

De samenhang tussen positieve werkkenmerken en de psychologische
beschikbaarheid van ouders voor hun kinderen

Universiteit Utrecht

27 juni, 2017

Gerda Akkerman (5871085)

Iris Schweren (5928532)

Pedagogische wetenschappen

Cursusnaam
Cursuscode
Werkgroep docent

Thesis Pedagogische wetenschappen
200600042
Gerdientje Danner-Vlaardingerbroek

Running head: WERKKENMERKEN EN PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID

Abstract

This research investigated whether there is a positive relationship between certain work features and psychological availability of parents in dual-earner couples for their children. The three work features investigated in this research were positive social interactions, autonomy and self-actualization. An online survey was conducted among 110 Dutch dual-earner couples with children. Two regression analyses were computed to measure a possible relationship between the work features and psychological availability. A single regression analysis was computed to find a possible relationship between positive social interactions and psychological availability. A multiple regression analysis was computed to find a possible relationship between autonomy, self-actualization and psychological availability. The findings showed that there were no significant relationships.

Keywords: Psychological Availability, Social Interactions, Autonomy, Self-actualization

Running head: WERKKENMERKEN EN PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID

De samenhang tussen positieve werkkenmerken en de psychologische beschikbaarheid van ouders voor hun kinderen

'Steeds meer ouders blijven werken' zo luidt de titel van een artikel uit Trouw dat reeds in 1996 werd gepubliceerd. Steeds vaker blijven vrouwen werkzaam nadat ze kinderen hebben gekregen. Het aantal tweeverdieners met minderjarige kinderen is daardoor sinds 1990 fors gestegen ('Steeds meer ouders blijven werken', 1996). Er heeft dan ook een verschuiving plaatsgevonden wat betreft gezinnen met werkende ouders. Waar eerst het standaardgezin bestond uit een eenverdiener met een niet-werkende partner en kinderen, bestaat het gezin tegenwoordig vaak uit twee werkende ouders. Dit is mede het gevolg van de toenemende zelfstandigheid van vrouwen en de voortschrijdende emancipatie (Merens, Brakel, Hartgers, & Hermans, 2011). Wat hebben deze nieuwe ontwikkelingen voor invloed op de ouder-kind interactie? De ervaringen van ouders op het werk kunnen zowel een positieve als een negatieve uitwerking hebben op de kwaliteit van het ouderschap (Costigan, Cox, & Cauce, 2003). Aangezien er veel onderzoek is gedaan naar de samenhang tussen negatieve werkkenmerken en psychologische beschikbaarheid, is het van belang dat er meer aandacht komt voor de samenhang tussen de positieve werkkenmerken en de psychologische beschikbaarheid van ouders voor hun kinderen. Daarom is het doel van dit onderzoek om te kijken wat de samenhang is tussen positieve werkkenmerken en de psychologische beschikbaarheid van ouders voor hun kinderen.

Psychologische beschikbaarheid is de mentale capaciteit om de aandacht op het kind te richten, wat de ouder kan gebruiken om sensitief op het gedrag van het kind te reageren (Danner-Vlaardingerbroek, Kluwer, Steenbergen, & van der Lippe, 2013). Dit is belangrijk aangezien een minder sensitieve en responsieve opvoeding kan leiden tot diverse problemen bij kinderen, zoals gedragsproblemen en emotionele problemen (Feldman, Varghese, Ramsay, & Rajska, 2002). Bij psychologische beschikbaarheid zijn ouders niet enkel fysiek aanwezig, maar ook emotioneel en cognitief beschikbaar voor de kinderen (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013; Easterbrooks, Bureau, & Lyons-Ruth, 2012). Kinderen hebben deze beschikbaarheid van ouders nodig in hun ontwikkeling en voor hun gezondheid. Zo slapen baby's van 0 tot 2 jaar beter als moeders rond bedtijd psychologisch beschikbaar zijn (Teti, Kim, Mayer & Counterline, 2010). Daarnaast bleken kinderen beter in staat om emoties te herkennen als ouders hen dit actief leerden (Denham & Kochanoff, 2002). Ook deden kinderen het beter op school en daarmee in hun latere leven, als ouders actief betrokken waren bij hun opleiding (Westerlund, Gustafsson, Theorell, Janlert & Hammarström, 2013). Psychologische beschikbaarheid wordt dan ook gezien als een beschermende factor (McDonald, Kehler, Bayrampour, Fraser-Lee, & Tough, 2016).

Running head: WERKKENMERKEN EN PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID

Volgens het sociaalecologisch model van Bronfenbrenner wordt een kind in zijn ontwikkeling beïnvloed door verschillende systemen, waaronder het werk van ouders (Bronfenbrenner, 1986; Costigan et al., 2003). Zo hangt het werk bijvoorbeeld samen met de manier waarop de ouder het kind ziet, hoe de ouder met het kind omgaat en de hoeveelheid tijd die de ouder met het kind doorbrengt. Beïnvloeding van het werk op de gezinssituatie wordt 'work family spillover' genoemd (Bumpus, Crouter, & McHale, 2006; Cho & Tay, 2016). Deze spillover houdt in dat ervaringen op het werk positief of negatief kunnen samenhangen met het vermogen om taken in de thuissituatie uit te voeren. Humeur en gedrag vanuit het werk bijvoorbeeld kunnen de kwaliteit van het ouderschap beïnvloeden (Costigan et al., 2003). Spillover houdt dus in dat ouders ervaringen en gevoelens vanuit het werk meenemen naar huis, wat hun interactie en prestatie in het gezin beïnvloedt, dit kan zowel negatief als positief zijn.

