



# **The Effect of Gender on Work-family Guilt mediated by Career Gains and Family Losses**



Danaé van der Beek (5664268)

Lieke Hamelink (5901375)

Emy Idema (5907942)

Bachelor's thesis Psychology

Supervisor: Lianne Aarntzen MSc

Universiteit Utrecht

19-01-2020

## Abstract

This correlational survey study examined the effect of gender on work-family guilt mediated by career gains and family losses. Participants included 218 mothers and 103 fathers from The Netherlands. Evidence is found for the hypothesis that women experience more work-family guilt than men do. Furthermore, this effect seems to be mediated by the perception that family suffers more from the mother's absence than from the father's absence. As a result of these gender differences in work-family guilt, women may take higher strain than men, which possibly leads to gendered differences in work-related decisions and to negative health outcomes in mothers.

*Keywords:* gender, work-family guilt, career gains, family loss, parents

## Samenvatting

Dit correlatieve vragenlijst onderzoek heeft het effect van geslacht op werk-familie schuld gemedieerd door *career gains* en *family losses* onderzocht. De steekproef bestond uit 218 moeders en 103 vaders uit Nederland. Er is bewijs gevonden voor de hypothese dat vrouwen meer werk-familie schuld ervaren dan mannen. Verder blijkt dit effect gemedieerd te zijn door het idee dat de familie meer lijdt onder de afwezigheid van de moeder dan de afwezigheid van de vader. Als een gevolg van deze verschillen tussen mannen en vrouwen op gebied van werk-familie schuld kan er een hogere druk op vrouwen liggen, wat kan leiden tot geslachtsverschillen in werkgerelateerde keuzes en tot negatieve gezondheidsuitkomsten voor moeders.

*Sleutelwoorden:* geslacht, werk-familie schuld, career gains, family losses, ouders

## **Introduction**

Please imagine, Peter's five-years-old daughter has caught the flu and needs to stay home from school. Peter has an unexpected meeting at work which he cannot get out of and leaves his daughter with the babysitter. How do you think Peter would feel? Did he let his daughter down, or would his boss be satisfied with his dedication? Now, please think for yourself, would you answer these questions the same way if not Peter, but Sophia was in this position? In the current research, we examine the discrepancy in career gains and family losses experienced by men and women and whether these factors explain differences in work-family guilt.

Over the past few decades, an increase in the labor force participation of women in the Netherlands is observed (CBS, 2019). With the above comes an increase in the incompatible demands of family and work responsibilities that couples face daily (Tiedje, 2004). Meanwhile, gender imbalances still persist, with women doing much more household labor than men (Douglas & Michaels, 2004). So even though more women than ever are in paid labor, an unequal gender division of care is still abiding (Craig & Mullan, 2010). Traditional gender stereotypes are still pervasive these days, where mothers fulfill the role of the caregiver and fathers are the breadwinners of the family (Gaunt, 2012; Okimoto & Heilman, 2012). The strain these stereotypes put on women might indirectly lead to the fact that women experience more guilt than men when they are being occupied with work during their precious family time, also referred to as work-family guilt (Cooke & Rousseau, 1984; Glavin, Schieman, & Reid, 2011).

It is clear that the link between gender and work-family guilt is well documented. Recent research has indicated that when work interferes with family, women generally experience more guilt than men (Aarntzen et al., 2019; Borelli, Nelson, River, Birken, & Moss-Racusin, 2017; Martínez, Carrasco, Aza, Blanco, & Espinar, 2011). Work-family guilt has undeniable negative consequences for women, such as lower well-being (Aarntzen et al.,

2019). Women who experience more work-family guilt also feel less happy in general, and less satisfied with their work-family combination (Aarntzen et al., 2019). Research has illustrated that guilt overall can result in a sense of ineffectiveness that has great impact on physical well-being and mental health. Guilt also seems to co-occur with and is intensified by feelings of inferiority, exhaustion, confusion, fearfulness and anger (Sutherland, 2010). Besides the poorer wellbeing that women suffer from, they appear to make different work-family choices as well. Aarntzen et al. (2019) showed that women who generally experienced more work-family guilt also thought more about reducing their working hours. Women also reported more compensatory parenting plans and behaviors as a result of guilt, such as how to spend more time and energy on their children and more attentive parenting behavior than men. They also thought more about how to restructure their time. Differences in experiences of guilt between men and women may possibly be the cause of these gendered differences in work-family related choices, as they lead women to invest more in their family and invest less in work. It is therefore of great value to further examine the relationship between gender and work-family guilt with prospects of decreasing and perhaps preventing the negative outcomes for women from developing in the first place, and to further look into how to account for the gender differences in work-family related choices.

Until this point, little research has examined the actual relationship between gender and work-family guilt and the underlying mechanisms. The current research attempts to reveal these mechanisms. More specifically, the relationship between gender and work-family guilt will be explored through two mechanisms hitherto not accounted for in research; career gains and family losses.

## *Gender and work-family guilt*

Guilt is generally defined as a regretful response to violating a societal or moral standard (Eisenberg, 2000; Reeve, 2014), and is regarded as a negative outcome of failed attempts to fulfill several social roles at once (Judge, Ilies, & Scott, 2006). In the case of work-family guilt, the standard that is violated is that a father or mother is not able to fulfill the role of parent in combination with the role of a worker at once. What follows is the feeling of failure in the role of being a parent (Eisenberg, 2000). So, this experience of guilt inherently stems from the experience of work-family conflict. Work-family guilt has repeatedly appeared significantly higher for women than for men (Aarntzen et al., 2019; Borelli et al., 2017). Hays already described the dynamics of the ‘guilt gap’ in 1996, in which mothers, in comparison to fathers, experience significantly higher levels of guilt – even when both are equally responsible for childcare (Hays, 1996). This can be explained by the fact that standards of good parenting are more intensive for women than men, which results in feelings of guilt when work interferes with the family domain (Borelli et al., 2017).

These standards of good parenting stem from traditional gender stereotypes which still seem to matter nowadays. That is, traditional gender stereotypes state that women should fulfill the caregiver role and men should fulfill the breadwinning role (Gaunt, 2012). Working mothers on the other hand, do not adhere to these standards (Okimoto & Heilman, 2012). Concerns about maternal inadequacy can be troubling in that it distracts working mothers from being effective both at home and work. The perception that work interferes with the family domain can also lead to feelings of guilt and counterproductive work behaviors (Morgan & King, 2012). This feeling of work-family guilt that working women experience, subsequently leads them to invest more in their family and invest less in work (Aarntzen et al., 2019). Therefore, we suggest that this guilt actually leads to the exact gendered behavior that is prescribed to them. This confirms that there are indeed consequences that follow the feeling of

guilt (Morgan & King, 2012). The above shows a vicious circle in which women's inadherence to gender roles leads to the experience of guilt, which in turn makes women adhere to traditional gender roles.

The presence of higher work-family guilt for women is already demonstrated by Borelli et al. (2017). Parents of young children were presented with open-ended questions regarding employment and family. For instance, "How does your employment impact your family?" and "How does your employment impact your child or children?". Women reported stronger feelings of guilt referring to work-family conflict and specifically to its impact on their children than men did. Moreover, recent qualitative research revealed that when considering personal experiences of work-family conflict, particularly women reported that they "felt guilty", "had the feeling they failed their family", or "felt that they were a bad parent" (Aarntzen et al., 2019).

#### *Career gains are lower for women than for men*

One reason why women may experience more guilt than men when they prioritize their work over their family, is that career gains are lower for women than for men. Research suggests that the previously mentioned traditional gender stereotypes, where men are seen as breadwinners and women are seen as caregivers, lead to discrimination favoring men at work (Heilman, 2012; Wood & Eagly, 2012).

The lower career gains for women can be seen in a variety of ways. A first example is that women have a smaller chance of promotion at work than men do. The literature on gender differences in promotions shows that women have a lower promotion rate than equally qualified men (Acosta, 2005; Blau & Devaro, 2007; Ibarra, Carter & Silva, 2010). Women also have to meet tougher promotion criteria than men, so they must have greater ability than men to be promoted (Lazear & Rosen, 1990; Jones & Makepeace, 1996). Next to this, the performance of women is less likely to be attributed to their abilities and effort than the

performance of men (Greenhaus & Parasuraman, 1993; Lyness, & Heilman, 2006). This makes it even harder for women to meet the tough criteria for a promotion. A promotion often comes with an increase in salary, but research shows that for women this wage increase is lower than for men (Booth, Francesconi & Frank, 2003).

Not only do women receive a lower wage regarding to promotions, women get paid less than men in general. This second example of the lower career gains for women is the so called 'gender wage gap'. This term refers to the difference in wages for men and women, with women earning less than men (Weichselbaumer & Winter-Ebmer, 2005; Blau & Kahn, 2017). Previous research shows that this gender wage gap still exists when there is controlled for essential person and job characteristics, such as having children and years of work experience (Arulampalam, Booth & Bryan, 2007; Grund, 2015). This is interesting because this means that the effect of the gender wage gap really does exist when men and women are doing the exact same job. In addition to this, research has examined the gap in wages between mothers and childless women, which shows that mothers earn even less than childless women (Lundberg & Rose, 2000; Weichselbaumer & Winter-Ebmer, 2005).

From previous studies, it is evident that women in general get lower career gains than men. In the current research, we test the hypothesis that women would feel more guilty when they choose their work over their family than men would feel. Because of the lower career gains for women, we assume that it is more difficult for them to relativize or justify their choice for their work and behave in contrast with the traditional gender stereotype of the caregiver in situations of work-family conflict. For this reason, we assume that women might feel guiltier than men.

*Family losses are higher for women than for men*

Hoare (1967) wrote that any argument about women without taking the family into account is abstract. This is written half a century ago, but the assumption that motherhood stands for being the primary responsible caretaker of the children still remains (Ridgeway & Correll, 2004). The term intensive mothering is used to point out the common assumption that a good mother has to be the first caregiver for the children, which comes with investing a lot of money, time and energy in their family (Hays, 1996). In a research where parents were asked to label themselves, mothers often labeled themselves as mother, while fathers often chose words that had to do with their job or marital status to identify themselves. It is suggested that the reason for this is that motherhood role demands more engagement than the role of a father (Rogers & White, 1998).

Evidently it is still the prevailing assumption that mothers are the primary caregiver for the children (Henderson, Harmon & Newman, 2006; Johnston & Swanson, 2007; Ridgeway & Correll, 2004). Because of this common belief, women will be expected to put their children before work or even everything (Guendouzi, 2005; Hays, 1996). Look at the example we gave in the introduction; if Peter and Sophia were a couple, it would be expected that Peter goes to work and leaves his daughter with the babysitter, while it is expected from Sophia to stay home for her daughter and set her job aside for a day. But what happens when they choose to go to their work instead of staying home with their daughter? Family losses will be experienced. This term covers the loss that happens to a family because of the time that a parent fails to invest in the children. The current research suggests that women experience higher family losses than men when they choose work over family, because it is expected more from women than from men to prioritize their family over work.

The suggestion above is based on two main reasons. The first one has to do with the bad parent assumption. Balancing work and family commitments is a source of strain for



working parents, but especially for working mothers (Nordenmark, 2004). Gender stereotype-based assumptions bias mothers' competence as an employee, but also bias competence impressions in the family domain, portraying them as a 'bad parent'. Working mothers are seen as less effective parents than nonworking mothers (Okimoto & Heilman, 2012). The bad parent assumption applies only to working mothers and not for working fathers. When women feel inadequate about their performance as a parent, their effectiveness at home and work can be impaired, which can lead to feelings of guilt (Morgan & King, 2012).

