

Universiteit Utrecht

Master Arbeids- en Organisatie Psychologie

MASTERTHESIS

*Boundary Management in Actie*

Een dagboekstudie naar de rol van fit en rolconflict onder studenten

Sjoerd Bielsma 5502527

18 Juni 2015

Aantal woorden excl. bijlagen: 11.379

Beoordelaars:

Eerste beoordelaar: Dr. Elianne van Steenbergen, Universiteit Utrecht

Tweede beoordelaar: Dr. Jan Fekke Ybema, Universiteit Utrecht

### **Samenvatting**

Deze studie onderzoekt de relatie tussen het boundary management gedrag van studenten, overall balans, tevredenheid met het privéleven en zelfgerapporteerde studieprestatie. Er werd bekeken of studie-privé conflict en privé-studie deze relaties medieerden. Daarnaast werd er iets nieuws aan de boundary management literatuur toegevoegd door te kijken naar de modererende rol van voorkeur voor een bepaalde boundary management stijl. Een dagboekstudie van vijf dagen werd afgenomen onder 128 studenten van de Universiteit Utrecht. De studenten vulden van tevoren ook een demografische vragenlijst in. Om de hypothesen te toetsen zijn multiële regressie analyses uitgevoerd. Consistent met mijn verwachtingen werd gevonden dat conflict de relatie van boundary management en de uitkomstvariabelen medieerde, en wel zo dat integratiever boundary management gedrag leidde tot meer conflict, wat leidde tot minder ervaren overall balans en minder tevredenheid met het privéleven. Anders dan voorspeld is er geen evidentie gevonden voor de moderatie van voorkeurstijl. Het hebben van een voorkeur voor een bepaalde stijl had geen invloed op de relatie met conflict. Exploratieve analyses suggereren dat boundary management gedrag geen constant construct is, maar fluctueert van dag tot dag, wat aanleiding geeft tot vervolgonderzoek. Deze resultaten suggereren dat universiteiten hun studenten effectiever kunnen laten studeren door hen te trainen in het effectief toepassen van boundary management.

### **Abstract**

The present study examined the relationship between boundary management behavior, overall balance, satisfaction with private life and self-reported study performance. It sought to test if study-home conflict and home-study conflict mediated these relationships. In addition, the present study extended the literature by looking at the moderating role of preference for a boundary management style. It was tested if having a certain preference related to increased study-home conflict and/or home-study conflict. A five-day diary study was conducted among 128 students from the University of Utrecht. Students also completed a demographic questionnaire. In order to test the hypotheses, a multiple regression analysis was performed. Consistent with my expectations, it was found that conflict mediated the relationship of boundary management and outcome variables; more integrative boundary management behavior led to more conflict, which led to less experienced overall balance and satisfaction with life. Other than predicted, no evidence was found for the moderation of preference. Having a preference for a particular style had no influence on the relationship with conflict. Exploratory analyses suggest that boundary management is not a consistent construct, but fluctuates from day to day, which leads to ideas for further research. Universities could offer courses in their curriculum in which students learn to apply management boundary effectively, so they will experience less role conflict. The results suggest that universities could train their students in boundary management behaviors, so they can study more effectively.

De afgelopen jaren is de trend dat werknemers steeds flexibeler willen en/of moeten werken. Dit onderwerp krijgt ook aandacht in de wetenschappelijke literatuur, met name hoe individuen hun persoonlijke en werkdomein actief beheren en tussen deze domeinen bewegen. Gepaard gaande met de opbloeiing van deze discussie is de term "boundary management" ontwikkeld door Nippert-Eng (1996). Dit is een theorie die het beheren van de grenzen tussen werk en privé beschrijft en de verschillende stijlen van boundary management die daarbij horen. Individen variëren van segmentatie (waar werk en privé gescheiden blijven) tot integratie (waar werk en privé totaal door elkaar heen lopen) bij het stellen van hun grenzen. De huidige literatuur lijkt te suggereren dat segmentatie effectiever is om rolconflict te voorkomen (Kossek, Lautsch, & Eaton, 2006). Het is echter de vraag of dat voor iedereen zo is. Er is namelijk nog weinig bekend over de mate van fit tussen de voorkeursstijl van een individu en de uitgedragen stijl (boundary management gedrag). Het zou dus mogelijk kunnen zijn dat integratief gedrag rol conflict effectief tegengaat, zolang integratie ook de voorkeur heeft bij het individu. Hier zal dit onderzoek zich op richten.

Deze studie heeft als doel te onderzoeken of de relatie tussen boundary management gedrag en het ervaren rolconflict afhangt van iemands voorkeursstijl. Dit wordt gedaan in de vorm van een dagboekstudie, waarbij deelnemers 5 dagen lang elke dag een korte vragenlijst invullen. Deze deelnemers zijn studenten. Studenten zijn tijdens hun studie ook bezig met een soort Nieuw Werken. Zij hebben namelijk geen vastgestelde begin- of eindtijd van hun studiedag en krijgen gedurende avonden en in het weekend ook e-mails van de universiteit of studiegenoten. Studenten moeten zelf hun tijd indelen en zijn daardoor constant bezig met boundary management. Het conflict dat wordt bestudeerd is daarom ook het dagelijkse rolconflict, en de invloed van dat conflict op dagelijkse zelfgerapporteerde studieprestatie, dagelijkse tevredenheid met het privéleven en de algemene dagelijkse balans tussen studie en privé. De voorkeur die een student heeft voor een bepaalde strategie wordt ook meegenomen in het onderzoek. Er wordt gekeken of er bij studenten met een voorkeur voor integratie, de positieve relatie tussen integratief boundary management en rolconflict afgezwakt wordt, of zelfs negatief wordt. Bij studenten met een voorkeur voor segmentatie wordt gekeken of de negatieve relatie tussen segmentatief boundary management en rolconflict versterkt wordt.

De vorm van de huidige studie is nieuw in het onderzoek naar boundary management. Onderzoek naar boundary management is tot nu toe cross-sectioneel geweest (Bulger, Matthews, & Hoffman, 2007; Golden & Geisler, 2007; Kossek & Lautsch, 2012; Kossek et al., 2006), terwijl vele onderzoekers hebben aangehaald dat er gekeken moet worden naar verschillen tussen individuen en mogelijke fluctuaties in boundary management gedrag per

individu (Ammons, 2013; Kossek & Lautsch, 2012; Kreiner, Hollensbe, & Sheep, 2009; Kossek et al., 2006). Er is om die reden gekozen om de huidige studie vorm te geven als dagboekstudie. De fluctuaties van dag tot dag en de fit tussen voorkeur van boundary management strategie en boundary management gedrag kunnen op deze wijze in kaart worden gebracht.