Zo kan er sprake zijn van negatieve spillover wanneer ouders stressvolle gebeurtenissen ervaren op en rondom het werk. Deze stressvolle gebeurtenissen gaan namelijk veelal ten koste van tijd, aandacht en energie voor het gezin (Mauno & Kinnunen, 1999). Een probleem is dat ouders deze stressvolle ervaringen niet altijd kunnen scheiden van de thuissituatie. Hierdoor worden de negatieve gevoelens overgedragen naar de thuissituatie waardoor de ouders niet in staat zijn tot volledige emotionele en psychologische beschikbaarheid naar gezinsleden (Davis, 2008). Zo bleek dat moeders met een laag inkomen door werkdruk een slecht humeur en moeheid ervoeren na het werk (Gassman, 2013). Dit hing samen met niet sensitieve moeder-kind interacties, vooral bij jonge moeders. Ook vaders die door het werk frustraties ervoeren steunden hun kinderen onvoldoende (Lim & Kim, 2014). Daarnaast gold voor ouders bij wie het werk een groot deel uitmaakte van hun identiteit, dat zij in de gezinssituatie mentaal nog veel bezig waren met het werk (Carlson & Frone, 2003). Hierdoor waren ze minder in staat hun taken binnen het gezin goed uit te voeren. Hiernaast kan spillover door frustraties vanuit het werk ook leiden tot meer conflicten van de ouder in de gezinssituatie (Sanz-Vergel, Rodriguez-Munoz, & Nielsen, 2015). Negatieve spillover hangt dus negatief samen met de mentale en emotionele aanwezigheid van de ouder binnen het gezin.

Naast negatieve spillover bestaat er ook positieve spillover, zo leiden positieve werkervaringen van moeders tot een beter humeur na het werk (Lawson, Davis, McHale, Hammer, & Buxton, 2014). Dit hing samen met een betere mentale en fysieke gezondheid van hun kinderen. Bovendien zijn ouders met meer complexe en uitdagende banen vaak beter in staat het intellectuele vermogen van kinderen te stimuleren (Davis, 2008). Daarnaast groeien deze kinderen vaak op in een stabielere leefomgeving (Roeters et al., 2010). Het onderzoek van Greenberger en collega's (1994) liet zien dat positieve

Running head: WERKKENMERKEN EN PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID

aspecten van het werk, zoals de complexiteit van taken of sociale contacten, werden geassocieerd met meer warmte en responsiviteit. De positieve aspecten en ervaringen van ouders op het werk kunnen dus ook een positieve uitwerking hebben op de psychologische beschikbaarheid van ouders voor hun kinderen (Davis, 2008).

Er zijn verschillende soorten werkkenmerken die mogelijk positief samenhangen met psychologische beschikbaarheid, zoals het hebben van positieve sociale contacten met collega's, de mogelijkheid tot zelfontplooiing en autonomie op het werk. De onderzoeksvraag van dit onderzoek luidt daarom als volgt: 'Hangen de positieve werkkenmerken sociale contacten, mogelijkheid tot zelfontplooiing en autonomie positief samen met de psychologische beschikbaarheid van ouders voor hun kinderen?'

Positieve sociale contacten op het werk hangen mogelijk samen met meer psychologische beschikbaarheid van ouders in de gezinssituatie. Zo bleek namelijk dat medewerkers die zich gesteund voelden door hun manager beter in staat waren om een goede balans te vinden tussen werk en gezin (Anderson, Coffey, & Byerly, 2002). Ook een goede relatie met de supervisor hangt samen met positieve spillover doordat de medewerker minder werkdruk ervoer (Tummers & Bronkhorst, 2013). Daarnaast hangt sociale steun op het werk samen met positieve spillover (Steiner & Krings, 2016). Positieve spillover hangt op haar beurt samen met psychologische beschikbaarheid, zoals in eerdere voorbeelden beschreven is. Tevens waren medewerkers die energiek thuiskwamen van het werk meer betrokken bij het gezinsleven (Demerouti, 2012). Positieve sociale contacten op het werk hingen samen met een goede energie van de medewerkers. Teamleden, in een positief teamklimaat, droegen onderling hun enthousiasme over op hun collega's (Bakker, Emmerik, & Euwema, 2006). De verwachting is dat dit enthousiasme, net als energie, meegenomen wordt naar het gezin. Samenvattend lijken sociale contacten op het werk positief samen te hangen met psychologische beschikbaarheid.

Naast positieve sociale contacten zijn de behoefte aan autonomie (Koen, Van Vianen, Van Hooft, & Klehe, 2016) en de mogelijkheid tot zelfontplooiing psychologische behoeften, welke van belang zijn om een persoonlijke ontwikkeling door te maken (D'Souza & Gurin, 2016). Deze persoonlijke ontwikkeling kan van belang zijn om als ouders psychologisch beschikbaar te kunnen zijn voor hun kinderen (Davis, 2008). Het werkkenmerk autonomie, welke bijdraagt aan deze persoonlijke ontwikkeling, is het recht om zelf te kunnen bepalen wat je doet en welke keuzes je maakt (Koen et al., 2016). Zelfontplooiing is de behoefte om jezelf als persoon continu te blijven ontwikkelen, zowel thuis als op het werk (Beitel et al., 2015). Verschillende studies hebben aangetoond dat wanneer er wordt voldaan aan de behoefte van autonomie en de mogelijkheid tot zelfontplooiing, dit gerelateerd is aan een positief zelfbeeld, positieve motivatie en

Running head: WERKKENMERKEN EN PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID

optimale prestatie op het werk. Deze aspecten dragen positief bij aan de psychologische beschikbaarheid van ouders naar hun kinderen (Andreassi & Thompson, 2007; Laceulle & Baars, 2014; Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, & Lens, 2008). Autonomie op het werk geeft werknemers de mogelijkheid de werkzaamheden beter af te stemmen op de gezinssituatie (Andreassi & Thompson, 2007). Hierdoor is autonomie op het werk positief gerelateerd aan de balans tussen werk en gezin en in het verlengde hiervan aan de psychologische beschikbaarheid. Ten slotte vergroot autonomie op het werk de draagkracht van ouders wat positief samenhangt met hun rol binnen het gezin en met hun welzijn (Thompson & Prottas, 2005; Voydanoff, 2005). De verwachting is dan ook dat de mogelijkheid tot zelfontplooiing en autonomie op het werk en het hebben van positieve sociale contacten op het werk, een positieve relatie hebben met de psychologische beschikbaarheid van ouders voor hun kinderen.