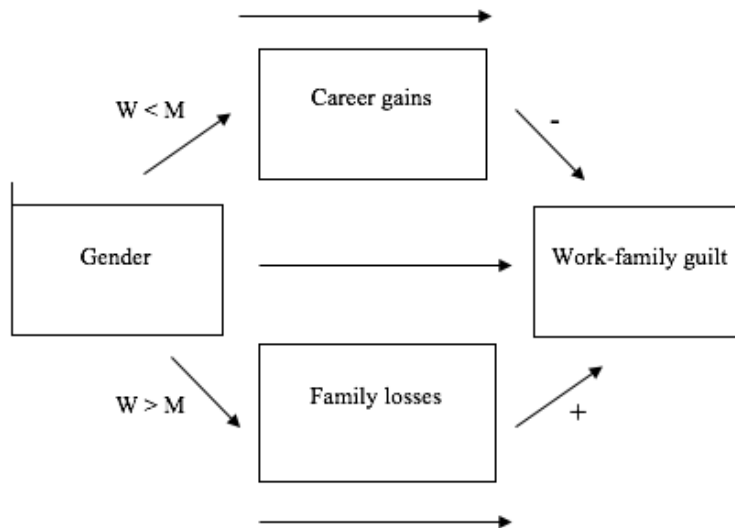
The second reason has to do with the fear that women experience when they are not living up to the socially constructed ideals of motherhood (Henderson et al., 2016; Sasaki, Hazen & Swann, 2010). The motherhood ideal includes putting the children's needs before all others (Guendouzi, 2005). When women do not live up to this ideal, they fail their job as primary caregiver and family losses appear. When regret over failing occurs, a guilty feeling emerges (Eisenberg, 2000). Moreover, it is demonstrated that failing in meeting the ideal of intensive mothering itself already produces guilty feelings (Henderson et al., 2016; Tummala-Narra, 2009). According to this we suggest that women experience higher family losses than men when they choose work over family, which leads to higher work-family guilt in women compared to men.

### *The present research*

The aim of the current study is to examine to what extent women feel more guilt than men, and whether this is in terms of two mechanisms; career gains and/or family losses. By doing this, we seek to examine why work-family guilt seems higher for women than for men. It is hypothesized that work-family guilt is higher for women than for men because of two mediators: career gains and family losses. Specifically, we test two hypotheses:

- I. Women get lower career gains than men do when they choose work over family, which leads to higher work-family guilt in women compared to men.
- II. Women experience higher family losses than men do when they choose work over family, which leads to higher work-family guilt in women compared to men.

Participants were presented a series of fictional stories about everyday situations in which work is prioritized over family. Afterwards, the participants were asked how guilty they felt about the situation and to what extent they regarded the situations as a career gain or as a family loss.



*Figure 1.* Mediation model of career gains and family losses on work-family guilt

*Note.* W = Women. M = Men.

## **Method**

### *Participants and procedure*

Participants in this study were 321 Dutch parents, consisting of 103 fathers (32,1%) and 218 mothers (67,9%). Participants were both more passively recruited through e-mail invitations sent to primary schools and advertisements on online platforms and more actively recruited by asking parents directly to take part in our research (both parents that were

personally known by the researchers and anonymous parents that were waiting for their children at primary schools were approached) and sending them the survey link through *Whatsapp* or per e-mail. Furthermore, all parents were requested to send the link to other parents and specifically to their partner to create a snowball-effect. The only criterion for inclusion was that the participant had to be a parent of at least one child aged between two and thirteen years old. We chose this minimum age of two, because the emotional expression of children becomes more subtle and complex after the first year of life (Demos, 1986). We chose the maximum age of thirteen, because it marks a transition from school age into adolescence, in which a child is still highly dependent on a parent (Erikson, 1959). Couples of whom both parents participated were preferred, but not required. This was preferred, because in this way we could examine to what extent experiences of parents within one household correspond. Eventually there were 289 usable responses. Participants ranged in age from 21 to 56 years of age with a mean of  $M = 40.60$  ( $SD = 6.22$ ) years. A participant had on average  $M = 2.11$  ( $SD = 0.64$ ) children living at home. The average age of the youngest child was  $M = 6.14$  ( $SD = 3.63$ ). 72.9% of the participants were married and living together, 19.0% reported living together with a partner, 6.9% did not have a partner or live together with a partner and 1.2% reported having a LAT-relationship or in notice of marriage. Also, we asked for participants' highest level of education. 23.7% of participants completed MBO, 39.3% HBO and 30.8% completed university. On average, female participants worked  $M = 27.03$  ( $SD = 8.80$ ) hours a week, whereas male participants worked  $M = 38.51$  ( $SD = 10.67$ ) hours a week on average.

### *Design*

The current research has a correlational design. The independent variable was gender, the dependent variable was work-family guilt and there were two mediating variables; career gains and family losses. We used the age of the youngest child as a covariate, since young

children are more heavily dependent on their parents than older children (Stith & Connor, 1962) and therefore parents of younger children may experience more guilt when prioritizing work. Therefore, this was an important covariate to make sure that men and women were in an equal work-family situation.

### *Measures*

The questionnaire that was offered the participants was constructed in Qualtrics software, Version XM of Qualtrics. Prior to the questionnaire, the participants agreed with an informed consent. At first, several demographic questions were asked, such as age, amount and age of children, work situation and partner situation. After that, six short fiction stories were presented in which we asked the participants to imagine the situation as well as possible. The stories involved situations in which work interfered with family. For example, a situation in which participants had to imagine that they were attending their child/children's sports competition and got distracted by several phone calls from a colleague. For an overview of all situations, see Appendix A.

After each situation, the following eight questions (see below) were asked which measured the likelihood of situations' occurrence (to test the ecological validity of these situations), participants' anticipated loss appraisal, gain appraisal and work-family guilt.

**Likelihood of situations' occurrence** was measured with one item: "How likely is it that this or a similar situation would occur in your life?". Responses were given on a 5-point Likert scale ranging from 1 ('this would never happen') to 5 ('this happens very often'). The total mean of the likelihood of situations' occurrence is  $M = 2.12$ ,  $SD = 0.57$ , with a reliability of  $\alpha = .700$ . Cronbach's alpha was measured for the total of each item belonging to likelihood of occurrence of all the six situations. We rated a higher mean as a higher likelihood of occurrence. Situation 5 was least likely to occur in participants' own lives, with  $M = 1.64$  ( $SD$

= 0.83). Situation 6 was rated as most likely to occur, with  $M = 2.76$  ( $SD = 1.06$ ). As mentioned before, the total mean of the likelihood of situations' occurrence was  $M = 2.12$  ( $SD = 0.57$ ), which is almost equivalent to a score of 2 in the questionnaire. This stood for "This almost never happens". From this we deduct that overall, the situations were not perfectly relatable for participants. For an overview of the descriptive statistics of the likelihood of situations' occurrence per situation, see Table 1.

**Gain appraisal** was measured using three items, for example: "How satisfied would your boss and/or colleagues be in this situation?", on a 5-point Likert scale ranging from 1 ('not at all') to 5 ('totally/very'), with  $M = 2.75$ ,  $SD = 0.63$  (for an overview per situation see Table 1). Cronbach's alpha was measured for the total of three questions for the six situations (i.e., 18 questions) belonging to gain appraisal,  $\alpha = .905$ . For the results of the reliability analysis per situation, see Table 2.

**Loss appraisal** was measured using three items as well, for example: "To what extent would you see this as unpleasant for your family?", on a 5-point Likert scale ranging from 1 ('not at all') to 5 ('totally/very'), with  $M = 3.66$ ,  $SD = 0.72$  (for an overview per situation see Table 1). Cronbach's alpha was also measured for the total of three questions for the six situations (i.e., 18 questions) belonging to loss appraisal,  $\alpha = .916$ . For an overview of the results of the reliability analysis per situation, see Table 2.

**Work-family guilt** was measured with one item: "How guilty would you feel?" also with a 5-point Likert scale ranging from 1 ('not at all') to 5 ('totally/very'),  $M = 3.65$ ,  $SD = 0.78$  (for an overview per situation see Table 1). Here, Cronbach's alpha was measured for the total of six items belonging to work-family guilt,  $\alpha = .774$ .

Table 1

*Descriptive statistics for all variables per situation*

		Likelihood of situations' occurrence	Career gains	Family losses	Work-family guilt
	N	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
Situation 1	289	2.11 (0.88)	3.01 (0.79)	3.64 (1.00)	3.72 (1.16)
Situation 2	287	2.00 (0.89)	2.55 (0.86)	3.85 (0.96)	3.77 (1.14)
Situation 3	281	1.71 (0.69)	3.06 (0.89)	4.39 (0.79)	4.31 (0.98)
Situation 4	273	2.51 (0.92)	2.70 (0.79)	3.77 (0.93)	3.79 (0.99)
Situation 5	269	1.64 (0.83)	2.34 (0.94)	3.25 (1.21)	3.20 (1.28)
Situation 6	267	2.76 (1.06)	2.84 (0.92)	3.05 (1.07)	3.03 (1.19)

Table 2

*Reliability analysis of family losses and career gains per situation*

	Situation 1	Situation 2	Situation 3	Situation 4	Situation 5	Situation 6
Family losses	$\alpha = .836$	$\alpha = .900$	$\alpha = .892$	$\alpha = .889$	$\alpha = .913$	$\alpha = .917$
Career gains	$\alpha = .693$	$\alpha = .774$	$\alpha = .787$	$\alpha = .819$	$\alpha = .884$	$\alpha = .884$

### *Data analyses*

To analyze the data, IBM SPSS Statistics version 25 (*IBM SPSS Statistics, 25.0.0*) was used. We started the analyses with deleting the missing values from the dataset, for example participants who did not fill in their gender, participants who did not have any children and a few outliers for age of the participant. After that 289 usable responses remained. We calculated one career gain score, one family loss score and one work-family guilt score per participant by

computing a total of all situations and used these scores to perform the analyses. To explore the main effects of gender on career gains, family losses and work-family guilt, three linear regression analyses were conducted.

Moreover, to explore our two-way mediation model (i.e. how career gains and family losses mediated the link between gender and guilt), we performed a mediation analyses by means of the PROCESS extension by Andrew F. Hayes, using model 4.

## **Results**

### *Descriptive statistics*

First, we looked at the descriptive statistics of the demographic variables and measures. Next, we examined the correlations between multiple variables to see whether there are any remarkable connections. First, Table 3 shows that the age of the youngest child was positively correlated with work-family guilt for women and negatively correlated with work-family guilt for men, career gains for men and family losses for both men and women. Family losses is also negatively correlated to working hours per week, but only for women. Next, working hours per week itself is, only for women, negatively correlated to the number of children. Work-family guilt is also positively related to the working hours per week for women.