Hieronder zal eerst het Nieuwe Werken en boundary management worden uiteengezet, daarna de balans tussen werk (studie) en privé, vervolgens boundary management en rolconflict en tot slot de uitkomstvariabelen studieprestatie, tevredenheid met het privéleven en de algemene balans tussen studie en privé.

## **Theoretische en empirische achtergrond**

### **Het Nieuwe Werken en boundary management**

Werknemers krijgen steeds vaker een smartphone of laptop van hun werkgever, zodat zij altijd te bereiken zijn en hun werk ook vaker thuis kunnen doen. Grote organisaties zorgen voor flexibele werkplekken, online vergaderingen, etc. Deze flexibele manier van werken wordt ook wel Het Nieuwe Werken (HNW) genoemd. Dit heeft veel positieve reacties gekregen van werkgevers, omdat het zou leiden tot efficiëntere werkprocessen, een vermindering in organisationele kosten (Rennecker & Godwin, 2005), verbeterde baanprestatie (McCloskey & Igbaria, 2003) en een vermindering in tijdsdruk en baanstress (Peters & van der Lippe, 2007). Voor werknemers is het zelf maken van een tijdsindeling tussen werk en privé aantrekkelijk. Grenzen tussen werk en privé worden zo echter steeds vager. Werknemers kunnen ook op het werk antwoorden op privé email en kunnen in hun privétijd ook reageren op berichten van kantoor. Van werknemers wordt verwacht dat zij zelf bepalen wanneer en waar zij werken. De nadruk ligt niet meer op het aanwezig zijn op het werk, maar is verplaatst naar de output die werknemers leveren (Rennecker & Godwin, 2005).

HNW heeft veel invloed op hoe werknemers met elkaar communiceren. Een groot deel van de interactie tussen werknemers, of deze nou op afstand is of niet, gebeurt online. Communicatie via email zorgt ervoor dat mensen makkelijker te bereiken zijn, en zou minder tijd innemen en betrouwbaarder zijn (Renaud, Ramsay, & Hair, 2006).

Nippert-Eng (1996) heeft de term "boundary management" ontwikkeld, een theorie over het beheren van de grenzen tussen werk en privé, en de verschillende stijlen van boundary management die daarbij horen. Het gaat om de strategieën en gedragingen die individuen uitoefenen om verschillende rollen en de eisen die daarbij horen te organiseren. Die strategieën lopen van segmentatie (waar de werk- en privé domeinen gescheiden worden)

tot integratie (waar die domeinen juist met elkaar worden gemengd). Mensen met een segmentatiestijl geven er de voorkeur aan om strakke grenzen te stellen tussen werk en privé. Zij zullen op het werk hun privé telefoon uitschakelen of thuis in een afgesloten kantoorkamer werken. Zij vinden het fijn om tijdens vrije dagen of in het weekend geen emails en telefoonoproepen van het werk te beantwoorden. Individuen die het prettiger vinden om te integreren zullen zich wel op vrije dagen en in het weekend bezighouden met het werk, en zullen tijdens het werk ook toegankelijk blijven voor familieleden en vrienden (Kreiner et al., 2009). Het Nieuwe Werken en boundary management zijn dus nauw verwant aan elkaar.

Er is nog geen eenzijdig beeld over de impact die HNW op de werk-privé balans heeft. Dit kan komen doordat er (bijna) geen conditionele factoren zijn meegenomen in de onderzoeken. Verschillende condities op het werk of in de thuissituatie kunnen invloed hebben op het succes van Het Nieuwe Werken. Persoonlijke karakteristieken zijn ook niet meegenomen in onderzoek. Zo zou het kunnen zijn dat boundary management invloed heeft op de mate waarin HNW de balans tussen werk en privé kan verbeteren. Er is nog geen studie die boundary management heeft gekoppeld aan HNW. De huidige studie tracht hier verandering in te brengen door onder studenten, die een soort van Nieuw Werken uitoefenen, te onderzoeken of boundary management een relatie heeft met de werk-privé balans, tevredenheid en prestatie. Meer van dit soort studies zijn nodig om de verschillende effecten van HNW op de werk- en familiesituatie volledig in kaart te brengen.

Een ander aspect waarin de huidige studie vernieuwend is in de boundary management literatuur, is dat de invloed van de voorkeur van een individu wordt bekeken. Men kan bijvoorbeeld vaak op een integrerende wijze zijn/haar grenzen stellen tussen werk en privé, maar het kan zijn dat daar de voorkeur van die persoon helemaal niet ligt. Er is nog weinig bekend over het effect van fit tussen de boundary management voorkeursstijl van een individu, en de stijl die hij/zij ook daadwerkelijk uitdraagt. De huidige literatuur suggereert dat segmentatie effectiever is dan integratie, maar de vraag is of dit voor iedereen zo is. Er is een aantal wetenschappers dat van mening is dat integratie niet altijd slechter is dan segmentatie, maar dat dit afhangt van de omgeving (bv. thuis, de werkplaats, collega's, familie). Deze wetenschappers hebben de *Person-Environment Fit* (P-E fit) betrokken bij de studie naar boundary management. P-E fit is een theorie gebaseerd op de gedachte dat de persoon en de omgeving niet alleen een directe invloed hebben op organisationele uitkomsten, maar ook met elkaar interacteren en deze uitkomsten beïnvloeden (Kreiner, 2006; Edwards, Caplan, & Van Harrison, 1998). De omgeving kan een individu een aantal bronnen aanleveren om aan de behoeften van het individu te voldoen. Een werkgever kan er dus voor

zorgen dat er aan de behoeften van de werknemers voldaan wordt. Deze behoeften kunnen financiële, fysieke en psychologische bronnen zijn (bv. salaris, autonomie, promotiekansen, roluidelijkheid). Wanneer er voldaan wordt aan die behoeften, is er fit bereikt. Als er teveel of te weinig aan de behoefte van de werknemer voldaan wordt, ontstaat er een misfit. De theorie van P-E fit voorspelt dat als er een fit is, er voordelige resultaten optreden voor de werknemer en dat er bij een misfit nadelige resultaten optreden, zoals verminderd welzijn en meer stress (Chen, Powell, & Greenhaus, 2009; Kreiner, 2006).