Methode

Participanten

Dit kwantitatieve toetsingsonderzoek maakt deel uit van een groter onderzoek naar de psychologische beschikbaarheid van ouders voor hun kinderen binnen een tweeverdieners huishouden. Het aantal deelnemers aan het totale onderzoek is 133 respondenten. Van het totaal aantal personen dat de vragenlijst heeft ingevuld vallen 23 respondenten af in de analyses, omdat zij niet aan alle criteria voldoen. De respondenten hadden geen kinderen, hadden de vragenlijst niet afgerond of hadden geen (werkende) partner. Voor de analyses worden 110 respondenten meegenomen, waarvan 32 mannen (29.1%) en 78 vrouwen (70.9%). De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 40.1 jaar ($SD = 6.4$) met een minimum van 26 jaar en een maximum van 57 jaar. De leeftijd van de partners van de respondenten is gemiddeld 41.6 jaar ($SD = 6.7$) met een minimum van 26 jaar en een maximum van 57 jaar. De respondenten hebben gemiddeld 2.19 kinderen, met een minimum van 1 en een maximum van 4. Deze kinderen hebben een minimumleeftijd van 0 jaar en een maximumleeftijd van 20 jaar, met een gemiddelde van 8.3 jaar ($SD = 4.1$). Het aantal werkuren van de respondenten is gemiddeld 31.2 uur ($SD = 9.4$) met een minimum van 16 uren en een maximum van 70 uren. Het aantal werkuren van de vaders is gemiddeld 41.8 uur ($SD = 7.7$) met een minimum van 32 uren en een maximum van 70 uren. De moeders werken gemiddeld 26.5 uur per week ($SD = 5.7$) met een minimum van 16 uren en een maximum van 40 uur per week. Het aantal uren dat de partners van de respondenten werken is gemiddeld 38.8 uur ($SD = 11.1$) met een minimum van 5 uur en een maximum van 80 uur. Twee respondenten werken thuis (1.8%), 108 respondenten werken buitenshuis (98.2%). 12 respondenten zijn eigen baas (10.9%) en 96 respondenten werken voor een werkgever (87.3%). Tot slot hebben 5 respondenten (4.5%) het middelbaar onderwijs als hoogst

Running head: WERKKENMERKEN EN PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID

afgeronde opleiding. 41 respondenten (37.3%) hebben het mbo als hoogst afgeronde opleiding. 32 respondenten (37.3%) hebben hbo als hoogst afgeronde opleiding. 27 respondenten (24.5%) hebben het wo als hoogst afgeronde opleiding. 5 respondenten hebben (4.5%) een andere opleiding als hoogst afgeronde opleiding.

Materialen

Psychologische beschikbaarheid. Om de psychologische beschikbaarheid van ouders voor hun kinderen te meten is de Daily Psychological Availability Scale (DPAS) gebruikt van Danner-Vlaardingerbroek en collega's (2013). Deze vragenlijst is gebruikt in meerdere onderzoeken en werd daarin betrouwbaar bevonden om psychologische beschikbaarheid te meten voor de partner (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013) en voor de kinderen (Danner-Vlaardingerbroek, Kluwer, Van Steenberg, & Van der Lippe, 2016). Een voorbeelditem is 'Toen ik na een werkdag samen met mijn kind was, was ik niet in de stemming om dingen te ondernemen met mijn kind'. Hierbij indiceren de respondenten hoe sterk ze het eens zijn (1=*sterk oneens*; 5=*sterk mee eens*) met de genoemde stellingen die de mate van psychologische beschikbaarheid meten. Na het ompolen van 3 items betekent een hoge score op de schaal psychologische beschikbaarheid dat de respondent zeer psychologisch beschikbaar is voor zijn/haar kind (Cronbach's $\alpha = .80$).

Sociale contacten. Voor het meten van de sociale contacten is de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) voor werknemers van de TNO gebruikt (Hooftman, Mars, Janssen, de Vroome, Janssen, Michiels, & van den Bossche, 2015). Van deze enquête wordt de subschaal 'klanten en collega's' gebruikt, wat zich richt op sociale contacten op het werk en welke bestaat uit 7 items. Hierbij indiceren de respondenten hoe sterk ze het eens zijn (1=*helemaal mee oneens*; 4=*helemaal eens*) met de genoemde stellingen die de mate van sociale contacten op het werk meten. Een voorbeelditem is 'Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg'. Om de betrouwbaarheid van de NEA te bepalen is in een rapport over de methodologie en globale resultaten van de NEA de interne consistentie bepaald aan de hand van Cronbach's α , welke uitkwam op 0.83 (Hooftman, et al. 2015). Na het ompolen van 3 items en het samenvoegen van de variabelen conflict en contacten betekent een hoge score op sociale contacten dat de respondent positieve sociale contacten ervaart op het werk, in dit onderzoek is de Cronbach's $\alpha = .75$.

Autonomie. Ook de autonomie wordt gemeten met behulp van de NEA. Uit de enquête wordt het onderdeel gebruikt dat zich richt op de autonomie van werknemers, namelijk de subschaal 'werkomstandigheden'. Deze bestaat uit 6 items, een voorbeelditem is 'Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden'. Er wordt geïndiceerd hoe regelmatig de respondenten de situatie uit de stellingen ervaren (1= *ja*

Running head: WERKKENMERKEN EN PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID

regelmatig; 3= *nee*). Uit onderzoek van Hooftman en collega's (2015) blijkt dat de betrouwbaarheid van de schaal autonomie redelijk tot goed is (Cronbach's $\alpha = 0.78$). Na het ompolen van alle items, betekent een hoge score op de schaal autonomie een hoge mate van autonomie op het werk, in dit onderzoek is de Cronbach's $\alpha = .72$.

