat model 1 significant is, $F(2, 113) = 13.14$, $p < .01$. Het hoofdeffect werkbeleving blijkt een significante voorspeller te zijn voor psychologische beschikbaarheid, $t(115) = 5.12$, $p < .01$. Het hoofdeffect opleidingsniveau blijkt daarentegen geen significante voorspeller te zijn voor psychologische beschikbaarheid, $t(115) = 0.38$, $p = .70$. Ook model 2 is significant, $F(3, 112) = 8.85$, $p < .01$. Echter is de toevoeging van dit model niet significant, $\Delta R^2 = .003$, $p = .53$. Binnen dit model is werkbeleving weer een significante voorspeller voor psychologische beschikbaarheid, $t(115) = 3.86$, $p < .01$. Opleidingsniveau is daarentegen ook hier geen significante voorspeller voor psychologische beschikbaarheid, $t(115) = 0.68$, $p = .50$. In model 2 is, naast beide hoofdeffecten, ook het interactie-effect meegenomen. Dit interactie-effect blijkt niet significant te zijn, $t(115) = -0.64$, $p = .53$. Dit betekent dus dat er wel een verband is tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid, maar dat dit verband niet beïnvloed wordt door het opleidingsniveau van de ouders. Er kan dus niet gesteld worden dat er een verschil is in de mate van psychologische beschikbaarheid voor laag- en hoogopgeleide mensen. Daarnaast is de mate van werkbeleving ook niet afhankelijk van het opleidingsniveau en heeft dit samen geen invloed op de psychologische beschikbaarheid. Resultaten van de regressieanalyse worden weergegeven in tabel 2.

Tabel 2

Resultaten van de Multipele Regressie Analyse met Opleidingsniveau als Moderator op de Relatie tussen Werkbeleving en Psychologische Beschikbaarheid (N = 115)

Voorspellers	*B*	SE	*B*	ΔR^2
Model 1				.19
Werkbeleving	0.52	.10	.44	
Opleidingsniveau	0.04	.11	.03	
Model 2				<.01
Werkbeleving	0.60	.16	.50	
Opleidingsniveau	0.56	.83	.46	
Werkbeleving*Opleidingsniveau	-0.13	.21	-.42	

Noot. *B* = ongestandaardiseerde coëficiënten, SE = standaard fout, *β* = gestandaardiseerde coëfficiënten, R^2 = determinatie coëfficiënt

Naast de invloed van opleidingsniveau is er tot slot ook gekeken naar het aantal werkuren van ouders. De beschrijvende statistieken van het aantal werkuren zijn terug te vinden in tabel 1. Om de invloed van het aantal werkuren op het verband tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid te bepalen wordt een multipele regressie analyse uitgevoerd. Voordat deze multipele regressie uitgevoerd kan worden moet er gekeken worden naar een aantal voorwaardes, zoals normaliteit, uitschieters en multicollineariteit. Allereerst is de normaliteit van het aantal werkuren op de psychologische beschikbaarheid aangenomen, omdat de punten in de grafiek redelijk dicht tegen de normale lijn aan lopen. Daarnaast laat de scatterplot geen duidelijke patronen zien in de spreiding van punten. Dit duidt op de aannames voor normaliteit, lineariteit, multicollineariteit en homoscedasticiteit (Field, 2013). Ook meten beide variabelen een begrip op interval meetniveau, met als uitzondering dat de predictor ook dichotoom mag zijn. Ten slotte zijn de scores normaal verdeeld en zijn er geen uitschieters aanwezig die de regressieanalyse zouden kunnen beïnvloeden. De multipele regressie analyse kan worden uitgevoerd.

Voor het uitvoeren van de analyse is een interactie-effect aangemaakt. Door het toevoegen van deze variabelen kan er bekeken worden of er een interactie is tussen werkbeleving en het aantal werkuren. Dit zou betekenen dat het aantal werkuren invloed heeft op het verband tussen psychologische beschikbaarheid en werkbeleving. Binnen de analyse worden in model 1 de variabelen werkbeleving en het aantal werkuren (in dummy's) meegenomen als hoofdeffecten. In model 2 wordt hier het interactie-effect aan toegevoegd.

Uit de uitgevoerde multipele regressie analyse blijkt dat model 1 significant is, $F(2, 114) = 29.81$, $p < .01$. Het hoofdeffect werkbeleving blijkt een significante

voorspeller te zijn voor psychologische beschikbaarheid, t (114)= 7.57, p < .01. Het hoofdeffect van aantal werkuren is daarentegen geen significante voorspeller te zijn voor psychologische beschikbaarheid t(115) = 1.87 p = .064.