Table 3

*Descriptive statistics of the demographic variables*

	Men M (SD)	Women M (SD)
1. Career gains	2.75 (0.67)	2.75 (0.61)
2. Family losses	3.52 (0.74)	3.73 (0.70)
3. Work-family guilt	3.43 (0.79)	3.76 (0.76)
4. Age participant	43.25 (5.60)	39.35 (6.12)
5. Age youngest child	6.54 (3.21)	5.95 (3.81)
6. Number of children	2.06 (0.56)	2.14 (0.68)
7. Work hours a week	38.51 (10.67)	27.03 (8.80)
8. Education level	6.08 (0.97)	5.93 (0.89)

*Note.* For variable 8. Education level, the answers are coded as follows: 1 = primary school not finished, 2 = primary school finished, 3 = lower secondary education, 4 = higher secondary education, 5 = secondary vocational education, 6 = higher professional education/university bachelor, 7 = university master, 8 = doctorate.

Table 3

*Continued; correlations between demographic variables*

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Career gains	-	.067	.038	-.064	-.204*	-.119	-.029	-.070
2. Family losses	.022	-	.809**	-.297**	-.256*	-.020	.050	.087
3. Work-family guilt	.163*	.802**	-	-.271**	-.287**	-.113	-.043	-.011
4. Age participant	-.032	-.232**	.230**	-	.549**	-.011	-.141	-.029
5. Age youngest child	-.053	-.190**	.223**	.719**	-	.151	.064	-.023
6. Number of children	-.062	.033	-.001	.016	-.053	-	.190	-.125
7. Work hours a week	.023	-.345**	.219**	.186**	.094	-.159*	-	-.136
8. Education level	.048	-.129	-.118	.229**	.027	-.067	.383**	-

*Note.* The correlations for men are present above the diagonal, for women the correlations are present below the diagonal.

\*  $p < .05$

\*\*  $p < .01$ .



### *The effect of gender on career gains, family losses and work-family guilt*

Before we performed an analysis to examine the effects of gender, we controlled for the age of the youngest child for career gains, family losses and work-family guilt by performing a linear regression analysis with age of the youngest child as a predictor. To test the effect of gender on career gains, family losses and work-family guilt, we performed several separate linear regression analyses.

We started by analyzing the effect of the age of the youngest child on career gains,  $b = -0.18, p = .085$ . Next, we analyzed the effect of gender and age of the youngest child on career gains by considering this as the dependent variable. This showed that gender does not have a significant effect on career gains,  $b = -0.01, p = .918$ . Next, we analyzed the effect of age of the youngest child on family losses,  $b = -.004, p < .001, R^2 = 0.049$  (4.9% explained variance). Following this, we did an analysis for the effect of gender and age of the youngest child on family losses. This analysis demonstrated a significant effect,  $b = 0.18, p = .037, R^2 = 0.063$  (6.3% explained variance). This shows that gender explains 1,4% extra of the variance in family losses.

Before we performed an analysis to examine the effect of gender on work-family guilt, we controlled for the age of the youngest child. These results showed that age of the youngest child has a significant effect on work-family guilt,  $b = -0.06, p = <.001, R^2 = .065$ . In this model 6.5% of the experienced work-family guilt is explained by the age of the youngest child. Following this, we added gender as a predictor in the regression analysis to examine the main effect of gender on work-family guilt. The results showed that this effect is significant,  $b = 0.29, p = .002, R^2 = .096$ . This indicates that women on average experience more work-family guilt than men do.  $R^2$  demonstrates that this model explains, in total, 9.6% of work-family guilt, which means that gender explains 3.4% more of the variance in work-family guilt when age of

the youngest child is controlled for. For an overview of the effect of gender on career gains, family losses and work-family guilt per situation, see Table 4.

Table 4

*Effect of gender on guilt, family losses and career gains per situation controlled for age of the youngest child*

	Situation 1	Situation 2	Situation 3	Situation 4	Situation 5	Situation 6
Guilt	$B = 0.321^*$	$B = 0.284^*$	$B = 0.487^{**}$	$B = 0.223$	$B = 0.253$	$B = 0.227$
Career gains	$B = -0,043$	$B = -0,121$	$B = -0,062$	$B = -0,016$	$B = 0,111$	$B = 0,186$
Family losses	$B = 0.167$	$B = 0.253^*$	$B = 0.314^{**}$	$B = 0.148$	$B = 0.212$	$B = 0.048$

*Note.* Men = 0, Women = 1. All effect sizes are controlled for the age of the youngest child.

\*  $p < .05$

\*\*  $p < .01$ .

#### *Mediation model*

Furthermore, since we are interested in the effects of career gains and family losses, we tested the mediation model taking both career gains and family losses as mediators, gender as a predictor, and work-family guilt as an outcome variable. Results showed a significant indirect effect,  $b = 0.18$ , 95% BCa CI [0.0349, 0.3434], which means that the mediators together have a significant role in explaining the relationship between gender and work-family guilt. For an overview of the model results, see Figure 2.

#### *Mediation of career gains on work-family guilt*

To explore the mediation model of family losses and career gains on work-family guilt, we performed a mediation analysis. We found that the direct effect of gender on career gains was not significant,  $p = .954$ . The direct effect of career gains on work-family guilt however,

is significant,  $b = 0.11$ ,  $t = 2.51$ ,  $p = .013$  However, in contrast to our hypothesis, this is a positive effect. Finally, as might be expected based on the lack of a relation between gender and career gains, the indirect effect from gender on work-family guilt through career gains is not significant, 95% BCa CI [-0.0186, 0.0214]. Therefore, hypothesis I is rejected.

#### *Mediation of family losses on work-family guilt*

The results of the mediation analysis for the effect of gender on work-family guilt mediated by family losses, showed that gender significantly predicts family losses,  $b = 0.21$ ,  $t = 2.39$ ,  $p = .017$ . This outcome means that women on average experience more family losses than men. Next, we looked at the direct effect of family losses on work-family guilt, which is a significant effect with  $b = 0.86$ ,  $t = 23.00$ ,  $p < .001$ . Finally, we looked at the indirect effect from gender on work-family guilt mediated by family losses. Results showed that this effect is significant,  $b = 0.18$ , 95% BCa CI [0.0346, 0.3398]. This indicates that as expected, women experience more work-family guilt than men through higher appraised family losses, which confirms hypothesis II.

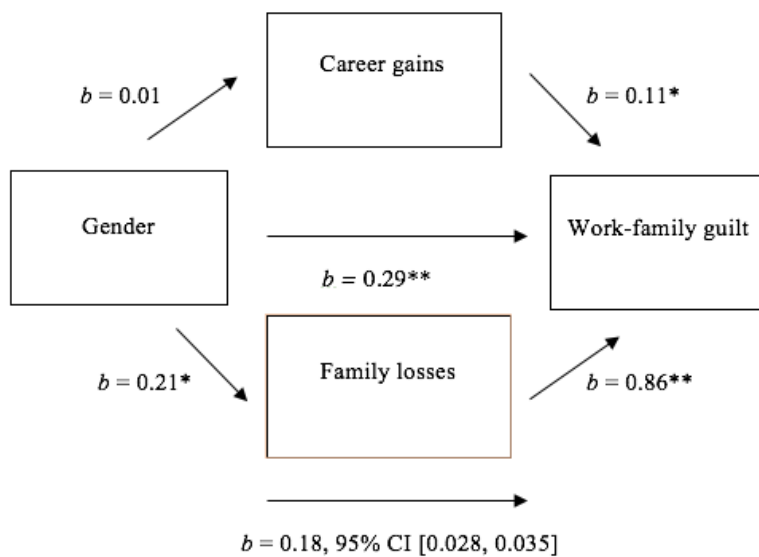


Figure 2. Mediation model of the effects of gender, career gains and family losses on work-family guilt

Note.

\*  $p < .05$

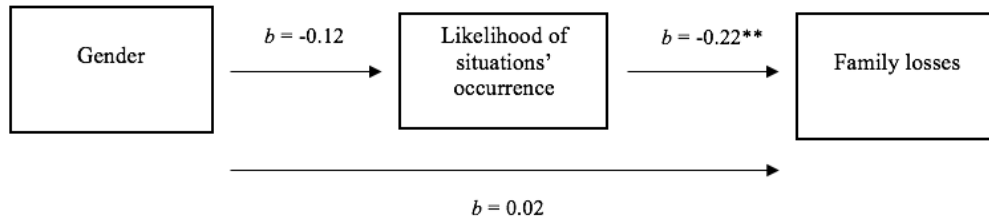
\*\*  $p < .01$ .

#### Mediation of likelihood of situations' occurrence on family losses

We wanted to exclude that differences in the degree of family losses were due to a possible difference between men and women regarding to their score of the likelihood of situations' occurrence questions. For example, because women never encounter certain work-family conflicts in our fiction situations, they think it brings a very high loss for the family. For men it could be that because they often encounter these work-family-conflicts, they knew that also when they are not with their family at home, it does not bring damage to the family's well-being. Therefore, we performed a mediation analysis with gender as the independent variable, the likelihood of situations' occurrence as a mediator and family losses as the dependent variable (see Figure 3). First, we looked at the direct effect from gender on the likelihood of situations' occurrence. Results showed that there is no significant effect, with  $b = -0.12$ ,  $t = -$

1.67,  $p = .095$ , which means that gender does not have an effect on the likelihood of situations' occurrence. Then we looked at the direct effect from the likelihood of situations' occurrence on family losses. Here, a significant effect was found,  $b = -0.22$ ,  $t = -2.72$ ,  $p = .007$ . This means that the likelihood of situations' occurrence has an effect on family losses. One explanation can be that on the one hand, if participants rate the likelihood of situations' occurrence as low, they can not empathize with the situation and evaluate it more negatively. This could possibly explain that family losses are rated high. On the other hand, when situations happen more often, it is seen as usual. Because of this, participants could think that the children are used to the situations and would not be disappointed. This could also possibly explain that family losses are rated low. One can also think of reversed causality as an explanation for the negative correlation between likelihood of situations' occurrence and family losses. By this we mean that family losses could prevent people from letting certain situations happen in their lives, because they do not want them to occur.

After the two direct effects, we investigated the indirect effect from gender on family losses mediated by the likelihood of situations' occurrence. The results showed that there was no significant effect, with  $b = 0.02$ , 95% BCa CI [-0.0041, 0.0628]. The difference between men and women regarding to their likelihood of situations' occurrence does not have an effect on the degree of experienced family losses. We can interpret this in a way that the effects we found can be prescribed to the effects of gender on family losses themselves and that they are not subject to the extent to which participants were able to relate to the situations or how likely they were to occur.



*Figure 3.* Mediation model of the effect of gender and likelihood of situations' occurrence on family losses

*Note.*

\*  $p < .05$

\*\*  $p < .01$ .

## Discussion

The current study examined the effect of gender on work-family guilt and whether this relationship is mediated by two factors; career gains and family losses. First, we hypothesized that women get lower career gains than men when they choose work over family, which leads to higher work-family guilt in women compared to men. Second, we hypothesized that women experience higher family losses than men when they choose work over family, which leads to higher work-family guilt in women compared to men. Participants filled out a questionnaire in which demographic data, personal work situation and partner situation were asked. After that, experiences of career gains, family losses and work-family guilt were investigated in several fictional work-family situations.

Evidence demonstrates that gender has a significant effect on work-family guilt (Aarntzen et al., 2019; Borelli et al., 2017, for exception see Livingston & Judge, 2008). Our research confirms these findings; from which we deduce that women experience more work-family guilt in situations wherein they prioritize work over family than men do.