Zelfontplooiing. Voor het meten van de mogelijkheid tot zelfontplooiing is de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) van Veldhoven en Meijman (2014) gebruikt. Voor dit onderzoek wordt de subschaal 'zelfontplooiing' gebruikt, bestaande uit 8 items. Een voorbeelditem is 'Leert u nieuwe dingen in uw werk'. De respondenten indiceren hoe sterk ze het eens zijn (1=*helemaal mee eens*; 5=*helemaal mee oneens*) met de genoemde stellingen die de mate van zelfontplooiing meten. Hoe lager de score op dit onderdeel, hoe meer mogelijkheden tot zelfontplooiing de participant ervaart. De SKB heeft een hoge validiteit en betrouwbaarheid, namelijk een hoge begripsvaliditeit, goede unidimensionaliteit en hoge interne consistentie (SKB, 2017). Uit deze bron blijkt ook dat de Cotan de vragen uit het werkbelevingsonderzoek van SKB (de VBBA) als de beste op hun gebied beschouwd. Een hoge score op de schaal zelfontplooiing betekent dat de respondent de mogelijkheid heeft tot zelfontplooiing op het werk (Cronbach's $\alpha = .86$).

Procedure

In huidig onderzoek gaven de respondenten schriftelijk toestemming zodra zij begonnen aan de vragenlijst, wat tevens vermeld stond op de eerste pagina van de vragenlijst. Bij het benaderen van de respondenten is hen verteld dat de vragenlijst betrekking heeft op psychologische beschikbaarheid. Om te voorkomen dat er sociaal wenselijke antwoorden gegeven werden, is bij de benadering van de respondenten benoemd dat de gegevens anoniem verwerkt zouden worden. Daarnaast zijn de respondenten gewezen op de korte instructie aan het begin van de vragenlijst. Tevens is benoemd dat de respondenten zich op ieder gewenst moment terug konden trekken uit het onderzoek en dat de vragenlijst op een voor hen geschikt moment kon worden ingevuld. Om de belasting voor de respondenten zo laag mogelijk te houden is er gestreefd naar een vragenlijst welke binnen 15 minuten ingevuld kon worden. Tevens is er rekening gehouden met het feit dat respondenten vanaf verschillende locaties de vragenlijst in konden vullen middels een online programma. Op deze manier is er geprobeerd om het de respondenten zo makkelijk mogelijk te maken. Respondenten konden aan het einde van de vragenlijst aangeven of zij graag een samenvatting van de resultaten wilden ontvangen. De respondenten van dit onderzoek zijn ouders van schoolgaande kinderen in de leeftijd van 0 tot en met 20 jaar, waarvan beide ouders minimaal 12 uur per week werken. De respondenten werden verworven middels een selecte sneeuwbalsteekproef. Er werden eerst respondenten benaderd uit het eigen

Running head: WERKKENMERKEN EN PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID

netwerk en via hen werden nieuwe respondenten aangeleverd. De data is verworven in de periode maart/april 2017.

Statistische analyse. Om te toetsen of er een verband is tussen positieve sociale contacten op het werk en de psychologische beschikbaarheid van ouders in tweeverdieners huishoudens voor hun kinderen is een enkelvoudige lineaire regressieanalyse uitgevoerd. Hiervoor is gekozen omdat er een onafhankelijke continue variabele in het model zit, namelijk sociale contacten. De afhankelijke continue variabele in dit model is psychologische beschikbaarheid. De respondenten die eigen baas zijn en thuiswerken zijn niet meegenomen in de enkelvoudige regressieanalyse. Hier is voor gekozen omdat ervan uit wordt gegaan dat zij de vragen op de schaal sociale contacten niet tot nauwelijks in hebben kunnen vullen.

Om te toetsen of er een verband is tussen autonomie en de mogelijkheid tot zelfontplooiing op het werk en de psychologische beschikbaarheid van ouders in tweeverdieners huishouden voor hun kinderen is er een multiële lineaire regressieanalyse uitgevoerd. Hiervoor is gekozen, omdat er meerdere onafhankelijke continue variabelen in het model zitten, namelijk autonomie en zelfontplooiing. De afhankelijke variabele in dit model is psychologische beschikbaarheid. Met de multiële lineaire regressieanalyse kan gekeken worden of losse regressiecoëfficiënten binnen het model significant zijn. Daarnaast wordt ook naar de onderlinge correlaties gekeken. Zowel bij de enkelvoudige als bij de multiële lineaire regressieanalyse wordt getoetst met een significantieniveau van .05. Tevens wordt er bij beide analyses eenzijdig getoetst aangezien er verwacht wordt dat er een positieve samenhang is.

Resultaten

Beschrijvende statistieken

In de analyses worden de variabelen psychologische beschikbaarheid, sociale contacten, zelfontplooiing en autonomie meegenomen. Deze variabelen zijn normaal verdeeld, de beschrijvende statistieken zijn te vinden in Tabel 1.

Tabel 1

Beschrijvende Statistieken voor de Schalen Autonomie, Sociale Contacten, Zelfontplooiing en Psychologische Beschikbaarheid

Variabele	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Autonomie	110	15.34	2.39
Sociale contacten	96	29.30	3.87
Zelfontplooiing	110	29.08	5.79
Psychologische beschikbaarheid	110	32.66	4.91

Running head: WERKKENMERKEN EN PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID

In Tabel 2 zijn de correlaties tussen de mate van zelfontplooiing, autonomie, sociale contacten en psychologische beschikbaarheid getoond. Tevens zijn de gemiddelden en de standaarddeviaties gegeven. Tussen zelfontplooiing en autonomie is een niet-significante positieve correlatie gevonden. Tussen zelfontplooiing en psychologische beschikbaarheid is tevens een niet-significante positieve correlatie gevonden. Daarnaast is er een niet-significante negatieve correlatie gevonden tussen autonomie en psychologische beschikbaarheid, dit blijkt uit Tabel 2. Tussen sociale contacten en psychologische beschikbaarheid is een niet-significante positieve correlatie gevonden.