Ook model 2 is significant, F(3,113) = 22.78, p < .01. De toevoeging van dit model is niet significant, want ΔR^2=.40, *F*(3, 113) = 22.78, *p* = .014. Het aantal werkuren is ook hier geen significante voorspeller voor psychologische beschikbaarheid, t(115) = 2.65, *p* = .06. In model 2 is naast beide hoofdeffecten, ook het interactie-effect meegenomen. Dit interactie-effect blijkt niet significant te zijn, *t*(115) = 2.43, *p* = .02. Dit betekent dat er wel een verband is tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid, maar dat dit verband niet wordt beïnvloed door het aantal werkuren van ouders. Daarnaast is de mate van werkbeleving ook niet afhankelijk van het aantal werkuren en heeft dit samen geen invloed op de psychologische beschikbaarheid. Resultaten van de regressieanalyse worden weergegeven in tabel 3.

Tabel 3

Multipele Regressie met Interactie Effect voor Werkbeleving en Parttime, Fulltime op Psychologische Beschikbaarheid

		B	*SE*	*B*	ΔR^2
Model 1					.37
	Werkbeleving	.86	.11	.59	
	parttimefulltime	1.14	.61	.15	
Model 2					.40
	Werkbeleving	.63	.15	.44	
	parttimefulltime	12.61	4.76	1.62	
	Werkbeleving*partti mefulltime	.55	.23	1.50	

Noot. B = ongestandaardiseerde coëficiënten, SE = standaard fout, *β* = gestandaardiseerde coëfficiënten, R^2 = determinatie coëfficiënt

Discussie

Belangrijkste resultaten

In dit onderzoek is onderzocht of er een verband is tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid van ouders met kinderen tussen de vier en twaalf jaar. Verder is gekeken of dit verband te verklaren is aan de hand van het opleidingsniveau van ouders en het aantal uren dat zij werken. Een hogere mate van werkbeleving hing in dit onderzoek samen met een hogere mate van psychologische beschikbaarheid. Er is net als in eerder onderzoek een verband gevonden tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid, maar dit verband is in dit onderzoek zwakker in vergelijking met de

resultaten van andere onderzoeken. Wanneer werk en het gezin in conflict komen zou er namelijk een storing ervaren worden op beide gebieden (Wierda-Boer et al., 2009). Daarnaast zouden mensen die deelnemen aan meerdere rollen (zoals werk en gezin), onvermijdelijk in conflict komen en stress opbouwen die afbreuk doet aan de kwaliteit van relaties (Greenhaus & Powell, 2006). Tot slot zouden ouders met positieve werkervaringen gerelateerd zijn aan meer psychologische beschikbaarheid voor de kinderen (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013). Deze onderzoeken impliceren dus allen dat er een positief verband is tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid. De gevonden resultaten in dit onderzoek komen dus niet overeen met de resultaten gevonden in de literatuur. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat er in dit onderzoek gebruik is gemaakt van een zelfrapportagelijst. Hierdoor zou het kunnen zijn dat ouders meer sociaal wenselijk geantwoord hebben en de ouders met een negatieve werkgerelateerde stemming daar niet helemaal eerlijk in zijn geweest.

Daarnaast is er geen modererend effect gevonden van opleidingsniveau en het aantal werkuren op het verband tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid. Ondanks het feit dat in dit onderzoek het aantal werkuren geen invloed had op de psychologische beschikbaarheid, toont eerder onderzoek aan dat naarmate ouders meer werken, er zowel minder kwantitatieve tijd als een-op-een aandacht naar de kinderen gaat. Hierdoor zijn ouders dus minder psychologisch beschikbaar voor de kinderen (Cloïn, & Schols, 2011). Kinderen hebben namelijk steun nodig van een positieve, pedagogische omgeving die voornamelijk gegeven kan worden door de ouders (Wenar, & Kerig, 2006; Dekovic, & Prinzie, 2008). Ook deze resultaten sluiten dus niet aan op de resultaten die gevonden zijn in eerdere onderzoeken.