Deze theorie kan op de theorie van boundary management worden toegepast door de fit tussen de voorkeursstijl en boundary management gedrag te zien als behoeftevervulling. Kreiner (2006) onderzoekt in zijn studie de interactie tussen de voorkeursstijl van een individu en de mate waarin het individu deze stijl kan uitdragen door ondersteuning van de werkgever. Het resultaat was dat de congruentie tussen de voorkeursstijl (in dit onderzoek was dat segmentatie) en de middelen die de werknemer krijg van zijn werkgever om die voorkeursstijl uit te oefenen, samenhangt met minder rolconflict, minder stress, en meer werktevredenheid.

De huidige studie voegt dus iets nieuws toe aan de boundary management literatuur. Er wordt onderzocht of de fit tussen de voorkeursstijl en de uitgedragen stijl (oftewel het boundary management gedrag) leidt tot minder dagelijks rolconflict onder studenten. Op basis van de P-E fit kan verwacht worden dat wanneer men een voorkeur heeft voor integratie, en deze ook succesvol uitoefent, de positieve relatie tussen integratie en rolconflict wegvalt, of omdraait. Omgekeerd kan verwacht worden dat wanneer men een voorkeur heeft voor segmentatie en deze stijl ook succesvol uitoefent, de negatieve relatie tussen segmentatie en rolconflict versterkt wordt.

### **Balans werk-privé**

Het grootste deel van het onderzoek naar het combineren van rollen heeft zich gefocust op de negatieve kant hiervan. Edgell (1970) beschrijft bijvoorbeeld het combineren van rollen als een dilemma, waarbij het vervullen van meerdere rollen onvermijdelijk stressvol zal zijn. Een mens heeft een beperkte hoeveelheid energie, tijd en aandacht tot zijn beschikking en wanneer hij die besteedt aan één rol is er logischerwijs minder aandacht, tijd en energie over om in de andere rol te besteden. De deelname in de ene rol zou dus een negatief effect hebben op de prestatie in de andere rol. Dit wordt ook wel de *Scarcity Theory* genoemd (Marks, 1977). Deze theorie was lang de basis voor onderzoek naar het combineren

van rollen, waardoor er vooral naar conflict tussen verschillende rollen (bijvoorbeeld de werkrol en familierol) is gekeken.

Werk-privé conflict is een andere naam voor rolconflict dat ontstaat wanneer de gezamenlijke roldruk van werk en privé domeinen wordt ervaren als onverenigbaar, met als gevolg dat deelname aan de ene rol moeilijker wordt gemaakt door deelname aan de andere rol (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964; Greenhaus & Beutell, 1985). Dit construct is al in menig onderzoek behandeld. Er bestaat een conceptueel verschil tussen het werk wat conflicteert met het privé domein (werk-familie conflict, WFC) en het privé domein wat conflicteert met het werk (familie-werk conflict, FWC). Het meeste onderzoek heeft zich echter gericht op werk-privé conflict (Frone, Russell, & Cooper, 1992; Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996).

Naast het onderscheid tussen de twee richtingen van rolconflict, wordt er ook onderscheid gemaakt tussen drie typen conflict. Allereerst bestaat er tijdsgebonden conflict; de tijd die men aan de ene rol besteedt maakt het moeilijker om de eisen van de andere te vervullen (bijv. 's ochtends een hoorcollege missen vanwege een studentenfeest de avond ervoor). Ten tweede kan er spillover optreden, waardoor de stress van het werk ervoor kan zorgen dat men thuis minder ontspannen is. Dit wordt stress-gerelateerd conflict genoemd (bijv. te moe zijn van het studeren om thuis met huisgenoten te dineren). Tenslotte kan een individu gedragsconflict ervaren. Dit gebeurt wanneer er op het werk specifiek gedrag van men wordt verwacht, gedrag dat conflicteert met het type gedrag wat thuis van men verwacht wordt. Het omschakelen van 'gezellig' gedrag bij vrienden en familie thuis naar serieus gedrag op de universiteit wordt dan als lastig ervaren (Greenhaus & Beutell, 1985).

Veel onderzoek heeft zich gefocust op de negatieve kant van de combinatie van werk- en privérollen. Echter is er ook een theoretisch alternatief voor deze negativiteit. In 1977 heeft Marks de *Role Expansion Theory* ontwikkeld. Deze theorie stelt dat deelname in de ene rol niet per se een conflict veroorzaakt in de andere rol. Integendeel, Marks stelt dat het effectief vervullen van de ene rol zelfs energie kan creëren die men in een andere rol kan gebruiken. Het vervullen van één rol kan dus positieve effecten met zich meebrengen voor de andere rol (Marks, 1977). De deelname in de ene rol kan voor positieve ervaringen en uitkomsten zorgen in de andere rol (Greenhaus & Powell, 2006). Dit mechanisme zorgt voor een overdracht van positieve effecten van de ene naar de andere rol. Dit wordt ook wel werk-thuis verrijking genoemd, wat gedefinieerd wordt als de mate waarin ervaringen en kansen in één rol de kwaliteit van het leven verbeteren in de andere rol (Greenhaus & Powell, 2006). Het uitoefenen van de ene rol maakt de uitoefening van de andere rol dus makkelijker en



aangenamer (Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004). Het is belangrijk om op te merken dat conflict en verrijking niet op een continuüm liggen, maar onafhankelijk zijn van elkaar. Een individu kan dus beide concepten tegelijkertijd ervaren (Wayne, Grzywacz, Carlson, & Kacmar, 2007; Wayne et al., 2004).

### **Boundary management en conflict**

In de huidige literatuur is het nog niet volledig duidelijk welke boundary management strategie effectiever is om rolconflict te voorkomen. Nippert-Eng (1996) stelt dat er voor- en nadelen aan beide strategieën zitten. Integratie zorgt er enerzijds voor dat de werknemer makkelijker kan switchen tussen de verschillende rollen omdat integratie voor een laag contrast in rolidentiteit tussen de rollen zorgt en de grenzen tussen de rollen flexibeler maakt. Anderzijds vergroot integratie wel de rol ambiguïteit. Segmentatie zou het switchen tussen rollen juist moeilijker maken omdat er een groot contrast tussen de rollen bestaat, maar zorgt wel weer voor minder rol ambiguïteit (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000; Nippert-Eng, 1996). In een onderzoek van Kossek et al. (2006) kwam integratie naar voren als de boundary management strategie die samenhangt met hoger rolconflict, omdat het constant switchen tussen de werk- en privérol meer cognitieve complexiteit met zich meebracht, wat zorgde voor meer frustratie en negatief affect. Onderzoek lijkt dus uit te wijzen dat segmentatie als effectievere strategie kan worden beschouwd. Dit is echter nog niet helemaal duidelijk en niet expliciet naar voren gekomen. Er zijn in de literatuur verschillende resultaten te vinden. In een meta-analyse van Gajendran en Harrison (2007) kwam naar voren dat *telecommuting*, (zoals Het Nieuwe Werken in de Engelse literatuur wordt genoemd) juist voor positieve uitkomsten zorgt op zelfgerapporteerde autonomie, werk-privé conflict, baantevredenheid en prestatie. Smartphone gebruik zorgde echter voor een toename in werkdruk en had een negatief effect op de mate waarin werknemers werk en privé scheidden en afstand konden nemen van het werk (Derks & Bakker, 2010; Jarvenpaa & Lang, 2005).