Tabel 2

Gemiddelden, Standaarddeviaties en Onderlinge Correlaties

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1. Zelfontplooiing	28.88	5.85	-	.16	.09	.08
2. Autonomie	15.25	2.41		-	.16	-.08
3. Sociale contacten	29.59	3.85			-	.19
4. Psychologische Beschikbaarheid	32.75	4.92				-

* $p < .05$

Door middel van een multiële lineaire regressieanalyse is getoetst of er een verband bestaat tussen zelfontplooiing, autonomie en psychologische beschikbaarheid. De resultaten hiervan worden weergegeven in Tabel 3. Uit de positieve regressiecoëfficiënt van zelfontplooiing valt op te maken dat hoe hoger de respondent scoort op zelfontplooiing, hoe hoger de score op psychologische beschikbaarheid is. Dit resultaat is echter niet significant. De negatieve regressiecoëfficiënt van autonomie geeft aan dat hoe hoger de score op de schaal autonomie, hoe lager de score op psychologische beschikbaarheid van de respondent is. Dit resultaat is tevens niet significant.

Running head: WERKKENMERKEN EN PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID

Tabel 3

Resultaten van de Multipele Regressieanalyse van Zelfontplooiing en Autonomie als Predictoren van de Psychologische beschikbaarheid

	<i>B</i>	<i>SE B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	32.21		9.32	<.001
Zelfontplooiing	.11	.13	1.29	.20
Autonomie	-.17	-.08	-.83	.41

Door middel van een enkelvoudige lineaire regressieanalyse is getoetst of er een verband is tussen sociale contacten en psychologische beschikbaarheid. De resultaten zijn weergegeven in Tabel 4. Uit de positieve regressiecoëfficiënt van sociale contacten valt op te maken dat hoe hoger de respondent scoort op sociale contacten, des te groter zijn/haar score op psychologische beschikbaarheid voor de kinderen is. Dit resultaat is echter niet significant.

Tabel 4

Resultaten van de Multipele Regressieanalyse van Sociale Contacten als Predictor van de Psychologische beschikbaarheid

	<i>B</i>	<i>SE B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	25.33		6.34	<.001
Sociale contacten	.25	.19	1.85	.07

Discussie

Conclusie en discussie

In dit onderzoek werd onderzocht of de mogelijkheid tot zelfontplooiing, positieve sociale contacten en autonomie een positieve samenhang hebben met de psychologische beschikbaarheid van ouders voor hun kinderen. De variabele sociale contacten is getoetst middels een enkelvoudige regressieanalyse. De variabelen autonomie en zelfontplooiing zijn getoetst middels een multipele regressieanalyse. Uit de resultaten blijkt dat wanneer respondenten een hoge mate van zelfontplooiing op het werk rapporteren, dit niet samenhangt met meer psychologische beschikbaarheid voor hun kinderen. Dit wil zeggen dat wanneer ouders op het werk de mogelijkheid krijgen om zich te ontwikkelen en te ontplooien, zij niet per se in de thuissituatie meer psychologisch beschikbaar zijn voor hun kinderen dan wanneer ze deze mogelijkheid niet krijgen. Deze resultaten stroken niet met de bevindingen van Andreassi en collega (2007) en Laceulle en collega (2014). Er mag dus niet geconcludeerd worden dat een hoge mate van zelfontplooiing ook daadwerkelijk leidt tot grotere psychologische beschikbaarheid. Dit gaat tegen de

Running head: WERKKENMERKEN EN PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID

verwachtingen van dit onderzoek in, een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat zelfontplooiing op het werk samenhangt met positieve werkuitkomsten zoals een grotere motivatie op het werk of een positief zelfbeeld (Andreassi & Thompson, 2007; Laceulle & Baars, 2014; Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, & Lens, 2008) maar dat dit niet specifiek samenhangt met psychologische beschikbaarheid voor de kinderen omdat hierbij waarschijnlijk meerdere factoren van invloed zijn. Het verband tussen zelfontplooiing en psychologische beschikbaarheid is dus mogelijk indirect evenals het verband tussen sociale contacten en psychologische beschikbaarheid. Zo zou zelfontplooiing bijdragen aan werkplezier en werkplezier draagt bij aan de psychologische beschikbaarheid van ouders. Positieve sociale contacten zouden bijdragen aan energie die werd meegenomen naar de thuissituatie (Steiner & Krings 2016). Positieve energie draagt op haar beurt bij aan psychologische beschikbaarheid. Er is dus mogelijk wel een verband tussen zelfontplooiing, sociale contacten en psychologische beschikbaarheid maar dit verband is indirect.

Er is tevens geen verband gevonden tussen het werkkenmerk autonomie en psychologische beschikbaarheid. Uit de resultaten kwam wel naar voren dat er sprake is van een niet-significante negatieve samenhang tussen autonomie en psychologische beschikbaarheid van ouders voor hun kinderen wat gezien de hypothese erg opvallend is. Dus hoe meer autonomie een medewerker heeft, hoe minder hij/zij psychologisch beschikbaar is voor zijn/haar kind. Dit resultaat komt niet overeen met de literatuur waarin staat dat autonomie op het werk, werknemers de mogelijkheid geeft om de werkzaamheden beter af te stemmen op de gezinssituatie (Andreassi & Thompson, 2007). Autonomie op het werk zou hierdoor positief gerelateerd zijn aan de balans tussen werk en gezin en in het verlengde hiervan aan de psychologische beschikbaarheid. Daarnaast zou autonomie op het werk de draagkracht van ouders vergroten wat positief samenhangt met hun rol binnen het gezin (Thompson & Prottas, 2005; Voydanoff, 2005). Gezien deze informatie is het resultaat over autonomie opvallend, een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat autonomie inderdaad positief zou kunnen samenhangen met psychologische beschikbaarheid voor sommige mensen, maar dat dit afhangt van individuele kenmerken. Het kunnen afstemmen van werkzaamheden op het gezin, bijvoorbeeld door thuiswerken of zelf bepalen wanneer je werkt, zou goed kunnen werken voor mensen die werk en privé goed kunnen scheiden. Echter kan dit ook de grenzen tussen werk en gezin en de rol als medewerker en ouder vervagen, waardoor ouders in de gezinssituatie nog bezig zijn met werk (Danner-Vlaardingebroek et al., 2013). Dus voor mensen die werk en privé niet goed kunnen scheiden vervagen de lijnen tussen werk en gezin misschien op het moment dat ze thuis werken of hun eigen uren mogen bepalen. Dit zou betekenen dat ze op het moment dat ze thuis met de kinderen