Tot slot is er in dit onderzoek ook geen modererend effect van opleidingsniveau op het verband tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid gevonden. Uit eerdere onderzoeken is echter wel gebleken dat opleidingsniveau invloed heeft op zowel de werkbeleving als de psychologische beschikbaarheid. Zo hebben mensen met een hoger opleidingsniveau vaak een betere werkbeleving, zijn ze meer gemotiveerd om hogerop te komen en nemen ze minder vaak ontslag dan lager opgeleide mensen (Tzeng, 2002; Rambur et al., 2003). Daarnaast speelt het opleidingsniveau van ouders een rol bij de cognitieve- en niet-cognitieve ontwikkeling van kinderen (Khanam & Nghiem, 2016). Tot slot ervaren ouders met een laag opleidingsniveau meer emotionele stress en zijn ze hierdoor minder in staat om psychologisch beschikbaar te zijn voor de kinderen (Hao & Bonstead-Bruns, 1998; Yeung et al., 2002). Dat er geen modererende effecten van opleidingsniveau en werkuren op het verband tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid zijn gevonden zou kunnen komen doordat het niet uitmaakt hoe hoog je bent opgeleid of hoeveel uren je werkt. Wanneer iemand plezier beleeft aan het werk en doet wat hij leuk vindt maakt dat niet meer uit. Het is echter niet

voor iedereen goed om bijvoorbeeld fulltime te gaan werken omdat dit voor sommige mensen afbreuk kan doen aan de werkbeleving en dit de psychologische beschikbaarheid dan wel negatief kan beïnvloeden, echter verschilt dit dus per persoon. Dat er wel een verband is gevonden tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid zou kunnen komen doordat mensen die positieve werkervaringen hebben ook thuis meer positief ingesteld zijn.

Sterke en zwakke punten

Dit onderzoek kent een aantal sterke en zwakke punten. Ten eerste waren de variabelen niet allemaal normaal verdeeld. Dit kan van invloed zijn op het uitvoeren van de analyses. Omdat de steekproef echter van voldoende grootte was konden de analyses toch uitgevoerd worden. Hierdoor vormde dit geen gevaar voor de betrouwbaarheid van dit onderzoek. Een mogelijk ander zwak punt in dit onderzoek is het gebruik van een zelfrapportagelijst. Ouders hebben, aan de hand van de voorgelegde vragen en stellingen, zichzelf een score gegeven op de verschillende vragen. Met het gebruiken van een zelfrapportage loop je het risico dat ouders sociaal wenselijke antwoorden geven. Wanneer ouders hun werk namelijk als niet leuk beleven zijn zij misschien meer geneigd om dit te relativeren. Daarnaast willen ouders graag een goede ouder zijn en zullen het daarom misschien minder snel laten merken als zij vinden dat ze niet voldoende beschikbaar zijn voor de kinderen. Dit kan zorgen voor vertekende resultaten van het onderzoek. In vervolgonderzoek kan daarom beter gebruik gemaakt worden van bijvoorbeeld interviews of observaties. Tot slot is bij de dataverzameling gebruik gemaakt van de sneeuwbalmethode, waarbij de onderzoekers vooral gebruik hebben gemaakt van het eigen netwerk. Door de verschillende deelnamecriteria is er specifiek gezocht naar respondenten binnen dit netwerk. Hierdoor is de manier van dataverzameling niet helemaal random en is er mogelijk geen representatieve steekproef van de samenleving verkregen. Bij vervolgonderzoek moet er op gelet worden dat de hele samenleving gerepresenteerd wordt binnen het onderzoek. Dit kan gedaan worden door een steekproef te gebruiken die random participanten selecteert.

Een sterk punt van dit onderzoek was de lengte van de vragenlijst. De belasting voor de respondenten was met tien minuten niet groot. Dit heeft er voor gezorgd dat er een hoge respons was en dat veel mensen de vragenlijst helemaal hebben ingevuld.

Suggesties voor vervolgonderzoek

In het afgelopen decennium, is het werkleven enorm veranderd en flexibeler geworden. Deze flexibiliteit heeft gezorgd voor meer opties om werk en gezin te combineren (Wierda-Boer, Gerris & Vermulst, 2009). Om eenduidige conclusies te kunnen trekken met betrekking tot dit onderwerp is vervolgonderzoek van belang. Allereerst is het belangrijk dat het onderzoek wordt uitgevoerd met voldoende participanten die allen vallen in de juiste doelgroep, zodat de resultaten beter