Contrary to expectations, we did not find a significant difference in career gains for men and women. Also in contrast to our expectations, career gains positively predict work-family guilt, indicating an unexpected outcome. This suggests that experiencing higher career

gains from prioritizing work, such as thinking that your boss and colleagues will be more satisfied about you, is related to the experience of work-family guilt. This contrasts our hypothesis that getting career gains when prioritizing work helps to reduce feelings of work-family guilt. A possible explanation can be found in the term ‘hidden cost of reward’. Certain aspects considered as career gains, such as material rewards or verbal affirmations, could be regarded as extrinsic motivation. The imposition of an extrinsic reward to engage in an intrinsically already interesting activity actually undermines future intrinsic motivation (Reeve, 2014). Our interpretation is that these extrinsic rewards undermine one’s intrinsic engagement in their work, which might lead to more experiences of work-family guilt which cannot be justified. Thus, experiencing higher career gains actually backfires (i.e., resulting in more guilt), because it undermines intrinsic motivation, which in turn, makes it even harder for parents to justify their prioritization of work.

In line with our hypothesis, women indeed experience more family losses than men and these family losses in turn explain why women experience more work-family guilt than men. This confirms our expectations and complements previous research (Aarntzen et al., 2019; Borelli et al., 2017) as we show an underlying reason why women experience more guilt than men.

Our findings show that the experiences of work-family guilt differ for men and women. That is, following the finding that women experience higher family losses, the perception that the family seems to endure more negative consequences of women’s absence than men’s is still present and internalized by parents themselves. It could be that these internalized gender norms protect men from feeling guilty when being in a work-family conflict, whereas these might reinforce the guilt of women towards their family. In combination with earlier findings (Aarntzen et al., 2019), this could explain the different work-related choices in men and women. Women who experience work-family guilt to a great extent, consider restructuring

their schedule to spend more time with their family, reducing their working hours and show more compensatory parenting plans and behaviors (Aarntzen et al., 2019). Considering the fact that women report more family losses, the experiences thereof could account for mothers displaying sacrificial work-related choices.

### *Strengths and limitations*

In previous studies, little was found on the actual explanation of the relationship between gender and work-family guilt. It is a strength of our study that we provide insight in why women experience more guilt than men by looking in what underlies gender differences in guilt and testing a two-way mediation model.

A second strength in our study is the use of six imaginary situations. We are sure that the reported guilt that we compare, results from similar work-family conflicts because men and women are forced to imagine themselves in the exact same situation. If we had asked participants to reflect on their own life, their imagined situations may have differed greatly because men and women have different ways in combining work and family. Previous research, which reported that there are no gender differences in guilt, did ask participants to reflect upon their own work-family situation (Livingston & Judge, 2008). This might explain the lack of finding differences in guilt between men and women.

In spite of these strengths, our study also has limitations. First, we measured work-family guilt by using a questionnaire which is merely a temporary snapshot. More specifically, the way the participants rate the feeling of work-family guilt might depend on their mood and the issues at play concerning work and family when filling in the survey. For example, a participant fills in the questionnaire after a very good day at work. The question “How guilty do you feel?” might be answered differently than when the participant just missed an award ceremony at the swimming pool from their child.



It is worth mentioning that our sample is not a good representation of the population. To begin with, there are more women than men in our sample. However, it is more interesting to look at the level of education of participants in our research. Our sample consists out of more than 70% high-educated participants, which does not correspond with the Dutch population (CBS, 2018). In reality, only less than a third of the working population is higher-educated. In lower levels of education, the unemployment gap between men and women becomes greater (OECD, 2011). Since the participants in our sample are substantially in higher levels of education, the gap between men and women in employment is significantly smaller. If there would be greater representation of lower-educated people in our sample, the difference in traditional gender behaviors (i.e. the difference in employment between men and women) may also be greater. For this reason, we might have found that women have greater adherence to gender stereotypes in reality when we would have a more representative sample. They would see their absence from home as a loss for the family which in turn results in more work-family guilt. Because of this, it might be the case that gender differences in work-family guilt are actually bigger than we found in our study.

Furthermore, our analyses show that the likelihood of occurrence of the fictional situations overall is rated moderately low. This can be seen as a limitation in terms of imaginability, which could lead to less valid answers. In reality, parents avoid such situations in which they prioritize their work. Therefore, it could be difficult for them to picture themselves in our work-family conflict situations, which diminishes the ecological validity of our research.

Another limitation of our study is that we only controlled for one covariate, namely the age of the youngest child, for the effects of gender on career gains, family losses and work-family guilt. Descriptive statistics show that there are more significant correlations between several demographic variables which we should have taken into account.

### *Implications for future research*

As mentioned before there is little research which focuses on underlying mechanisms of work-family guilt. Future studies on the current topic are therefore recommended. With regard to previous research that revealed that mothers adhere less to traditional parental gender stereotypes than fathers (Tenenbaum & Leaper, 2002), it could be interesting to look at this adherence of parents to gender stereotypes. We suppose that there may be a relationship between these factors. For example, mothers who strongly adhere the caregiver role could feel guiltier when she does not live up to this standard. This could have an impact on the extent of guilt.

Besides, our study focuses on the experiences of parents, but it might be interesting to investigate the consequences for and feelings of the children of the parents who experience work-family guilt. We think that there could exist an incongruence between the parents' expectations of their children's feelings and the actual experience of the children. With this we mean that parents might have a distorted image of their children's perspective on work-family conflict.

Considering the lack of covariates we mentioned in the limitations, we suggest further studies to take the following variables into account because they were significantly correlated with career gains, family losses and/or work-family guilt: age of the participant and work hours a week. Besides these demographic variables we asked out in the survey, further research could examine if presence of domestic help explains part of the variance in family losses and work-family guilt. Domestic help appears to have a large timesaving effect for parents (Van der Lippe, Tijdens & De Ruijter, 2004), which results in more time for the children when being at home. We can imagine that this has an effect on the experienced family losses and work-family guilt.

Additionally, for future research it may be worthwhile to extend the questionnaire to a

longitudinal design, in which career gains and family loss appraisals and experiences of work-family guilt may be measured over time and not specifically momentary. In this way the current mood of the participants when participating in the study will not have an impact on their answers. Furthermore, this way, we could examine how appraisal of career gains and family loss are related to gender differences in guilt in real life and how this develops over time.

### *Conclusion*

In conclusion, the current study provides evidence for the hypothesis that women experience more work-family guilt than men do. Furthermore, this effect seems to be driven by the perception that the family suffers more heavily when the mother is not present than when the father is not present. As a result of these gender differences in work-family guilt, women may take higher strain in relation to men, which possibly leads to gendered differences in work-related decisions and to negative health outcomes in mothers.

## References

- Aarntzen, L., Derks, B., van Steenbergen, E., Ryan, M., & van der Lippe, T. (2019). Work-family guilt as a straightjacket. An interview and diary study on consequences of mothers' work-family guilt. *Journal of Vocational Behavior*, *115*, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103336>
- Acosta, P. (2005). Promotions, State Dependence, and Intrafirm Job Mobility: Insiders versus new Hires. Working Paper, University of Illinois.
- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2007). Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *ILR Review*, *60*(2), 163-186. <https://doi-org.proxy.library.uu.nl/10.1177/001979390706000201>
- Blackstone, A. M. (2003). Gender Roles and Society. *Human Ecology: An Encyclopedia of Children, Families, Communities, and Environments*, 335-338.
- Blau, F. D. & Devaro, J. (2007). New evidence on gender differences in promotion rates: an empirical analysis of a sample of new hires. *Industrial relations*, *46*(3), 511-551. <https://doi-org.proxy.library.uu.nl/10.1111/j.1468-232X.2007.00479.x>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, *55*(3), 789-865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2003). A sticky floors model of promotion, pay, and gender. *European Economic Review*, *47*(2), 295-322. [https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(01\)00197-0](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(01)00197-0)
- Borelli, J. L., Nelson-Coffey, S. K., River, L. M., Birken, S. A., & Moss-Racusin, C. (2017). Bringing work home: Gender and parenting correlates of work-family guilt among parents of toddlers. *Journal of Child and Family Studies*, *26*(6), 1734-1745. DOI:10.1007/s10826-017-0693-9
- Borelli, J. L., Nelson, S. K., River, L. M., Birken, S. A., & Moss-Racusin, C. (2017). Gender

- differences in work-family guilt in parents of young children. *Sex Roles*, 76(5-6), 356-368. DOI:10.1007/s11199-016-0579-0
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2018). Trends in Nederlands 2018. Geraadpleegd van <https://longreads.cbs.nl/trends18/>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2019). Arbeidsdeelname; paren. [Dataset]. Geraadpleegd van <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82919NED/table?dl=1F62B>
- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1984). Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of applied psychology*, 69(2), 252.
- Craig, L., & Mullan, K. (2010). Parenthood, gender and work-family time in the United States, Australia, Italy, France and Denmark. *Journal of Marriage and Family*, 72(5), 1344-1361. DOI:10.1111/j.1741-3737.2010.00
- Demos, V. (1986). Crying in early infancy: An illustration of the motivational function of affect.
- Douglas, S. J., & Michaels, M. W. (2004). The idealization of motherhood and how it has undermined all women: The mommy myth. Free Press
- Eisenberg, N. (2000). Emotion, regulation, and moral development. *Annual review of psychology*, 51(1), 665-697.  
<https://doi-org.proxy.library.uu.nl/10.1146/annurev.psych.51.1.665>
- Gaunt, R. (2012). Breadwinning Moms, Caregiving Dads: Double Standard in Social Judgments of Gender Norm Violators. *Journal of Family Issues*, 34(1), 3-24.  
DOI:10.1177/0192513X12438686
- Glavin, P., Schieman, S., & Reid, S. (2011). Boundary-spanning work demands and their consequences for guilt and psychological distress. *Journal of Health and Social behavior*, 52(1), 43-57. DOI: 10.1177/0022146510395023

- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1993). Job performance attributions and career advancement prospects: An examination of gender and race effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55(2), 273-297. <https://doi.org/10.1006/obhd.1993.1034>
- Grund, C. (2015). Gender pay gaps among highly educated professionals—Compensation components do matter. *Labour Economics*, 34, 118-126. <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2015.03.010>
- Guendouzi, J. (2005). “I feel quite organized this morning”: How mothering is achieved through talk. *Sexualities, Evolution & Gender*, 7(1), 17-35.
- Hays, S. (1996). *The Cultural Contradictions of Motherhood*. New Haven: Yale University Press.
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32(2012), 113-135. <http://dx.doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>
- Henderson, A., Harmon, S., & Newman, H. (2016). The price mothers pay, even when they are not buying it: Mental health consequences of idealized motherhood. *Sex Roles*, 74(11-12), 512-526. <https://doi.org/10.1007/s11199-015-0534-5>
- Hoare, Q. (1967). On 'Women: the Longest Revolution'. *New Left Review*, 0(41), 78.
- Ibarra, H., N. M. Carter & C. Silva. (2010). Why men still get more promotions than women. *Harvard Business Review*, 88(9), 80-85.
- Johnston, D. D., & Swanson, D. H. (2007). Cognitive acrobatics in the construction of worker–mother identity. *Sex Roles*, 57(5-6), 447-459.
- Jones, D. R., & Makepeace, G. H. (1996). Equal worth, equal opportunities: pay and promotion in an internal labour market. *The Economic Journal*, 106(435), 401-409. DOI: 10.2307/2235255
- Judge, T. A., Ilies, R., & Scott, B. A. (2006). Work–family conflict and emotions: Effects at