Het onderzoek van Golden en Veiga (2006) richtte zich op werknemers die aan telecommuting doen. In dit onderzoek vonden zij dat individuen die meer aan telecommuting doen als meer beschikbaar worden gezien door hun familie en vrienden, de werknemer is immers thuis, en kan daardoor vaker worden gestoord door familie en vrienden in hun werk. Dit suggereert dat het integreren van werk en privé leidt tot meer privé-werk conflict.

Een dagboekstudie van Derks en Bakker (2014) bestudeerde het effect van smartphone gebruik op de relatie tussen werk-privé conflict en dagelijkse burnout-symptomen. Uitkomst van deze studie was onder andere dat intensiever gebruik van de smartphone positief

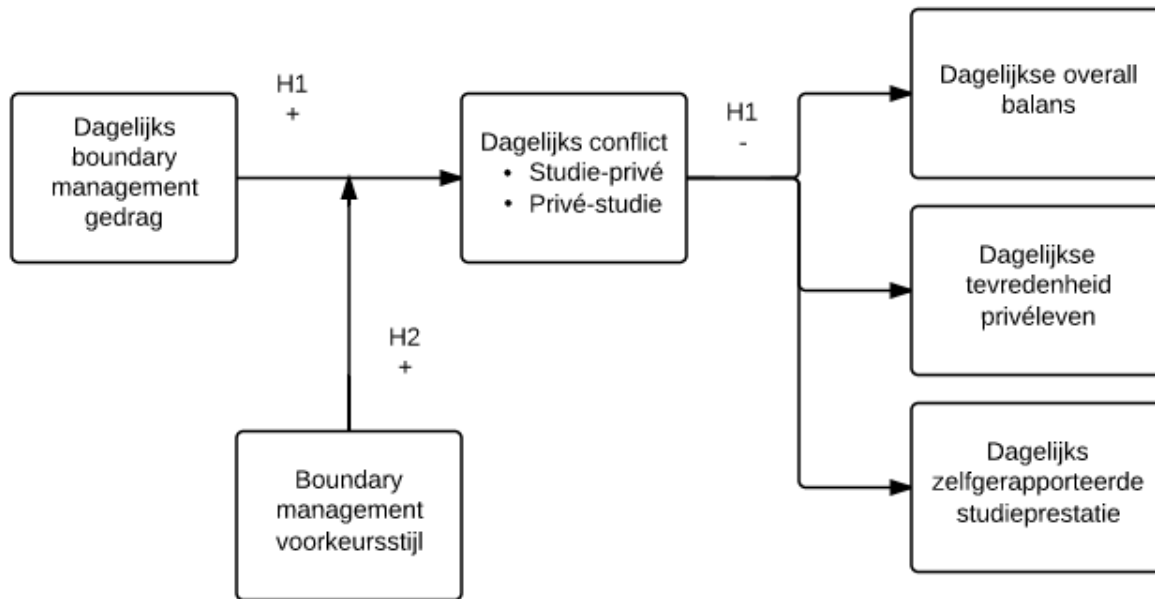
samenhangt met hoger werk-privé conflict. Werknemers die van hun werkgever een laptop en/of smartphone krijgen om flexibeler te werken en thuis te werken, zullen een hoger werk-privé conflict ervaren. Dit laatste suggereert wederom dat segmentatie effectiever is.

Concluderend kan er gezegd worden dat de meerderheid van de literatuur lijkt te ondersteunen dat segmentatie het meest effectief is. In de huidige studie zullen we daar dan ook vanuit gaan en veronderstellen dat integratie positief samenhangt met rolconflict. De reden waarom er geen eenduidig resultaat bestaat over de effectiviteit van beide strategieën kan zijn omdat er geen rekening is gehouden met de persoon zelf. Zo kunnen bronnen die geleverd worden op het werk de werknemer helpen een bepaalde strategie succesvol uit te voeren (Kreiner, 2006). In het huidige onderzoek wordt gefocust op de voorkeursstrategie/stijl van het individu. Als er een fit bestaat tussen de voorkeur voor een strategie, en of die daadwerkelijk wordt uitgevoerd door het individu, zou dat invloed kunnen hebben op de effectiviteit van de strategie. Daarmee beantwoordt de huidige studie de roep om onderzoek naar individuele verschillen en conditionele factoren, en hoe die van invloed zijn op boundary management. De volgende hypothesen zijn opgesteld:

*Hypothese 1:* Dagelijkse integratief boundary management gedrag zal negatief samenhangen met dagelijkse zelfgerapporteerde studieprestatie, dagelijkse tevredenheid en dagelijkse overall balans tussen studie en privé, gemedieerd door rolconflict (studie-privé en privé-studie).

*Hypothese 2:* De voorkeur voor een boundary management stijl van een individu modereert de relatie tussen het dagelijks boundary management gedrag en het ervaren dagelijkse rolconflict, zowel in de richting studie-privé als privé-studie. Voor studenten met een segmentatieve voorkeursstijl hangt dagelijks integratief boundary management gedrag samen met meer rolconflict, terwijl voor studenten met een integratieve voorkeursstijl dagelijks integratief boundary management samenhangt met minder dagelijks rolconflict.

In Figuur 1 worden de hypothesen in het onderzoeksmodel gepresenteerd.



Figuur 1. Onderzoeksmodel

### Boundary management en de uitkomstvariabelen

**Dagelijkse overall balans.** Ondanks dat het vaak is onderzocht, is er geen duidelijke universele definitie van algemene balans (*overall balance*) en gebruiken wetenschappers verschillende definities. Greenhaus en Allen (2010) definiëren algemene balans als een algemene waardering van de werknemer over zijn effectiviteit in, en tevredenheid over zijn werk- en privérollen. Werknemers ervaren een balans tussen hun werkrol en privérol wanneer zij effectief zijn in beide rollen en tevreden zijn over hun prestatie in die rollen. Algemeen balans verschilt van werk-privé conflict en werk-privé verrijking omdat algemeen balans geen link bevat tussen de werk- en privérol. Het verklaart niet hoe ervaringen in de ene rol een causaal verband hebben met de andere rol. Overall balans is een construct wat over de rollen heen bestaat op inter-rol niveau (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003).