Running head: WERKKENMERKEN EN PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID

zijn ook nog veel bezig zijn met het werk. Hierdoor is het mogelijk dat autonomie voor de ene persoon wel bijdraagt aan psychologische beschikbaarheid en voor de ander niet. Een andere mogelijke verklaring kan zijn dat werknemers die veel autonomie op het werk ervaren mogelijk een grote verantwoordelijkheid ervaren op het werk. Deze grote verantwoordelijkheid kan ervoor zorgen dat de werknemer veel beslissingen moet nemen wat mogelijk voor stress op het werk kan zorgen en daardoor na een werkdag minder in staat is om psychologische beschikbaar te zijn voor zijn of haar kinderen. Deze bevindingen worden ondersteunt door de literatuur. Zo blijkt uit het onderzoek van Goodman en Crouter (2009) dat het ervaren van stress op het werk door een hoge werkdruk en het nemen van complexe beslissingen een negatieve impact kan hebben op het gezinsdomein. Het heeft namelijk effect op de capaciteit van de werknemer om aan persoonlijke en familie behoeften te kunnen voorzien. Autonomie kan dus voor sommige werknemers als positief worden ervaren en door sommige werknemers als stressvol.

Een mogelijke verklaring dat alle drie onderzochte werkkenmerken niet samenhangen met psychologische beschikbaarheid is dat het werk bestaat uit heel veel verschillende werkkenmerken en al deze kenmerken dragen bij aan een positieve of negatieve werkervaring (Andreassi et al., 2007; Cho & Tay, 2016; Costigan et al 2013; Lacuelle et al., 2014; Steiner & Krings, 2016; Tummers & Bronkhorst, 2013; Van den Broeck et al., 2008). Het kijken naar drie werkkenmerken uit de grote hoeveelheid werkkenmerken die er zijn, is mogelijk onvoldoende om tot een positief resultaat te komen. Daarnaast kan een werkkenmerk per persoon verschillend ervaren worden, zo kan de mogelijkheid tot zelfontplooiing voor de ene persoon als positief ervaren worden en door een ander als negatief. Dit zorgt er mogelijk voor dat er geen verband gevonden is. De positieve relatie is wel duidelijk te zien bij zowel de mogelijkheid tot zelfontplooiing als bij positieve sociale contacten. De verwachting is dan ook als meerdere van deze positieve werkkenmerken bij elkaar genomen worden en daarna getoetst worden op samenhang met psychologische beschikbaarheid dat er dan een positieve relatie uitkomt.

Limitaties en aanbevelingen voor toekomstig onderzoek

Het huidige onderzoek is actueel en representatief voor de huidige maatschappij wat ten goede komt aan de ecologische validiteit. Hiernaast is de interne validiteit van de instrumenten goed, zoals terug te vinden is bij de meetinstrumenten. Dit onderzoek heeft echter ook zijn beperkingen. De externe betrouwbaarheid van dit onderzoek is matig aangezien de resultaten niet gegeneraliseerd kunnen worden naar alle tweeverdieners huishoudens met een of meer kinderen in de basisschoolleeftijd in Nederland. Dit is een gevolg van de steekproefkeuze, alleen bij een aselechte steekproef kunnen resultaten gegeneraliseerd worden. Er moet dan ook voorzichtig worden omgegaan met de resultaten van dit onderzoek. De respondenten die hebben meegedaan

Running head: WERKKENMERKEN EN PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID

kunnen ervan uitgaan dat de algemene conclusies voor hen gelden, maar deze conclusies gelden niet voor alle tweeverdieners huishoudens in Nederland. Om deze beperking te verkleinen is in dit onderzoek precies beschreven is hoe het is uitgevoerd en is de samengestelde vragenlijst beschikbaar gemaakt. Hierdoor is het mogelijk om dit onderzoek te repliceren. Dit biedt mogelijkheden voor het robuust maken van de resultaten als dit onderzoek later opnieuw wordt uitgevoerd bij een andere steekproef.

Daarnaast zijn er een aantal verbanden gevonden die op basis van de literatuur niet verwacht werden. Zo werd gevonden dat ouders die een hoge mate van autonomie ervoeren, een lagere score op psychologische beschikbaarheid rapporteren. Mogelijk heeft de beperkte steekproefomvang in dit onderzoek ervoor gezorgd dat er verbanden gevonden zijn, die in werkelijkheid niet bestaan. De kans op toevallige bevindingen is bij een selecte steekproef met een beperkte omvang namelijk groter (Field, 2013). Het is ook mogelijk dat de bevindingen wel kloppen. Hiervoor zal toekomstig onderzoek duidelijkheid moeten geven over deze mogelijke inconsistente bevinding. Daarnaast zijn bestaande verbanden mogelijk niet gevonden door de beperkte steekproefomvang. Zo zou het mogelijk zijn dat de positieve samenhang die gevonden is tussen positieve sociale contacten en de mogelijkheid tot zelfontplooiing op de psychologische beschikbaarheid wel significant was geweest bij een grotere steekproef.