- work and at home. *Personnel Psychology*, 59(4), 779-814.  
<https://doi-org.proxy.library.uu.nl/10.1111/j.1744-6570.2006.00054.x>
- Hochschild, A. R. (1997). The time bind: When work becomes home and home becomes work. *California Management Review*, 39(4), 79-97.
- LaRocco, J. M., House, J. S. & French, J. R. P., Jr. (1980). Social support, occupational stress, and health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 202–218. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2136616>.
- Lazear, E. & Rosen, S. (1990). Male-female wage differentials in job ladders. *Journal of Labor Economics*, 8(1), 106-123. <https://doi-org.proxy.library.uu.nl/10.1086/298246>
- Livingston, B. A., & Judge, T. A. (2008). Emotional responses to work-family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women. *Journal of Applied Psychology*, 93, 207-216. DOI:10.1037/0021-9010.93.1.207
- Lundberg, S., & Rose, E. (2000). Parenthood and the earnings of married men and women. *Labour Economics*, 7(2000), 689-710.
- Lyness, K. S., & Heilman, M. E. (2006). When fit is fundamental: performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 777. DOI: 10.1037/0021-9010.91.4.777
- Martínez, P., Carrasco, M. J., Aza, G., Blanco, A., & Espinar, I. (2011). Family gender role and guilt in Spanish dual-earner families. *Sex Roles*, 65(11–12), 813–826.  
 DOI:10.1007/s11199-011-0031-4
- Morgan, W. B., & King, E. B. (2012). The association between work–family guilt and pro- and anti- social work behavior. *Journal of Social Issues*, 68(4), 684-703.  
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2012.01771.x>
- Nordenmark, M. (2004). Balancing work and family demands. Do increasing demands increase strain? A longitudinal study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 32(6),

450-455. <https://doi-org.proxy.library.uu.nl/10.1080/14034940410028280>

OECD. (2011). How does education affect employment rates? *Education at a Glance 2011: Highlights*. OECD Publishing, Paris.

[https://doi.org/10.1787/eag\\_highlights-2011-16-en](https://doi.org/10.1787/eag_highlights-2011-16-en)

Okimoto, T. G., & Heilman, M. E. (2012). The “bad parent” assumption: How gender stereotypes affect reactions to working mothers. *Journal of Social Issues*, 68(4), 704-724. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2012.01772.x>

Reeve, J. (2014). *Understanding motivation and emotion*. John Wiley & Sons.

Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (2004). Motherhood as a status characteristic. *Journal of Social Issues*, 60(4), 683-700.

<https://doi-org.proxy.library.uu.nl/10.1111/j.0022-4537.2004.00380.x>

Rogers, S. J., & White, L. K. (1998). Satisfaction with parenting: The role of marital happiness, family structure, and parents' gender. *Journal of Marriage and the Family*, 60(2), 293-308. DOI: 10.2307/353849

Sasaki, T., Hazen, N. L., & Swann Jr, W. B. (2010). The supermom trap: Do involved dads erode moms' self-competence?. *Personal Relationships*, 17(1), 71-79.

<https://doi.org/10.1111/j.1475-6811.2010.01253.x>

Stith, M., & Connor, R. (1962). Dependency and helpfulness in young children. *Child Development*, 15-20.

Sutherland, J. A. (2010). Mothering, guilt and shame. *Sociology Compass*, 4(5), 310-321.

<https://doi-org.proxy.library.uu.nl/10.1111/j.1751-9020.2010.00283.x>

Tenenbaum, H. R., & Leaper, C. (2002). Are parents' gender schemas related to their



- children's gender-related cognitions? A meta-analysis. *Developmental Psychology*, 38, 615–630. doi:10.1037/0012-1649.38.4.615.
- Tiedje, L. B. (2004). Processes of change in work/home incompatibilities: Employed mothers 1986 – 1999. *Journal of Social Issues*, 60(4), 787 – 800. DOI:10.1111/j.0022-4537.2004.00386.x
- Tummala-Narra, P. (2009). Contemporary impingements on mothering. *The American Journal of Psychoanalysis*, 69(1), 4-21. DOI:10.1057/ajp.2008.37
- Van der Lippe, T., Tijdens, K., & De Ruijter, E. (2004). Outsourcing of domestic tasks and time-saving effects. *Journal of family issues*, 25(2), 216-240. DOI: 10.1177/0192513X03257425
- Weichselbaumer, D. & Winter-Ebmer, R. (2005). A meta-analysis of the international gender wage gap. *Journal of Economic surveys*, 19(3), 479-512. <https://doi-org.proxy.library.uu.nl/10.1111/j.0950-0804.2005.00256.x>
- Williams, K. J., Suls, J., Alliger, G. M., Learner, S. M., Wan, C. K. (1991). Multiple role juggling and daily mood states in working mothers: An experience sampling study. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 664–674. DOI: 10.1037/0021-9010.76.5.664
- Wood, W., & Eagly, A. H. (2012). Biosocial construction of sex differences and similarities in behavior. In *Advances in experimental social psychology*, 46, 55-123. DOI: 10.1016/B978-0-12-394281-4.00002-7

## Appendix A

### Short fiction stories work-family situations in Dutch

#### Path 1 - Multiple children

1. Het is 17:00. U bent aan het einde van uw werkdag en maakt u klaar om uw kinderen op te halen van school/de kinderopvang. U had dit vanochtend al aan hen beloofd. Bovendien heeft uw partner hen de afgelopen twee dagen al opgehaald. Echter vraagt uw baas u om langer te blijven op werk om een bijeenkomst voor morgen voor te bereiden. U twijfelt, maar besluit uiteindelijk toch om langer op uw werk te blijven. U regelt dat iemand anders (bijvoorbeeld de oma/opa van de kinderen of de buurvrouw) de kinderen van school/de kinderopvang haalt.
2. U bent aan het kijken bij de sportwedstrijd van één van uw kinderen. Uw kind is heel trots op zijn/haar prestaties op het sportveld en zoekt regelmatig oogcontact met u. Helaas wordt u telkens gebeld door een collega van uw werk en u bent daardoor toch wat afgeleid.
3. Het is uw vrije dag en u had aan uw kinderen beloofd om samen wat leuks te gaan doen. Iemand van werk belt echter met de vraag of u kunt komen voor een spoedvergadering, omdat er iets mis is gegaan en u het meest geschikt wordt geacht om het probleem op te lossen. U zegt tegen uw kinderen dat jullie op een andere dag wat samen gaan doen en haast u naar uw werk.
4. Uw jongste kind en u zijn samen thuis. Jullie spelen samen zijn/haar favoriete spelletje. U krijgt steeds belangrijke berichtjes van collega's die u moet beantwoorden. Hierdoor bent u niet aan het opletten bij het spelletje. U besluit om nog snel een berichtje te beantwoorden en even te stoppen met het spelletje.

5. Donderdagochtend is de dag waarop uw partner de kinderen naar school/de opvang brengt. Om 7 uur 's ochtends geeft uw partner aan dat hij/zij een vroege meeting heeft en of u niet iets later naar uw werk kunt gaan om de kinderen naar school te brengen. Dit komt u echt niet uit. U kiest ervoor om de kinderen naar de burens te brengen, zodat zij hen weg kunnen brengen.
6. U werkt een dagje thuis. Om 12 uur 's middags haalt u uw kinderen op uit school/de kinderopvang. Na kort met uw kinderen geluncht te hebben, gaat u weer achter uw laptop zitten. Uw kinderen zijn een uur lang rustig aan het spelen. Dan willen zij met u buiten gaan spelen. U zegt dat u iets moet afmaken en dat ze nog even zelf moeten spelen.

#### Path 2 - One child

1. Het is 17:00. U bent aan het einde van uw werkdag en maakt u klaar om uw kind op te halen van school/de kinderopvang. U had dit vanochtend al aan hem/haar beloofd. Bovendien heeft uw partner hem/haar de afgelopen twee dagen al opgehaald. Echter vraagt uw baas u om langer te blijven op werk om een bijeenkomst voor morgen voor te bereiden. U twijfelt, maar besluit uiteindelijk toch om langer op uw werk te blijven. U regelt dat iemand anders (bijvoorbeeld de oma/opa van het kind of de buurvrouw) het kind van school/de kinderopvang haalt.
2. U bent aan het kijken bij de sportwedstrijd van uw kind. Uw kind is heel trots op zijn/haar prestaties op het sportveld en zoekt regelmatig oogcontact met u. Helaas wordt u telkens gebeld door een collega van uw werk en u bent daardoor toch wat afgeleid.
3. Het is uw vrije dag en u had aan uw kind beloofd om samen wat leuks te gaan doen. Iemand van werk belt echter met de vraag of u kunt komen voor een spoedvergadering, omdat er iets mis is gegaan en u het meest geschikt wordt geacht om het probleem op

te lossen. U zegt tegen uw kind dat jullie op een andere dag wat samen gaan doen en haast u naar uw werk.

4. Uw kind en u zijn samen thuis. Jullie spelen samen zijn/haar favoriete spelletje. U krijgt steeds belangrijke berichtjes van collega's die u moet beantwoorden. Hierdoor bent u niet aan het opletten bij het spelletje. U besluit om nog snel een berichtje te beantwoorden en even te stoppen met het spelletje.
5. Donderdagochtend is de dag waarop uw partner jullie kind naar school/de opvang brengt. Om 7 uur 's ochtends geeft uw partner aan dat hij/zij een vroege meeting heeft en of u niet iets later naar uw werk kunt gaan om jullie kind naar school te brengen. Dit komt u echt niet uit. U kiest ervoor om uw kind naar de burens te brengen, zodat zij hem/haar weg kan brengen.
6. U werkt een dagje thuis. Om 12 uur 's middags haalt u uw kinde op uit school/de kinderopvang. Na kort met uw kind geluncht te hebben, gaat u weer achter uw laptop zitten. Uw kind is een uur lang rustig aan het spelen. Dan wil hij/zij met u buiten gaan spelen. U zegt dat u iets moet afmaken en dat hij/zij nog even zelf moet spelen.

## Appendix B

Questionnaire work-family guilt



Universiteit Utrecht

### Onderzoek Universiteit Utrecht: werk-familie situaties

Geachte deelnemer,

De Universiteit Utrecht voert een onderzoek uit naar hoe ouders specifieke werk-familie situaties ervaren en welke gevoelens deze situaties oproepen. Hartelijk dank voor uw interesse in dit onderzoek!

Deze vragenlijst is bedoeld voor ouders met één of meerdere kinderen van **2 jaar tot en met 13 jaar** oud. Het is geen probleem als één of meerdere van uw kinderen niet in deze categorie vallen, zolang één van uw kinderen maar tussen de 2 en 13 jaar oud is. In deze vragenlijst zult u eerst wat vragen beantwoorden over uw persoonlijke werk-familie situatie. Daarna wordt u verzocht zich in te leven in zes korte fictieve situaties en hierover een aantal vragen te beantwoorden. In totaal zal de vragenlijst ongeveer **15 minuten** duren.

De resultaten van dit onderzoek kunnen gepubliceerd worden in een wetenschappelijk tijdschrift. In dit geval rapporteren wij alleen over antwoorden van de groep deelnemers als geheel en uw antwoorden kunnen nooit herleid worden naar u als persoon. Deelname aan dit onderzoek is geheel vrijwillig. U kunt dus op elk gewenst moment besluiten om te stoppen met de vragenlijst. Wel verzoeken wij u alleen aan de vragenlijst te beginnen als u de intentie heeft deze geheel in te vullen. Dit helpt om de kwaliteit van het onderzoek te waarborgen.