Factoren die effectiviteit en tevredenheid in het werkdomein en privé-domein bevorderen zullen voor een groter gevoel van balans zorgen, en factoren die de effectiviteit en tevredenheid verminderen zullen een kleiner gevoel van balans met zich meebrengen (Greenhaus & Allen, 2011). Daarom stellen we in deze studie dat rolconflict een antecedent is van overall balans. Wanneer studie conflicteert met privé zal de tevredenheid en prestatie in het privéleven dalen, wat voor een vermindering in overall balans zorgt. Wanneer privé conflicteert met studie zal de prestatie en tevredenheid van de studie verlagen en een

verminderd gevoel van balans worden ervaren (Bulger et al., 2007; Greenhaus & Beutell, 1985).

**Dagelijkse tevredenheid met het privéleven.** Recente studies hebben telecommuting in relatie gebracht met verminderde tevredenheid met het privéleven, gemedieerd door werk-privé conflict. In het onderzoek van Hill, Hawkins en Miller (1996) kwam naar voren dat telecommuters vaak meer stress ervaren door een verhoogd werk-privé conflict. Deze stress verlaagde de tevredenheid met het privéleven (Brief, Schuler, & Van Sell, 1981; Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983). Golden en Veiga (2005) rapporteerden een curvilineair verband tussen baantevredenheid en de mate van telecommuting, wat betekent dat baantevredenheid het hoogst is bij een gematigde hoeveelheid telecommuting. Bij intensieve telecommuting zal de baantevredenheid verminderen, wat ook negatieve gevolgen heeft voor baanprestatie en tevredenheid met het privéleven (Heller, Judge, & Watson, 2002). Rice, Frone en McFarlin (1992) hebben een onderzoek gedaan onder full time werknemers waarin zij de invloed van werk-privé conflict op kwaliteit en tevredenheid van het werkleven en privéleven onderzochten. Werk-privé conflict had niet alleen een negatieve invloed op de kwaliteit/tevredenheid van het werk- en privéleven, maar resulteerde ook in een ontevredenheid over het leven in het algemeen.

**Dagelijkse studieprestatie.** De meest voorkomende verklaring voor de voorgestelde positieve effecten van telecommuting op baanprestatie, is dat het doen van taken op afstand (i.e. niet in een kantoor met collega's) zorgt voor minder onderbrekingen door anderen (Bailey & Kurland, 2002; Daniels, Lamond, & Standen, 2001). Een flexibele indeling van het werk zou voor een verhoogde productiviteit zorgen doordat er meer uren worden gewerkt. De tijd die normaal gebruikt wordt om te forensen, kan dan namelijk besteed worden aan het werk (Apgar, 1997).

In meerdere studies is er een relatie gevonden tussen rolconflict en baanprestatie (Frone, Yardley, & Markel, 1997; Greenhaus & Beutell, 1985; Mesmer-Magnus, & Viswesvaran, 2005; Netemeyer et al., 1996). In een onderzoek van Frone et al. (1997) is onder 480 werknemers een vragenlijst afgenomen die rolconflict, baanprestatie en prestatie in het familiedomein in kaart bracht. Rolconflict werd opgesplitst naar werk wat conflicteerde met familie (WF), en familie wat conflicteerde met werk (FW). Werk naar familie conflict bleek samen te hangen met minder baanprestatie en familie naar werk conflict hing samen met negatieve familie uitkomsten. In het onderzoek van Van Steenbergen, Ellemers en Mooijaart (2007) kwam naar voren dat zowel WF als FW conflict samenhangen met verminderde baanprestatie.

In het huidige onderzoek wordt verondersteld dat rolconflict negatief samenhangt met tevredenheid met het privéleven. Ook wordt baanprestatie in dit onderzoek als studieprestatie behandeld, gezien het om studenten gaat. Rolconflict wordt ook verondersteld negatief samen te hangen met studieprestatie.

## **Methode**

### **Steekproef en procedure**

Alle participanten zijn studenten aan de Universiteit Utrecht, Nederland. De data is verkregen in de maanden Maart en April 2015. De werving van respondenten bestond uit het flyeren op de Universiteit Utrecht, mondelinge oproepen in werkgroepen en colleges en via de Facebook groep van de Universiteit Utrecht. Alle participanten volgden in die periode een fulltime universitaire studie. Zij werden gevraagd om van maandag tot en met vrijdag iedere dag online een korte vragenlijst in te vullen, na 20.00 uur 's avonds. De week ervoor werden zij gevraagd om online een algemene vragenlijst in te vullen. De participanten werden beloond met twee proefpersoonuren voor hun opleiding aan de Universiteit van Utrecht, en maakten kans op een waardebon van 30 euro voor de pizzeria op de campus.

Van de 156 participanten die zich hebben aangemeld, hebben 128 participanten de achtergrondvragenlijst én minimaal drie dagboekvragenlijsten ingevuld. Dit resulteert in een response rate van 82%. De data van de overige 28 respondenten is niet in de analyses meegenomen, gezien het tekort aan informatie. De participanten ( $N = 128$ ) waren gemiddeld 21.3 jaar oud ( $SD = 2.0$ ), variërend van 19 tot 35 jaar oud. De steekproef bestond uit 17 mannen (13.3%) en 111 vrouwen (86.7%). Vrouwen waren overgepresenteerd in de steekproef. Gemiddeld studeerden de participanten al 3 jaar ( $SD = 1.33$ ). Van de participanten zaten 65 personen in het tweede jaar van de Bachelor (50.8%), hadden 9 personen al een studie afgerond (7.0%) en had 1 persoon zorg voor kinderen (0.8%). Van de participanten hadden 64 personen een relatie (50%), waarvan 7 personen samenwoonden of getrouwd waren (5.5%).

### **Metingen**

**Boundary management gedrag.** Het dagelijkse uitgeoefende boundary management gedrag is gemeten met een schaal voor grenzen stellen tussen werk en privé (Desrocher, Hilton, & Larwood, 2005). Voor de huidige studie is deze schaal is het woord 'werk' vervangen door het woord 'studie' (i.e. "Het was vandaag moeilijk te zeggen waar mijn studie eindigde en waar mijn privéleven begon"). De Cronbach's alpha voor dag 1 tot en met dag 5

was respectievelijk  $\alpha = 0.80$ ;  $\alpha = 0.82$ ;  $\alpha = 0.81$ ;  $\alpha = 0.79$  en  $\alpha = 0.79$ . De drie items van deze schaal zijn gemeten op een Likert-schaal van 1 tot 5, waarbij 1 'zeer oneens' betekende en 5 'zeer mee eens'.