Op basis van de bevindingen van deze studie kunnen tot slot een aantal aanbevelingen gedaan worden voor vervolgonderzoek. Een aanbeveling voor vervolgonderzoek is om meer werkkenmerken te onderzoeken op een positieve samenhang met psychologische beschikbaarheid. Omdat het werk uit zoveel werkkenmerken bestaat is het belangrijk om te weten welke van die kenmerken zorgen voor een positieve werkervaring. De verwachting is namelijk dat als er veel positieve werkkenmerken zijn dit zorgt voor een positieve werkervaring en deze positieve werkervaring hangt op haar beurt samen met meer psychologische beschikbaarheid van de ouders voor hun kinderen. Omdat er al veel bekend is over de negatieve samenhang, maar niet over de positieve samenhang is dit onderzoek gedaan en is het belangrijk om dit verder te onderzoeken. Een andere aanbeveling is om te onderzoeken welke individuele kenmerken in combinatie met werkkenmerken bijdragen aan psychologische beschikbaarheid. Zoals in de alternatieve verklaringen is besproken kunnen individuele kenmerken misschien ook van invloed zijn of een bepaald werkkenmerk wel of niet bijdraagt aan psychologische beschikbaarheid. Bijvoorbeeld de mogelijkheid om werk en privé te scheiden en de mogelijkheid tot autonomie.

Implicaties voor de theorie en praktijk

Het is maatschappelijk relevant dat er meer bekend wordt over welke specifieke positieve werkkenmerken zorgen voor een grotere psychologische beschikbaarheid van

Running head: WERKKENMERKEN EN PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID

ouders voor hun kinderen, zodat de praktijk hierop in kan spelen. Dit is van belang, omdat in de huidige maatschappij steeds meer gezinnen bestaan uit tweeverdieners ("Steeds meer ouders blijven werken", 1996). Omdat dit nog een relatief nieuw fenomeen is, sinds 1990 is het aantal tweeverdieners huishoudens fors gestegen, is hier ook nog weinig onderzoek naar gedaan. Het onderzoek dat is gedaan heeft zich vooral gericht op de negatieve kenmerken van de combinatie werk en gezin. Het is daarom belangrijk dat er meer onderzoek wordt gedaan naar welke specifieke positieve kenmerken samenhangen met de psychologische beschikbaarheid van ouders. Wanneer duidelijk is welke werkkenmerken zorgen voor meer psychologische beschikbaarheid en mogelijk tot een goede balans tussen werk en privé kunnen werkgevers hun beleid hierop afstemmen. Dit zal middels een oorzakelijk verband getoetst moeten worden.

Vanuit de literatuur is bekend dat wanneer werknemers de mogelijkheid krijgen tot zelfontplooiing dit bijdraagt aan een positieve balans tussen werk en privé. Daarnaast draagt de mogelijkheid tot zelfontplooiing tevens bij aan een positief zelfbeeld, positieve motivatie en een optimale werkprestatie (Andreassi & Thompson, 2007; Laceulle & Baars, 2014; Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, & Lens, 2008). Hierdoor loont het tevens voor de werkgever om aandacht te besteden aan de zelfontplooiing van werknemers. Hoe dit wordt ingevuld kan per werkgever verschillen. Een voorbeeld is het aanbieden van werk gerelateerde cursussen.

Wanneer er op het werk positieve sociale contacten zijn, ontstaat er een positief team klimaat, waarin medewerkers enthousiasme naar elkaar overdragen (Bakker et al., 2006). Sociale steun en goede onderlinge relaties op het werk hangen samen met minder werkdruk en positieve spillover (Anderson et al., 2002; Tummers & Bronkhorst, 2013; Steiner & Krings, 2016). Het stimuleren van goede relaties en onderlinge sociale contacten op het werk tussen de medewerkers is dus lonend voor een goede sfeer op het werk. Werkgevers kunnen dit op allerlei manieren stimuleren, bijvoorbeeld door het organiseren van een teamuitje.

Tot slot zijn er ook theoretische implicaties te benoemen bij dit onderzoek. Gezien de maatschappelijke relevantie en het feit dat er weinig onderzoek is gedaan naar de positieve werkkenmerken zijn de resultaten van dit onderzoek een aanvulling op de huidige literatuur. Omdat de resultaten suggereren dat de drie onderzochte variabelen te klein zijn om te zorgen voor verhoogde psychologische beschikbaarheid, is het belangrijk om onderzoek te doen naar meerdere werkkenmerken. Op die manier kan er theorie gevormd worden over welke kenmerken samen positief samenhangen met psychologische beschikbaarheid. In ons onderzoek was met name het resultaat over de samenhang tussen autonomie en psychologische beschikbaarheid is, gezien de literatuur,

Running head: WERKKENMERKEN EN PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID

opvallend en strookt niet met de verwachtingen. Het geeft de theorie nieuwe aanknopingspunten om verder te onderzoeken.

Running head: WERKKENMERKEN EN PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID

Referenties

- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of management*, *28*, 787-810. doi:10.1177/014920630202800605
- Andreassi, J. K., & Thompson, C., A. (2007). Dispositional and situational sources of control: Relative impact on work-family conflict and positive spillover. *Journal of Managerial Psychology*, *22*, 722-740. doi:10.1108/02683940710837697
- Bakker, A. B., van Emmerik, H., & Euwema, M.C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations*, *33*, 464-489. doi:10.1177/0730888406291310
- Beitel, M., Wald, L. M., Midgett, A., Green, D., Cecero, J. J., Kishon, R., & Barry, D. T. (2015). Humanistic experience and psychodynamic understanding: Empirical associations among facets of self-actualization and psychological mindedness. *Person-Centered & Experiential Psychotherapies*, *14*, 137-148. doi:10.1080/14779757.2014.981653
- Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the family as a context for human development: Research perspectives. *Developmental Psychology*, *22*, 723-742. doi:10.1037/0012-1649.22.6.723
- Bumpus, M. F., Crouter, A. C., & McHale, S. M. (2006). Linkages between negative work-to-family spillover and mothers' and fathers' knowledge of their young adolescents' daily lives. *Journal of Early Adolescence*, *26*, 36-59. doi:10.1177/0272431605282652
- Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology*, *17*, 515-535. doi:10.1023/A:1023404302295
- Cho, E., & Tay, L. (2016). Domain satisfaction as a mediator of the relationship between work-family spillover and subjective well-being: A longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, *3*, 445-457. doi:10.1007/s10869-015-9423-8
- Costigan, L. C., Cox, M. J., & Cauce, A. M. (2003). Work-parenting linkages among dual-earner couples at the transition to parenthood. *Journal of Family Psychology*, *17*, 397-408. doi:10.1037/0893-3200.17.3.397
- Danner-Vlaardingerbroek, G., Kluwer, E.S., van Steenbergen, E.F., & van der Lippe, T. (2013). The psychological availability of dual-earner parents for their children after work. *Family Relations*, *62*, 741-754. doi:10.1111/fare.12039