Als dank voor uw deelname wordt onder elke 100 ouders die de studie in het geheel afmaken één bol.com bon verlost ter waarde van €50,-.

Indien u nog vragen heeft over dit onderzoek, kunt u contact opnemen met de onderzoekers per mail ([werkfamilieuu@gmail.com](mailto:werkfamilieuu@gmail.com)). Wanneer u liever contact zou hebben met een onafhankelijk persoon die niet direct betrokken is bij dit onderzoek, kunt u contact opnemen met Melissa Vink ([m.vink1@uu.nl](mailto:m.vink1@uu.nl)).

Alvast hartelijk dank voor uw deelname.

Bij het aanvinken van het onderstaande hokje, stemt u in het bovenstaande gelezen te hebben en verder te willen gaan met het invullen van de vragenlijst.

- Ik heb bovenstaande informatie gelezen en begrepen en ik doe graag mee aan dit onderzoek.
  - Ik accepteer deze voorwaarden niet en doe niet mee.
-

**Display This Question:**

**If IC = Ik accepteer deze voorwaarden niet en doe niet mee.**

U heeft de voorwaarden voor deelname aan het onderzoek niet geaccepteerd en kunt om deze reden helaas niet verder gaan. De vragenlijst wordt nu afgesloten.

---

## Achtergrondgegevens

Dit eerste deel van de vragenlijst bestaat uit enkele persoonlijke vragen over onder andere uw leeftijd, werk en gezinssamenstelling. Hierdoor hopen wij inzicht te krijgen in uw werk-familie situatie.

-----

Q1 Wat is uw geslacht?

- Vrouw
  - Man
  - Anders, namelijk...
- 

Q2 Wat is uw leeftijd?

\_\_\_\_\_

-----

Q3 Wat is uw hoogst afgeronde opleiding? Als uw opleiding er niet bij staat, kruis dan de opleiding aan die het meest op de door u gevolgde opleiding lijkt.

- Basisschool niet afgemaakt
  - Basisschool afgemaakt
  - Lager voortgezet onderwijs (bv. VMBO, MAVO, ULO, LBO)
  - Middelbaar en hoger voortgezet algemeen onderwijs (bv. HAVO, VWO, HBS)
  - Middelbaar beroepsonderwijs (bv. MBO, leerlingwezen, specialistenopleiding)
  - Hoger beroepsonderwijs of universitaire bacheloropleiding (bv. HBO, BA, BSc)
  - Universitaire masteropleiding (bv. Drs, MSc)
  - Gepromoveerd (Dr, PhD)
-

Q4 Heeft u betaald werk?

Ja

Nee

---



---

**Display This Question:**

**If Q4 = Ja**

Q5 Waaruit ontvangt u voornamelijk uw inkomen?

U kunt meerdere opties aanvinken.

- Loondienst
  - Eigen bedrijf: Zelfstandige zonder personeel (ZZP)
  - Eigen bedrijf: Zelfstandige met personeel (ZMP)
  - Ik heb geen werk
  - Anders, namelijk \_\_\_\_\_
-

**Display This Question:**  
**If Q4 = Ja**  
**And Q5 = Loondienst**

Q6 Hoeveel uur per week werkt u volgens uw contract?

---

**Display This Question:**  
**If Q5 = Loondienst**

Q7 Hoeveel overuren werkt u per week?

---

-----  
**Display This Question:**

**If Q5 = Eigen bedrijf: Zelfstandige zonder personeel (ZZP)**

**Or Q5 = Eigen bedrijf: Zelfstandige met personeel (ZMP)**

Q90 Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week?

\_\_\_\_\_

-----

Q8 Hoeveel thuiswonende kinderen heeft u?

*Reken geadopteerde, pleegkinderen en stiefkinderen mee.*

*Let op: onderstaand kunt u alleen een getal invoeren (dus zet hier ook geen spatie achter).*

\_\_\_\_\_

Q9 Hoe oud zijn de kinderen die nog thuiswonen? Begin met het jongste kind.

*Vul de leeftijd in hele jaren in (dus 14 maanden is 1 jaar). Gebruik alleen de benodigde velden. Als u een huishouden heeft van zes of meer kinderen, geef dan de leeftijden op van de jongste vijf kinderen*

*Let op: onderstaand kunt u alleen een getal invoeren (dus zet hier ook geen spatie achter).*

Jongste kind: \_\_\_\_\_

Kind: \_\_\_\_\_

Kind: \_\_\_\_\_

Kind: \_\_\_\_\_

Kind: \_\_\_\_\_

**Display This Question:**  
**If Q1 = Vrouw**

Q10 Bent u op dit moment zwanger?

Ja

Nee

Q11 Woont u op dit moment samen met een partner?

- Ja, getrouwd/geregistreerd partnerschap
  - Ja, samenwonend
  - Nee
  - Anders, namelijk \_\_\_\_\_
-

**Display This Question:**  
If Q11 = Ja, getrouwd/geregistreerd partnerschap  
Or Q11 = Ja, samenwonend

Q12 Wat is het geslacht van uw partner?

- Vrouw
  - Man
  - Anders, namelijk \_\_\_\_\_
- 

**Display This Question:**  
If Q11 = Ja, getrouwd/geregistreerd partnerschap  
Or Q11 = Ja, samenwonend

Q13 Is uw huidige partner ook de ouder van uw kind(eren)?

- Ja
- Nee
- Anders, namelijk \_\_\_\_\_

**Display This Question:**  
If Q11 = Ja, getrouwd/geregistreerd partnerschap  
Or Q11 = Ja, samenwonend

Q14 Heeft uw partner betaald werk?

- Ja
  - Nee
- 

**Display This Question:**  
If Q14 = Ja

Q15 Hoeveel uur per week werkt uw partner?

---

---

**Display This Question:**

**If Q14 = Ja**

Q16 Hoeveel uur per week werkt uw partner over?

---

---

Q17 Zijn er verdere bijzonderheden in uw gezin? Denk hierbij aan stiefkinderen, een inwonende ouder, et cetera.

---

---

---





## **Uw persoonlijk werk-familie situatie**

Dit volgende deel gaat over uw eigen werk-familie ervaringen en duurt ongeveer 5 minuten. Sommige vragen zijn wellicht wat dubbelop, maar deze helpen ons om betrouwbare onderzoeksresultaten te verkrijgen. Daarom willen wij u verzoeken om alle vragen zorgvuldig te beantwoorden.

---

## Tijd en energie voor werk en gezin

Hoewel de meeste mensen zijn aangesteld voor een vast aantal uur per week, is er vaak sprake van enige keuzevrijheid in hoeveel tijd en energie er aan werk besteed wordt. Bijvoorbeeld: soms blijft u misschien extra lang op werk om een taak zo goed mogelijk af te ronden en soms gaat u iets eerder weg om thuis iets extra's te kunnen doen.

Ook thuis kiest u er op sommige dagen voor om meer tijd en energie te steken in de zorg voor uw kind(eren) en in het huishouden dan op andere dagen. Bovendien zult u soms meer tijd en energie over hebben dan op andere momenten om leuke dingen met uw kind(eren) te ondernemen.

De onderstaande vragen gaan over uw ervaringen hiermee.

Q18 Als ik **extra** tijd en energie in mijn werk steek...

	Helemaal niet							Helemaal wel
	1	2	3	4	5	6	7	
1. Leidt dit tot erkenning van mijn werkomgeving, zoals mijn collega's, baas en/of samenwerkingspartners.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
2. Heb ik het gevoel dat ik een belangrijke bijdrage lever op werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
3. Denk ik dat dit goed is voor mijn carrière (bijvoorbeeld: een toekomstige promotie).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Q19 Als ik **minder** tijd en energie in mijn werk steek...

	Helemaal niet			Helemaal wel			
	1	2	3	4	5	6	7
1. Leidt dit tot afkeuring van mijn werkomgeving, zoals mijn collega's, baas en/of samenwerkingspartners.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Heb ik het gevoel dat ik mijn werk verwaarloos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Denk ik dat dit een nadeel oplevert voor mijn carrière (bijvoorbeeld: minder kans op een promotie).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

-----

Q20 Als ik **extra** veel tijd thuis spendeer of **extra** energie steek in mijn gebruikelijke (opvoed)taken thuis...

	Helemaal niet						Helemaal wel
	1	2	3	4	5	6	7
1. Worden mijn kinderen daar blij van.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Heb ik het gevoel dat ik thuis een belangrijke rol vervul.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Loopt alles thuis (nog) beter dan normaal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q21 Als ik **minder** tijd thuis spendeer of **minder** energie heb om thuis mijn gebruikelijke (opvoed)taken te verrichten...

	Helemaal niet			Helemaal wel			
	1	2	3	4	5	6	7
1. Dan missen mijn kinderen mij.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Heb ik het gevoel dat ik thuis verwaarloos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Loopt het thuis minder lekker dan normaal (gaat het thuis moeizaam)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

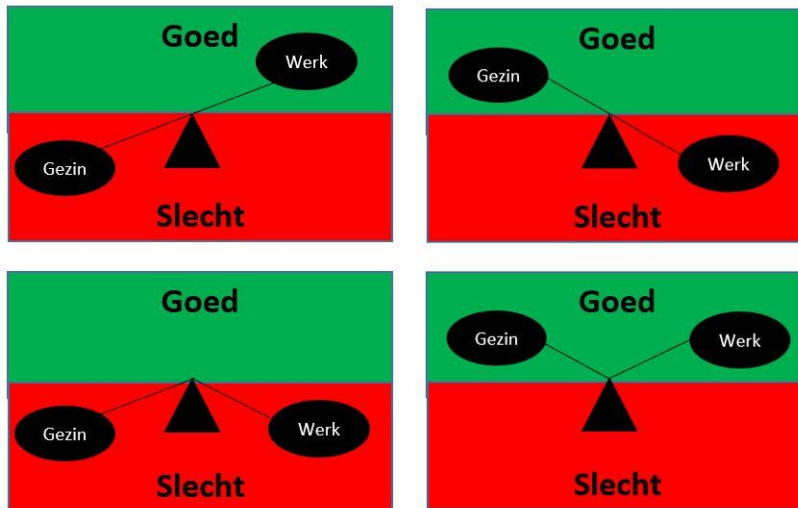
---

**Stelt u zich voor dat:** U een promotie aangeboden krijgt op werk. Dit betekent dat u voortaan wat meer uur buiten uw normale werktijden zult werken en u ook voor een paar dagen in de week een langere reistijd zult hebben voor uw werk.

---

Q22 Welk plaatje komt het meest overeen met hoe u deze promotie zou zien?

*Klik op dit plaatje.*



Q23 Wat zou u doen?