**Boundary management voorkeursstijl.** Om de voorkeur die een individu heeft voor een bepaalde boundary management stijl te meten hebben we een item uit de schaal voor boundary management strategie van Kossek et al. (2006) gebruikt, waarmee de algemene voorkeur voor een stijl werd gemeten: "Zie je jezelf, over het algemeen, als iemand die studie en privé zoveel mogelijk gescheiden probeert te houden, of als iemand die studie en privé integreert?". Dit item is wederom gemeten op een Likert-schaal van 1 tot 7, waar 1 'Zoveel mogelijk scheiden' betekende en 7 'Zoveel mogelijk integreren'.

**Rol conflict.** Het dagelijkse rol conflict werd gemeten in twee richtingen met een schaal van Grzywacz en Bass (2003). Er werden vier items gebruikt om de negatieve invloed van studie op privéleven te meten, oftewel studie-privé conflict (i.e. "Mijn studie verminderde vandaag de inspanning die ik thuis kon leveren"). Daarnaast werden er vier items gebruikt om de negatieve invloed van het privéleven op studie te meten, oftewel privé-studie conflict (i.e. "Verantwoordelijkheden thuis verminderden vandaag de inspanning die ik in mijn studie kon leveren"). De Cronbach's alpha voor dag 1 tot en met dag 5 van studie-privé conflict was respectievelijk  $\alpha = 0.84$ ;  $\alpha = 0.85$ ;  $\alpha = 0.85$ ;  $\alpha = 0.89$  en  $\alpha = 0.86$ . De Cronbach's alpha voor dag 1 tot en met dag 5 van privé-studie conflict was respectievelijk  $\alpha = 0.68$ ;  $\alpha = 0.73$ ;  $\alpha = 0.81$ ;  $\alpha = 0.82$  en  $\alpha = 0.80$ . Alle items werden gemeten op een Likert-schaal van 1 tot en met 7, waarbij 1 'helemaal niet' betekende, en 7 'zeker wel'.

**Balans.** De dagelijkse overall balans werd met één item gemeten, namelijk: "Vandaag was ik tevreden met de balans die ik heb bereikt tussen mijn studie en privéleven". Dit item werd gemeten op een Likert-schaal van 1 tot en met 7, waarbij 1 'Zeer oneens' betekende, en 7 'Zeer eens'.

**Tevredenheid met het privéleven.** De dagelijkse tevredenheid met het privéleven van de participanten werd ook gemeten met één item, namelijk "Vandaag was ik tevreden over mijn privéleven". Dit item werd gemeten op een Likert-schaal van 1 tot en met 7, waarbij 1 'Zeer oneens' betekende, en 7 'Zeer eens'.

**Studieprestatie.** Dagelijks zelfgerapporteerde studieprestatie werd gemeten met de schaal van Bartram en Casimir (2006). De vier items (i.e. "Wat betreft mijn studiewerk heb ik vandaag goed gebruikt gemaakt van mijn tijd") werden gemeten met een Likert-schaal, waarbij 1 'zeer oneens' betekende, en 5 'zeer eens'. De Cronbach's alpha voor dag 1 tot en met dag 5 was respectievelijk  $\alpha = 0.81$ ;  $\alpha = 0.86$ ;  $\alpha = 0.87$ ;  $\alpha = 0.86$  en  $\alpha = 0.89$ .

### Statistische analyses

Dit onderzoek is afgenomen in de vorm van een dagboekstudie. Eigenlijk zou een dagboekstudie geanalyseerd moeten worden met een multilevel analyse omdat dat de meest accurate methode is om met hiërarchisch gestructureerde data om te gaan (Osborne, 2000; Sonnentag, 2001). Met deze analyse zou er naast de verschillen tussen individuen ook de verschillen tussen de vijf dagen gemeten kunnen worden. Op deze manier kan er bijvoorbeeld bekeken worden of individuen gedurende de week fluctuaties vertonen in hun boundary management gedrag. Een multilevel analyse voert voor deze thesis echter te ver. Daarom is er voor de huidige studie gekozen om gemiddelden aan te maken over de dagen heen. Voor elke schaal (bijvoorbeeld studieprestatie) is er middels SPSS een gemiddelde berekend (functie: MEAN) van alle dagen, waarbij ook de scores van participanten zijn meegenomen die niet van iedere dag de vragenlijst hebben ingevuld. Op deze manier is er geen waardevolle informatie verloren gegaan bij het middelen. Vervolgens is er over deze gemiddelde schalen een multi-pele regressieanalyse uitgevoerd, waarmee we de mediatie en moderatie hebben getoetst.

Om te toetsen of studie-privé conflict en privé-studieconflict de relatie tussen boundary management gedrag en de drie afhankelijke variabelen (balans, tevredenheid met privéleven, en studieprestatie) medieerden (hypothese 1) werden de correlaties bekeken en werden multi-pele regressieanalyses uitgevoerd. Om een regressieanalyse uit te mogen voeren dienen er significante relaties te bestaan tussen de onafhankelijke variabele en de mediator (stap 1), tussen de onafhankelijke variabele en de afhankelijke variabelen (stap 2) en tussen de mediators en de afhankelijke variabelen (stap 3). Wanneer deze relaties significant zijn mag er in stap 4 een mediatieanalyse worden uitgevoerd (Preacher & Hayes, 2004). In het huidige model zijn de mediërende effecten van beide richtingen van conflict getoetst, namelijk studie-privé conflict en privé-studie conflict. In tabel 1 zijn de gemiddelden en standaarddeviaties van de relevante achtergrondvariabelen te zien, en de correlaties met de hoofdvariabelen. In tabel 2 zijn de gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties van de hoofdvariabelen onderling weergegeven.

Wat opvalt is dat relatiestatus significant correleert met overall balans en studieprestatie ( $r = .18, p < .05$ , en  $r = .24, p < .01$  respectievelijk) en dat leeftijd significant correleert met tevredenheid met het privéleven ( $r = -.23, p < .01$ ). In de regressieanalyse met overall balans en studieprestatie als afhankelijke variabelen is dus gecorrigeerd voor relatiestatus en in de regressieanalyse met tevredenheid met het privéleven is gecorrigeerd voor leeftijd.