gegeneraliseerd kunnen worden. Hierbij moeten partners beide de vragenlijst invullen, waardoor er een balans van verschillende seksen ontstaat. Zo kan bekeken worden of het verband tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid verschilt voor vaders en moeders. Daarnaast kan vervolgonderzoek zich richten op de verschillen in het soort werkuren van ouders, zoals onregelmatige werktijden of wisselende diensten. Kinderen waarvan de ouders minder beschikbaar zijn ten gevolge van deze onregelmatige uren of wisselende diensten vertonen namelijk meer gedragsproblemen dan kinderen waarbij ouders op reguliere tijden werken (Joshi, & Bogen, 2007; Rosenbaum, & Morett, 2009). Interessant is om te bekijken of de psychologische beschikbaarheid van ouders met deze soort werkuren verschilt van ouders met reguliere werktijden. Tot slot is er binnen dit onderzoek geen invloed gevonden van opleidingsniveau op het verband tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid. In vervolgonderzoek kan nog onderzocht worden of het soort werk van ouders een rol speelt bij dit verband. Zo zou bijvoorbeeld onderzocht kunnen worden of moeders met een zorg gerelateerde opleiding en baan meer psychologisch beschikbaar zijn voor de kinderen dan bijvoorbeeld vaders met een technische opleiding en baan.

Theoretische en praktische implicaties & Conclusie

Geconcludeerd kan worden dat er een zwak verband is tussen werkbeleving en psychologische beschikbaarheid, maar dat het aantal werkuren van ouders en het opleidingsniveau hier geen modererend effect op hebben. Dit is een vernieuwend onderzoek, omdat de invloeden van opleidingsniveau en het aantal werkuren op de psychologische beschikbaarheid vaak achterwege worden gelaten. Daarnaast is het onderzoek vooruitstrevend binnen de beschikbare literatuur omdat het meer kennis geeft over de invloeden van het aantal werkuren en opleidingsniveau op werkbeleving en psychologische beschikbaarheid. Hier was namelijk nog weinig tot geen onderzoek naar gedaan. Naast dat dit vernieuwend onderzoek is zijn de resultaten ook van belang voor verschillende partijen. De resultaten van dit onderzoek zijn vooral belangrijk voor werkende ouders. Dit omdat de inrichting van hun werkdagen en de werkbeleving van invloed zijn op de ontwikkeling van hun kinderen. Ouders moeten alert zijn op de gevolgen van ontevredenheid op het werk voor de kinderen. Daarnaast worden ouders zich, op basis van dit onderzoek, bewuster van de rol die zij innemen binnen het gezin en op welke manier dit van invloed is op de ontwikkeling en het welzijn van de kinderen. Door deze kennis kunnen ouders zich eventueel aanpassen, om zich zo meer psychologisch beschikbaar te stellen. Daarnaast zou het onderzoek ook zinvol kunnen zijn voor werkgevers. Door middel van dit onderzoek zouden ze de werksituatie voor ouders zo kunnen aanpassen dat er een hogere mate van werktevredenheid heerst onder de ouders. Uit onderzoek is namelijk gebleken dat door het aanbieden en gebruiken van ondersteuning op het werk (bijvoorbeeld in de vorm van flexibele werktijden of

subsidies), een afname ontstaat van het werk-familie conflict en een toename in werktevredenheid (Hammer, Neal, Newsom, Brockwood & Colton, 2005). Dus ben je er als ouder van bewust dat je meerdere rollen hebt en probeer deze zo goed mogelijk gescheiden te houden. Hierdoor kan een conflict tussen werk en privé voorkomen worden. Laat je kind niet de dupe worden van jouw baan!

Literatuurlijst

Allen, P., Bennett, K., & Heritage, B. (2014). SPSS Statistics Version 22: A practical guide. Melbourne: Cengage Learning.

Bakker, A.B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology, 14,* 23-33. doi:10.1037/a0013290

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

Campbell Clark, S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53,* 747-770. doi:10.1177/0018726700536001

Centraal Bureau voor de Statistiek (2011). *Van eenverdiener naar tweeverdiener: De nieuwe norm?* Verkregen van: https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2011/12/van-eenverdiener-naar-tweeverdiener-de-nieuwe-norm-

Cloïn, M., & Schols, M. (2011). De gezinsagenda. In F. Bucx (red.), *Gezinsrapport 2011: Een portret van het gezinsleven in Nederland.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

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

Danner-Vlaardingerbroek, G., Kluwer, E. S., van Steenbergen, E. F., & van der Lippe, T. (2013). 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. (2013). The psychological availability of dual-earner parents for their children after work. *Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies, 62,* 741-754. doi:10.1111/fare.12039