- De promotie aannemen (1)
  - De promotie afwijzen (2)
- 

Q24 Hieronder kunt u indien gewenst toelichting geven:

---

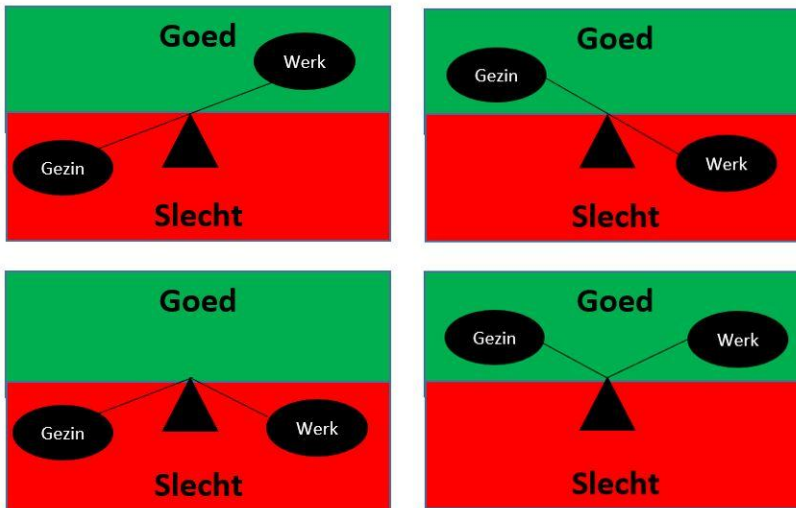
---

**Stelt u zich voor dat:** U een nieuwe baan aangeboden krijgt, die u erg leuk lijkt, maar waarvoor u wel naar de andere kant van het land moet verhuizen met uw gezin.

---

Q25 Welk plaatje komt het meest overeen met hoe u deze nieuwe baan zou zien?

*Klik op dit plaatje.*



Q26 Wat zou u doen?

- De baan aannemen
  - De baan afwijzen
- 

Q27 Hieronder kunt u indien gewenst toelichting geven:

---

---

## **Fictieve werk-familie situaties**

U krijgt zometeen zes verschillende fictieve werk-familie situaties te lezen.

We willen u vragen om u zo goed mogelijk in te leven in deze situaties. Wanneer deze zich niet zo snel in uw eigen leven voor zullen doen, probeer dan toch te bedenken hoe u zich zou voelen in deze situatie. Vervolgens worden er bij elke situatie dezelfde vragen gesteld over hoe u deze situatie zou ervaren.

Ten slotte, mochten uw partner en u beiden deelnemen aan dit onderzoek, willen we u vragen om de stellingen onafhankelijk te beantwoorden.

---

*\* In ons onderzoek zijn er twee paden die participanten kunnen belopen in dit deel: het ene pad is gericht op participanten met een kind, het andere pad is gericht op participanten met meerdere kinderen. Behalve het weergeven van soms het enkelvoud kind en soms het meervoud kinderen, wijken de paden niet af. Hieronder is eerst het pad voor participanten met meerdere kinderen weergegeven. Daarna volgt het pad voor participanten met een kind.*



## Pad 1: Voor participanten met meerdere kinderen

### Situatie 1

Het is 17:00. U bent aan het einde van uw werkdag en maakt u klaar om uw kinderen op te halen van school/de kinderopvang. U had dit vanochtend al aan hen beloofd. Bovendien heeft uw partner hen de afgelopen twee dagen al opgehaald. Echter vraagt uw baas u om langer te blijven op werk om een bijeenkomst voor morgen voor te bereiden. U twijfelt, maar besluit uiteindelijk toch om langer op uw werk te blijven. U regelt dat iemand anders (bijvoorbeeld de oma/opa van de kinderen of de buurvrouw) de kinderen van school/de kinderopvang haalt.

---

Q28 Hoe waarschijnlijk is het dat deze of een soortgelijke situatie zich zou voordoen in uw leven?

- Dit zal nooit gebeuren
  - Dit gebeurt bijna nooit
  - Dit gebeurt af en toe
  - Dit gebeurt regelmatig
  - Dit gebeurt heel vaak
- 

Q29 staat hier op de volgende pagina, maar op de vragenlijst staat de tabel op dezelfde pagina als vraag Q28.

	Helemaal niet				Helemaal wel / Heel erg
	1	2	3	4	5
1. In hoeverre zou u het gevoel hebben dat u uw gezin tekort doet in deze situatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. In hoeverre zou u dit zien als iets vervelends voor uw gezin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Hoe teleurgesteld denkt u dat uw kinderen zullen zijn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. In hoeverre zou u dit zien als iets positiefs voor uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Hoeveel voordeel denkt u dat dit zou opleveren voor uw carrière?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Hoe tevreden zou(den) uw baas en/of collega's zijn in deze situatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Hoe schuldig zou u zich voelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Situatie 2

U bent aan het kijken bij de sportwedstrijd van één van uw kinderen. Uw kind is heel trots op zijn/haar prestaties op het sportveld en zoekt regelmatig oogcontact met u. Helaas wordt u telkens gebeld door een collega van uw werk en u bent daardoor toch wat afgeleid.

---

Q30 Hoe waarschijnlijk is het dat deze of een soortgelijke situatie zich zou voordoen in uw leven?

- Dit zal nooit gebeuren
  - Dit gebeurt bijna nooit
  - Dit gebeurt af en toe
  - Dit gebeurt regelmatig
  - Dit gebeurt heel vaak
- 

Q31 staat hier op de volgende pagina, maar op de vragenlijst staat de tabel op dezelfde pagina als vraag Q30.

	Helemaal niet				Helemaal wel / Heel erg
	1	2	3	4	5
1. In hoeverre zou u het gevoel hebben dat u uw gezin tekort doet in deze situatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. In hoeverre zou u dit zien als iets vervelends voor uw gezin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Hoe teleurgesteld denkt u dat uw kinderen zullen zijn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. In hoeverre zou u dit zien als iets positiefs voor uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Hoeveel voordeel denkt u dat dit zou opleveren voor uw carrière?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Hoe tevreden zou(den) uw baas en/of collega's zijn in deze situatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Hoe schuldig zou u zich voelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Situatie 3

Het is uw vrije dag en u had aan uw kinderen beloofd om samen wat leuks te gaan doen. Iemand van werk belt echter met de vraag of u kunt komen voor een spoedvergadering, omdat er iets mis is gegaan en u het meest geschikt wordt geacht om het probleem op te lossen. U zegt tegen uw kinderen dat jullie op een andere dag wat samen gaan doen en haast u naar uw werk.

---

Q32 Hoe waarschijnlijk is het dat deze of een soortgelijke situatie zich zou voordoen in uw leven?

- Dit zal nooit gebeuren
  - Dit gebeurt bijna nooit
  - Dit gebeurt af en toe
  - Dit gebeurt regelmatig
  - Dit gebeurt heel vaak
- 

Q33 staat hier op de volgende pagina, maar op de vragenlijst staat de tabel op dezelfde pagina als vraag Q32.

	Helemaal niet				Helemaal wel / Heel erg
	1	2	3	4	5
1. In hoeverre zou u het gevoel hebben dat u uw gezin tekort doet in deze situatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. In hoeverre zou u dit zien als iets vervelends voor uw gezin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Hoe teleurgesteld denkt u dat uw kinderen zullen zijn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. In hoeverre zou u dit zien als iets positiefs voor uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Hoeveel voordeel denkt u dat dit zou opleveren voor uw carrière?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Hoe tevreden zou(den) uw baas en/of collega's zijn in deze situatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Hoe schuldig zou u zich voelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Situatie 4

Uw jongste kind en u zijn samen thuis. Jullie spelen samen zijn/haar favoriete spelletje. U krijgt steeds belangrijke berichtjes van collega's die u moet beantwoorden. Hierdoor bent u niet aan het opletten bij het spelletje. U besluit om nog snel een berichtje te beantwoorden en even te stoppen met het spelletje.

---

Q34 Hoe waarschijnlijk is het dat deze of een soortgelijke situatie zich zou voordoen in uw leven?

- Dit zal nooit gebeuren
  - Dit gebeurt bijna nooit
  - Dit gebeurt af en toe
  - Dit gebeurt regelmatig
  - Dit gebeurt heel vaak
- 

Q35 staat hier op de volgende pagina, maar op de vragenlijst staat de tabel op dezelfde pagina als vraag Q34.

	Helemaal niet				Helemaal wel / Heel erg
	1	2	3	4	5
1. In hoeverre zou u het gevoel hebben dat u uw gezin tekort doet in deze situatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. In hoeverre zou u dit zien als iets vervelends voor uw gezin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Hoe teleurgesteld denkt u dat uw kinderen zullen zijn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. In hoeverre zou u dit zien als iets positiefs voor uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Hoeveel voordeel denkt u dat dit zou opleveren voor uw carrière?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Hoe tevreden zou(den) uw baas en/of collega's zijn in deze situatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Hoe schuldig zou u zich voelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



### Situatie 5

Donderdagochtend is de dag waarop uw partner de kinderen naar school/de opvang brengt. Om 7 uur 's ochtends geeft uw partner aan dat hij/zij een vroege meeting heeft en of u niet iets later naar uw werk kunt gaan om de kinderen naar school te brengen. Dit komt u echt niet uit. U kiest ervoor om de kinderen naar de burens te brengen, zodat zij hen weg kunnen brengen.

---

Q36 Hoe waarschijnlijk is het dat deze of een soortgelijke situatie zich zou voordoen in uw leven?

- Dit zal nooit gebeuren
  - Dit gebeurt bijna nooit
  - Dit gebeurt af en toe
  - Dit gebeurt regelmatig
  - Dit gebeurt heel vaak
- 

Q37 staat hier op de volgende pagina, maar op de vragenlijst staat de tabel op dezelfde pagina als vraag Q36.

	Helemaal niet				Helemaal wel / Heel erg
	1	2	3	4	5
1. In hoeverre zou u het gevoel hebben dat u uw gezin tekort doet in deze situatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. In hoeverre zou u dit zien als iets vervelends voor uw gezin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Hoe teleurgesteld denkt u dat uw kinderen zullen zijn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. In hoeverre zou u dit zien als iets positiefs voor uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Hoeveel voordeel denkt u dat dit zou opleveren voor uw carrière?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Hoe tevreden zou(den) uw baas en/of collega's zijn in deze situatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Hoe schuldig zou u zich voelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Situatie 6

U werkt een dagje thuis. Om 12 uur 's middags haalt u uw kinderen op uit school/de kinderopvang. Na kort met uw kinderen geluncht te hebben, gaat u weer achter uw laptop zitten. Uw kinderen zijn een uur lang rustig aan het spelen. Dan willen zij met u buiten gaan spelen. U zegt dat u iets moet afmaken en dat ze nog even zelf moet spelen.

---

Q38 Hoe waarschijnlijk is het dat deze of een soortgelijke situatie zich zou voordoen in uw leven?

- Dit zal nooit gebeuren
  - Dit gebeurt bijna nooit
  - Dit gebeurt af en toe
  - Dit gebeurt regelmatig
  - Dit gebeurt heel vaak
- 

Q39 staat hier op de volgende pagina, maar op de vragenlijst staat de tabel op dezelfde pagina als vraag Q38.