Om te toetsen of de voorkeurstijl van een individu de relatie tussen dagelijks boundary management gedrag en het dagelijks ervaren van rolconflict modereert (hypothese 2) is een multiële regressieanalyse uitgevoerd. Om de moderatie te toetsen is een aparte interactievariabele aangemaakt. Dit heb ik gedaan door eerst de scores op de schaal boundary management gedrag en de schaal van voorkeurstijl te centreren, door het gemiddelde van de schalen in mindering te brengen op elke score op de schalen. Dit resulteerde dus in een gecentreerde variabele van boundary management gedrag en een gecentreerde variabele van boundary management voorkeurstijl. Deze twee gecentreerde variabelen zijn met elkaar vermenigvuldigd om zo de interactievariabele te vormen. Het centreren van deze variabelen is nodig om ongewenste multicollineariteit te vermijden (Aiken & West, 1991) In stap 1 van de regressieanalyse werd de onafhankelijke variabele boundary management gedrag en de moderator boundary management voorkeurstijl toegevoegd. In stap 2 werd de interactieterm tussen boundary management gedrag en voorkeurstijl toegevoegd (b.mgmt x voorkeur).



BOUNDARY MANAGEMENT IN ACTIE

Tabel 1

*Gemiddelden en standaarddeviaties van de achtergrondvariabelen en correlaties met de hoofdvariabelen*

	M (SD)	Algemene voorkeur	Boundary management gedrag	Studie-Privé conflict	Privé-studie conflict	Overall balans	Tevredenheid met privéleven	Studieprestatie
Geslacht (m/v)	-	.01	-.04	-.01	-.09	-.07	.05	.08
Leeftijd	21.30 (2.00)	-.06	.14	.05	.10	-.13	-.23**	-.03
Eerder studie afgerond (ja/nee)	-	-.01	.16	-.01	-.11	-.10	.05	-.10
Jaren student	3.10 (1.33)	.07	.02	.00	.15	-.05	-.12	-.09
Relatie (nee/ja)	-	-.14	-.10	-.04	-.13	.18*	-.02	.24**

\*. Correlatie is significant op 0.05 (2-tailed).

\*\* . Correlatie is significant op 0.01 (2-tailed).

Tabel 2

*Gemiddelden en standaarddeviaties van de hoofdvariabelen en onderlinge correlaties*

	M (SD)	1. Algemene voorkeur b.mgmt	2. B.mgmt gedrag	3. Studie-Privé conflict	4. Privé-studie conflict	5. Overall balans	6. Tevredenheid met privéleven
1. Algemene voorkeur b.mgmt	3.97 (1.39)	-					
2. B.mgmt gedrag	2.70 (0.49)	-.06	-				
3. Studie-Privé conflict	3.10 (1.07)	-.31**	.38**	-			
4. Privé-studie conflict	3.00 (1.01)	-.05	.29**	.37**	-		
5. Overall balans	3.10 (0.64)	.09	-.41**	-.40**	-.39**	-	
6. Tevredenheid met privéleven	3.60 (0.69)	.19*	-.36**	-.48**	-.40**	.50**	-
7. Studieprestatie	2.99 (0.53)	-.09	-.10	-.12	-.40**	.58**	.20*

\*. Correlatie is significant op 0.05 (2-tailed).

\*\* . Correlatie is significant op 0.01 (2-tailed).

## Resultaten

### Correlaties

In tabel 2 zijn de correlaties van de hoofdvariabelen onderling weergegeven. Boundary management gedrag is significant gerelateerd aan overall balans ( $r = -.43, p < .01$ ) en tevredenheid met het privéleven ( $r = -.43, p < .01$ ), maar heeft geen significante relatie met studieprestatie. De tabel laat ook zien dat studie-privé conflict significant gerelateerd is aan overall balans ( $r = -.40, p < .01$ ) en tevredenheid met het privéleven ( $r = -.48, p < .01$ ), maar niet significant gerelateerd is aan studieprestatie. Privé-studie conflict is significant gerelateerd aan overall balans ( $r = -.38, p < .01$ ), tevredenheid met het privéleven ( $r = -.39, p < .01$ ) en studieprestatie ( $r = -.40, p < .01$ ). Boundary management gedrag is ook significant gerelateerd aan studie-privé conflict ( $r = .57, p < .01$ ) en privé-studie conflict ( $r = .31, p < .01$ ).

### Mediatie

**Overall balans.** Er is in 4 stappen getoetst of studie-privé conflict de relatie tussen boundary management gedrag en overall balans medieerde. Stap 1 van het mediatiemodel liet zien dat de relatie tussen boundary management gedrag en overall balans, gecontroleerd voor leeftijd en relatiestatus, significant was,  $b = -.44, t(124) = -4.57, p < .01$ . Stap 2 liet zien dat de regressie van boundary management gedrag op de mediator studie-privé conflict significant was,  $b = .74, t(124) = 4.42, p < .01$ . Stap 3 van de analyse liet zien dat de mediator studie-privé conflict marginaal significant was,  $b = -.13, t(122) = -1.67, F(5, 122) = 10.07, p = .14$ . Omdat pad A en pad B significant zijn, is in stap 4 de mediatieanalyse uitgevoerd met de bootstrapping methode waarbij *bias-corrected confidence estimates* wordt gebruikt (Preacher & Hayes, 2004). Er is een 95% betrouwbaarheidsinterval (CI) gehanteerd door middel van 1000 bootstrap steekproeven. Deze laatste stap van de analyse liet zien dat de relatie tussen boundary management gedrag en overall balans, gecontroleerd voor beide mediators, niet significant gemedieerd wordt door studie-privé conflict,  $b = -.09, CI = -.22$  tot  $-.01$ . Het getal 0 zit niet in dit betrouwbaarheidsinterval, wat duidt op de aanwezigheid van een mediatie effect (Preacher & Hayes, 2004). Een Sobel test is uitgevoerd en bevestigde dit,  $z = -2.14, p < .05$ . Studie-privé conflict was dus geen significante mediator.

Daarna is getoetst of privé-studie conflict de relatie tussen boundary management gedrag en overall balans medieerde. Zoals hierboven al geconcludeerd is, was stap 1 significant. Stap 2 liet zien dat de regressie van boundary management gedrag op de mediator

privé-studie conflict ook significant was,  $b = 0.48$ ,  $t(124) = 3.03$ ,  $p < .01$ . Stap 3 van de analyse liet zien dat de mediator privé-studie conflict significant was,  $b = -.14$ ,  $t(122) = -2.55$ ,  $p = .01$ . De mediatieanalyse in stap 4 liet zien dat privé-studie conflict de relatie tussen boundary management gedrag en overall balans significant gedeeltelijk medieerde,  $b = -.06$ ,  $CI = -.17$  tot  $-.00$ . De Sobel test bevestigde dit mediatie effect,  $z = -1.89$ ,  $p = .06$ .