Darling, N. (2007). Ecological systems theory: The person in the center of the circles. *Research in Human Development, 4,* 203-217. doi:10.1080/15427600701663023

Dekovic, M., & Prinzie, P. (2008). Gezin en afwijkende ontwikkeling. *Handboek klinische ontwikkelingspsychologie*, Houten: Bohn Stafleu van Loghum, 161-183. doi:10.1007/978-90-368-0495-0_6

Doornik, M., & Dronkers, J. (2011). De invloed van werkende moeders op het welzijn van middelbare scholieren. *Tijdschrift voor genderstudie, 1,* 34-41. http://jdbsc.rug.nl/index.php/genderstudies/article/view/1500

Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. London: Sage.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. The Academy of Management Review, 31, 72-92. doi:10.5465/AMR.2006.19379625

Hammer, L. B., Neal, M. B., Newsom, J. T., Brockwood, K. J., & Colton, C. L. (2005). A Longitudinal Study of the Effects of Dual-Earner Couples' Utilization of Family-Friendly Workplace Supports on Work and Family Outcomes. *Journal of applied Psychology, 4,* 779-810. http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.799

Hao, L., & Bonstead-Bruns, M. (1998). Parent-child differences in educational expectations and the academic achievement of immigrant and native students. *Sociology of Education, 71,* 175-198. doi:10.2307/2673201

Joshi, P., & Bogen, K. (2007). Nonstandard Schedules and Young Children's Behavioral Outcomes Among Working Low-Income Families. *Journal of Marriage and family, 69,* 139-156. doi:10.1111/j.1741-3737.2006.00350.x.

Khanam, R., & Nghiem, S. (2016). Family income and child cognitive and noncognitive development in Australia: Does money matter? *Demography, 53,* 597-621. doi:10.1007/s13524-016-0466-x

Lawson, K. M., Hammer, L. B., Davis, K. D., McHale, S. M., & Buxton, O. M. (2014). Daily positive spillover and crossover from mothers' work to youth health. *Journal of Family Psychology, 28,* 897-907. doi:10.1037/fam0000028

Rambur, B., Val Palumbo, M., McIntosh, B., & Mongeon, J. (2003). A statewide analysis of RNs' intention to leave their position. *Nursing Outlook, 51,* 182-188. doi: 10.1016/S0029-6554(03)00115-5

Rosenbaum E., & Morrett, C. R. (2009). The Effect of Parents' Joint Work Schedules on Infants' Behavior Over the First Two Years of Life: Evidence from the ECLSB. *Matern Child Health, 13,* 732. doi:10.1007/s10995-009-0488-8

Sandberg, J. F., & Hofferth, S. L. (2001). Changes in children's time with parents: United states, 1981-1997. *Demography, 38,* 423-436. doi:10.1353/dem.2001.0031

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: http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/258

Smith-Major, V., Klein, K.J., & Ehrhart, M.G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology, 87,* 427-436. doi:10.1037//0021-9010.87.3.427

Tzeng, H.M. (2002). The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: An empirical investigation in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies, 39,* 867-878. doi: 10.1016/S0020-7489(02)00027-5

Versey, H. S. (2015). Managing work and family: Do control strategies help? *Developmental Psychology, 51,* 1672-1681. doi:10.1037/a0039607

Wenar, C. & Kerig, P. (2006). Developmental psychopathology. From infancy through adolescence (4th ed.). Boston, MA: McGraw Hill Education.

Westerlund, H., Gustafsson, P. E., Theorell, T., Janlert, U., & Hammarström, A. (2013). Parental academic involvement in adolescence, academic achievement over the life course and allostatic load in middle age: A prospective population-based cohort study. *Journal of Epidemiology and Community Health, 67,* 508-513. doi:10.1136/jech-2012-202052

Wierda-Boer, H. H., Gerris, J. R. M., & Vermulst, A. A. (2009). Managing multiple roles: Personality, stress, and work-family interference in dual-earner couples. *Journal of Individual Differences, 30,* 6-19. doi:10.1027/1614-0001.30.1.6

Yeung, W. J., Linver, M. R., & Brooks-Gunn, J. (2002). How money matters for young children's development: Parental investment and family processes. *Child Development, 73,* 1861–1879. doi:10.1111/1467-8624.t01-1-00511