Running head: WERKKENMERKEN EN PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID

- Davis, K. D., (2008). Daily positive and negative work-family spillover and crossover between mothers and children. *Dissertation Abstracts International: The Sciences and Engineering*, 72, 38-55.
- Demerouti, E. (2012). The spillover and crossover of resources among partners: The role of work-self and family-self facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, 184-195. doi:10.1037/a0026877
- Denham, S., & Kochanoff, A.T. (2002). Parental contributions to preschoolers' understanding of emotion. *Marriage & Family Review*, 34, 311-343. doi:10.1300/J002v34n03_06
- D'Souza, J., & Gurin, M. (2016). The universal significance of maslow's concept of self-actualization. *The Humanistic Psychologist*, 44, 210-214. doi:10.1037/hum0000027
- Easterbrooks, M. A., Bureau, J. F., & Lyons-Ruth, K. (2012). Developmental correlates and predictors of emotional availability in mother-child interaction: A longitudinal study from infancy to middle childhood. *Development and Psychopathology*, 24, 65-78. doi:10.1017/S0954579411000666
- Feldman, M. A., Varghese, J., Ramsy, J., & Rajska, D. (2002). Relationships between social support, stress and mother-child interactions in mothers with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 15, 314-323. doi:10.1046/j.1468-3148.2002.00132.x
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics (4th edition)*. London: Sage.
- Gassman-Pines, A. (2013). Daily spillover of low-income mothers' perceived workload to mood and mother-child interactions. *Journal of Marriage and Family*, 75, 1304-1318. doi:10.1111/jomf.12068
- Goodman, W. B. & Crouter, A. C. (2009). Longitudinal associations between maternal work stress, negative work-family spillover, and depressive symptoms. *Journal of Applied Family studies*, 58, 245-258. doi: 10.1111/j.1741-3729.2009.00550.x
- Greenberger, E., O'neil, R., & Nagel, S. K. (1994). Linking workplace and homeplace: Relations between the nature of adults' work and their parenting behaviors. *Developmental Psychology*, 30, 990. doi:10.1037/0012-1649.30.6.990
- Hooftman, W. E., Mars, G. M. J., Janssen, B., de Vroome, E. M. M., Janssen, B. J. M., Michiels, J. E. M., & van den Bossche, S. N. J. (2015). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2015* (CBS-rapport). Verkregen van NEA website: <http://www.monitorarbeid.tno.nl/databronnen/nea>
- Koen, J., Van Vianen, A. E. M., Van Hooft, E. A. J., & Klehe, U. C. (2016). How experienced autonomy can improve job seekers' motivation, job search, and

Running head: WERKKENMERKEN EN PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID

- chance of finding reemployment. *Journal of Vocational Behavior*, 95-56, 31-44. doi:10.1016/j.jvb.2016.07.003
- Laceulle, H., & Baars, J. (2014). Self-realization and cultural narratives about later life. *Journal of Aging Studies*, 31, 34-44. doi:10.1016/j.jaging.2014.08.005
- Lawson, K. M., Davis, K. D., McHale, S., Hammer, L. B., & Buxton, O. M. (2014). Daily positive spillover and crossover from mothers' work to youth health. *Journal of Family Psychology*, 28, 897-907. doi:10.1037/fam0000028
- Lim, V. K. G., & Kim, T. (2014). The long arm of the job: Parents' work-family conflict and youths' work centrality. *Applied Psychology*, 63, 151-167. doi:10.1111/j.1464-0597.2012.00527.x
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (1999). The effects of job stressors on marital satisfaction in Finnish dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 879-895.
- McDonald, S., Kehler, H., Bayrampour, H., Fraser-Lee, N., & Tough, S. (2016). Risk and protective factors in early child development: Results from the all out babies (aob) pregnancy cohort. *Research in Developmental Disabilities*, 58, 20-30. doi:10.1016/j.ridd.2016.08.010
- Merens, A., van den Brakel, M., Hartgers, M., & Hermans, B. (2011). *Emancipatiemonitor*. Den Haag: SCP/CBS.
- Sanz-Vergel, A. I., Rodriguez-Munoz, A., & Nielsen, K. (2015). The thin line between work and home: The spillover and crossover of daily conflicts. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 1-18. doi:10.1111/joop.12075
- SKB Onderzoek en Advies. (z.d.). Geraadpleegd van <https://www.skb.nl/nl/over-skb.html>
- Steiner, R. S., & Krings, F. (2016). How was your day, darling?. *European Psychologist*, 21(4), 296-315. doi:10.1027/1016-9040/a000275
- Steeds meer ouders blijven werken. (1996, 28 juni). Geraadpleegd van <https://www.trouw.nl/home/steeds-meer-ouders-blijven-beiden-werken~a5c82a3e>
- Teti, D. M., Kim, B., Mayer, G., & Counterline M. (2010). Maternal emotional availability at bedtime predicts infant sleep quality. *Journal of Family Psychology*, 24, 307-315. doi:10.1037/a0019306
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of occupational health psychology*, 11, 100. doi:10.1037/1076-8998.10.4.100
- Tummers, L. G., & Bronkhorst, B. A. C. (2013). The impact of leader-member exchange (LMX) on work-family interference and work-family facilitation. *Personnel Review*, 43, 573-591. doi:10.1108/PR-05-2013-0080

Running head: WERKKENMERKEN EN PSYCHOLOGISCHE BESCHIKBAARHEID

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress, 22*, 277-294.

doi:10.1080/02678370802393672

Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of marriage and family, 67*, 822-836. doi:10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x

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

doi:10.1136/jech-2012-202052