	Helemaal niet				Helemaal wel / Heel erg
	1	2	3	4	5
1. In hoeverre zou u het gevoel hebben dat u uw gezin tekort doet in deze situatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. In hoeverre zou u dit zien als iets vervelends voor uw gezin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Hoe teleurgesteld denkt u dat uw kinderen zullen zijn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. In hoeverre zou u dit zien als iets positiefs voor uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Hoeveel voordeel denkt u dat dit zou opleveren voor uw carrière?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Hoe tevreden zou(den) uw baas en/of collega's zijn in deze situatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Hoe schuldig zou u zich voelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Pad 2: Voor participanten met een kind

### Situatie 1

Het is 17:00. U bent aan het einde van uw werkdag en maakt u klaar om uw kindn op te halen van school/de kinderopvang. U had dit vanochtend al aan hem/haar beloofd. Bovendien heeft uw partner hem/haar de afgelopen twee dagen al opgehaald. Echter vraagt uw baas u om langer te blijven op werk om een bijeenkomst voor morgen voor te bereiden. U twijfelt, maar besluit uiteindelijk toch om langer op uw werk te blijven. U regelt dat iemand anders (bijvoorbeeld de oma/opa van de kinderen of de buurvrouw) uw kind van school/de kinderopvang haalt.

---

Q28 Hoe waarschijnlijk is het dat deze of een soortgelijke situatie zich zou voordoen in uw leven?

- Dit zal nooit gebeuren
  - Dit gebeurt bijna nooit
  - Dit gebeurt af en toe
  - Dit gebeurt regelmatig
  - Dit gebeurt heel vaak
- 

Q29 staat hier op de volgende pagina, maar op de vragenlijst staat de tabel op dezelfde pagina als vraag Q28.

	Helemaal niet				Helemaal wel / Heel erg
	1	2	3	4	5
1. In hoeverre zou u het gevoel hebben dat u uw gezin tekort doet in deze situatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. In hoeverre zou u dit zien als iets vervelends voor uw gezin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Hoe teleurgesteld denkt u dat uw kind zal zijn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. In hoeverre zou u dit zien als iets positiefs voor uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Hoeveel voordeel denkt u dat dit zou opleveren voor uw carrière?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Hoe tevreden zou(den) uw baas en/of collega's zijn in deze situatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Hoe schuldig zou u zich voelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Situatie 2

U bent aan het kijken bij de sportwedstrijd van uw kind. Uw kind is heel trots op zijn/haar prestaties op het sportveld en zoekt regelmatig oogcontact met u. Helaas wordt u telkens gebeld door een collega van uw werk en u bent daardoor toch wat afgeleid.

---

Q30 Hoe waarschijnlijk is het dat deze of een soortgelijke situatie zich zou voordoen in uw leven?

- Dit zal nooit gebeuren
  - Dit gebeurt bijna nooit
  - Dit gebeurt af en toe
  - Dit gebeurt regelmatig
  - Dit gebeurt heel vaak
- 

Q31 staat hier op de volgende pagina, maar op de vragenlijst staat de tabel op dezelfde pagina als vraag Q30.

	Helemaal niet				Helemaal wel / Heel erg
	1	2	3	4	5
1. In hoeverre zou u het gevoel hebben dat u uw gezin tekort doet in deze situatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. In hoeverre zou u dit zien als iets vervelends voor uw gezin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Hoe teleurgesteld denkt u dat uw kind zal zijn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. In hoeverre zou u dit zien als iets positiefs voor uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Hoeveel voordeel denkt u dat dit zou opleveren voor uw carrière?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Hoe tevreden zou(den) uw baas en/of collega's zijn in deze situatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Hoe schuldig zou u zich voelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



### Situatie 3

Het is uw vrije dag en u had aan uw kind beloofd om samen wat leuks te gaan doen. Iemand van werk belt echter met de vraag of u kunt komen voor een spoedvergadering, omdat er iets mis is gegaan en u het meest geschikt wordt geacht om het probleem op te lossen. U zegt tegen uw kind dat jullie op een andere dag wat samen gaan doen en haast u naar uw werk.

---

Q32 Hoe waarschijnlijk is het dat deze of een soortgelijke situatie zich zou voordoen in uw leven?

- Dit zal nooit gebeuren
  - Dit gebeurt bijna nooit
  - Dit gebeurt af en toe
  - Dit gebeurt regelmatig
  - Dit gebeurt heel vaak
- 

Q33 staat hier op de volgende pagina, maar op de vragenlijst staat de tabel op dezelfde pagina als vraag Q32.

	Helemaal niet				Helemaal wel / Heel erg
	1	2	3	4	5
1. In hoeverre zou u het gevoel hebben dat u uw gezin tekort doet in deze situatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. In hoeverre zou u dit zien als iets vervelends voor uw gezin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Hoe teleurgesteld denkt u dat uw kind zal zijn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. In hoeverre zou u dit zien als iets positiefs voor uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Hoeveel voordeel denkt u dat dit zou opleveren voor uw carrière?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Hoe tevreden zou(den) uw baas en/of collega's zijn in deze situatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Hoe schuldig zou u zich voelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Situatie 4

Uw kind en u zijn samen thuis. Jullie spelen samen zijn/haar favoriete spelletje. U krijgt steeds belangrijke berichtjes van collega's die u moet beantwoorden. Hierdoor bent u niet aan het opletten bij het spelletje. U besluit om nog snel een berichtje te beantwoorden en even te stoppen met het spelletje.

---

Q34 Hoe waarschijnlijk is het dat deze of een soortgelijke situatie zich zou voordoen in uw leven?

- Dit zal nooit gebeuren
  - Dit gebeurt bijna nooit
  - Dit gebeurt af en toe
  - Dit gebeurt regelmatig
  - Dit gebeurt heel vaak
- 

Q35 staat hier op de volgende pagina, maar op de vragenlijst staat de tabel op dezelfde pagina als vraag Q34.

	Helemaal niet				Helemaal wel / Heel erg
	1	2	3	4	5
1. In hoeverre zou u het gevoel hebben dat u uw gezin tekort doet in deze situatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. In hoeverre zou u dit zien als iets vervelends voor uw gezin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Hoe teleurgesteld denkt u dat uw kind zal zijn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. In hoeverre zou u dit zien als iets positiefs voor uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Hoeveel voordeel denkt u dat dit zou opleveren voor uw carrière?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Hoe tevreden zou(den) uw baas en/of collega's zijn in deze situatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Hoe schuldig zou u zich voelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Situatie 5

Donderdagochtend is de dag waarop uw partner uw kind naar school/de opvang brengt. Om 7 uur 's ochtends geeft uw partner aan dat hij/zij een vroege meeting heeft en of u niet iets later naar uw werk kunt gaan om uw kind naar school te brengen. Dit komt u echt niet uit. U kiest ervoor uw kind naar de burens te brengen, zodat zij hem/haar weg kunnen brengen.

---

Q36 Hoe waarschijnlijk is het dat deze of een soortgelijke situatie zich zou voordoen in uw leven?

- Dit zal nooit gebeuren
  - Dit gebeurt bijna nooit
  - Dit gebeurt af en toe
  - Dit gebeurt regelmatig
  - Dit gebeurt heel vaak
- 

Q37 staat hier op de volgende pagina, maar op de vragenlijst staat de tabel op dezelfde pagina als vraag Q36.

	Helemaal niet				Helemaal wel / Heel erg
	1	2	3	4	5
1. In hoeverre zou u het gevoel hebben dat u uw gezin tekort doet in deze situatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. In hoeverre zou u dit zien als iets vervelends voor uw gezin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Hoe teleurgesteld denkt u dat uw kind zal zijn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. In hoeverre zou u dit zien als iets positiefs voor uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Hoeveel voordeel denkt u dat dit zou opleveren voor uw carrière?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Hoe tevreden zou(den) uw baas en/of collega's zijn in deze situatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Hoe schuldig zou u zich voelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Situatie 6

U werkt een dagje thuis. Om 12 uur 's middags haalt u uw kind op uit school/de kinderopvang. Na kort met uw kind geluncht te hebben, gaat u weer achter uw laptop zitten. Uw kind is een uur lang rustig aan het spelen. Dan wil hij/zij met u buiten gaan spelen. U zegt dat u iets moet afmaken en dat hij/zij nog even zelf moet spelen.

---

Q38 Hoe waarschijnlijk is het dat deze of een soortgelijke situatie zich zou voordoen in uw leven?

- Dit zal nooit gebeuren
  - Dit gebeurt bijna nooit
  - Dit gebeurt af en toe
  - Dit gebeurt regelmatig
  - Dit gebeurt heel vaak
- 

Q39 staat hier op de volgende pagina, maar op de vragenlijst staat de tabel op dezelfde pagina als vraag Q38.

	Helemaal niet				Helemaal wel / Heel erg
	1	2	3	4	5
1. In hoeverre zou u het gevoel hebben dat u uw gezin tekort doet in deze situatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. In hoeverre zou u dit zien als iets vervelends voor uw gezin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Hoe teleurgesteld denkt u dat uw kind zal zijn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. In hoeverre zou u dit zien als iets positiefs voor uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Hoeveel voordeel denkt u dat dit zou opleveren voor uw carrière?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Hoe tevreden zou(den) uw baas en/of collega's zijn in deze situatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Hoe schuldig zou u zich voelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



### **Deelname aan deze vragenlijst door uw partner**

Het zou voor ons onderzoek heel mooi zijn als uw partner deze vragenlijst ook invult, zodat wij kunnen onderzoeken in hoeverre de ervaringen van vaders en moeders binnen één huishouden overeenkomen.

---

Q40 Bent u bereid om uw partner te attenderen op deze vragenlijst?

- Ja
  - Nee
  - Mijn partner heeft al deelgenomen
-

**Display This Question:**

**If Q40 = Ja**

Partnercode Als zowel u als uw partner de vragenlijst invult, dan is het van groot belang voor ons onderzoek dat wij uw antwoorden kunnen koppelen. Daarom verzoeken wij u om nog een paar vragen te beantwoorden die ervoor zorgen dat we per koppel (vader en moeder) een unieke code kunnen genereren. Uw partner zal dezelfde vragen krijgen en bij hem/haar zal dus ook dezelfde unieke code worden gegenereerd.

---

*Let op: door deze gegevens in te vullen kan het zijn dat de ingevulde vragenlijst niet meer geheel anoniem is. Uiteraard zullen wij bij data opslag uw antwoorden anonimeren. Verder zullen wij bij publicaties alleen rapporteren over antwoorden van de groep deelnemers als geheel en zullen uw antwoorden niet herleid kunnen worden naar u als persoon.*

- De eerste letter van de voornaam van uzelf: \_\_\_\_\_
  
  - De eerste letter van de voornaam van uw partner:  
\_\_\_\_\_
  
  - Uw huisnummer:  
\_\_\_\_\_
  
  - Eerste twee letters van uw straatnaam: \_\_\_\_\_
-

Mocht uw partner nog niet hebben deelgenomen aan de vragenlijst, maar wel willen deelnemen dan kan u hieronder het mailadres van uw partner invullen. Hierdoor zal de vragenlijst automatisch gemaïld worden naar uw partner.

*Let op: door het mailadres hier achter te laten, is de ingevulde vragenlijst niet meer geheel anoniem. Het spreekt voor zich dat we uw antwoorden strikt vertrouwelijk behandelen (wij zullen bij publicaties alleen rapporteren over antwoorden van de groep deelnemers als geheel en uw antwoorden zullen nooit herleid kunnen worden naar u of uw partner als persoon).*

---

---

**Einde**

Dit is het einde van de vragenlijst. Hartelijk dank voor uw tijd om deze vragenlijst in te vullen!

U wordt nu doorgestuurd naar een nieuwe vragenlijst, waarin u:

- Uw e-mail adres kan invullen om kans te maken op een bol.com bon
  - Uw e-mail adres kan invullen indien u op de hoogte gehouden wilt worden van onze resultaten
-