De relatie tussen boundary management gedrag en overall balans wordt dus gedeeltelijk gemedieerd door studie-privé conflict en privé-studie conflict, Hypothese 1 wordt met betrekking tot overall balans dus ondersteund.

**Tevredenheid met het privéleven.** In stap 1 van het mediatiemodel was de relatie van boundary management gedrag op tevredenheid met het privéleven, gecontroleerd voor leeftijd en relatiestatus, significant,  $b = -.42$ ,  $t(124) = -4.02$ ,  $p < .01$ . Stap 2 is hetzelfde als bij bovenstaande analyse op overall balans,  $b = .74$ ,  $t(124) = 4.42$ ,  $p < .01$  voor studie-privé conflict. Stap 3 van de analyse liet zien dat de mediator studie-privé conflict een significante relatie had met tevredenheid met het privéleven,  $b = -.21$ ,  $t(122) = -4.03$ ,  $p < .001$ . De laatste stap van de analyse liet zien dat de relatie tussen boundary management gedrag en tevredenheid met het privéleven gedeeltelijk significant gemedieerd werd door studie-privé conflict,  $b = -.16$ ,  $CI = -.28$  tot  $-.09$ . De Sobel test bevestigde de partiële mediatie,  $z = -2.94$ ,  $p < .01$ .

In de regressieanalyse voor de mediator privé-studie conflict is stap 1 hetzelfde als hierboven beschreven, namelijk  $b = -.42$ ,  $t(124) = -4.02$ ,  $p < .01$ . Stap 2 liet een significante relatie zien tussen boundary management gedrag en privé-studie conflict,  $b = 0.48$ ,  $t(124) = 3.03$ ,  $p < .01$ . Stap 3 liet zien dat privé-studie conflict een significante relatie had met tevredenheid met het privéleven,  $b = -.15$ ,  $t(122) = -2.68$ ,  $p < .01$ . De mediatieanalyse in stap 4 liet zien dat studie-privé conflict de relatie tussen boundary management gedrag en tevredenheid significant gedeeltelijk medieerde,  $b = -.07$ ,  $CI = -.19$  tot  $-.01$ . De Sobel test bevestigde deze partiële mediatie,  $z = -1.95$ ,  $p = .05$ .

De relatie tussen boundary management gedrag en tevredenheid met het privéleven wordt dus gedeeltelijk gemedieerd door studie-privé conflict en privé-studie conflict. Hypothese 1 wordt met betrekking tot tevredenheid met het privéleven ondersteund.

**Studieprestatie.** De correlaties lieten al zien dat boundary management gedrag geen significante relatie had met studieprestatie, maar ook na het controleren voor leeftijd en relatie bleek dit niet significant te zijn,  $b = -.07$ ,  $t(124) = -.80$ ,  $p > .05$ . Er kan daarom ook geen mediatie bestaan. Hypothese 1 wordt dus met betrekking tot studieprestatie niet ondersteund.

Uit de resultaten valt dus op te maken dat hypothese 1 gedeeltelijk wordt ondersteund. Studie-privé conflict en privé-studie conflict mediëren de relatie tussen boundary management gedrag en overall balans en tevredenheid met het privéleven partieel. Er is geen mediatie opgetreden bij studieprestatie.

### **Moderatie**

Om hypothese 2 te testen, is er een multi-pele regressieanalyse verricht met de gecentreerde scores van boundary management gedrag en voorkeurstijl. De eerste moderatieanalyse is uitgevoerd op studie-privé conflict als afhankelijke variabele. In de eerste stap zijn twee variabelen toegevoegd; boundary management gedrag en voorkeurstijl. Deze variabelen voorspelden een significante hoeveelheid variantie in studie-privé conflict,  $R^2 = .24$ ,  $F(2, 125) = 19.18$ ,  $p < .001$ . Daarna is de interactieterm in stap 2 aan de analyse toegevoegd, die een niet significante proportie van de variantie in studie-privé conflict verklaarde,  $\Delta R^2 = .01$ ,  $\Delta F(1, 124) = .83$ ,  $p > .05$ . Hypothese 2 wordt met betrekking tot studie-privé conflict dus niet ondersteund.

De tweede moderatieanalyse is uitgevoerd op privé-studie conflict als afhankelijke variabele, gecontroleerd voor leeftijd en relatiestatus. In de eerste stap zijn boundary management en voorkeurstijl toegevoegd, die een significante hoeveelheid variantie in privé-studie conflict verklaarden,  $R^2 = .08$ ,  $F(2, 125) = 5.76$ ,  $p < .01$ . In stap 2 is de interactieterm toegevoegd, die geen significant deel van de variantie in privé-studie conflict verklaarde,  $\Delta R^2 = .00$ ,  $\Delta F(1, 124) = .60$ ,  $p > .05$ . Hypothese 2 wordt met betrekking tot privé-studie conflict niet ondersteund.

### **Additionele analyses**

Aangezien er in de huidige studie geen multilevel methode is gebruikt om de data te analyseren, kunnen er geen concrete uitspraken gedaan worden over verschillen in gedrag gedurende de week per persoon. Om er achter te komen of er fluctuaties bestaan op dag niveau, is er na de analyses die gericht waren op het toetsen van de hypothesen, ook nog een additionele correlatieanalyse uitgevoerd. In tabel 3 tot en met 8 zijn de correlaties tussen de vijf dagen weergegeven, van boundary management gedrag, studie-privé en privé-studie conflict, overall balans, tevredenheid met het privéleven en studieprestatie. Wat direct opvalt zijn de lage correlaties in tabel 3. Boundary management gedrag had tussen de vijf dagen weinig correlatie met elkaar, wat betekent dat er gedurende de week grote fluctuaties bestaan in wat voor type boundary management gedrag iemand vertoont. Een individu zou

bijvoorbeeld dus op dag 1 studie en privé gescheiden hebben gehouden, maar op dag 2 een veel integratievere stijl hebben aangehouden. In tabel 4 en 5 staan de correlaties weergegeven van de twee typen rolconflict. Daarin is te zien dat er veel fluctuatie is geweest in de mate van conflict gedurende de week. Tevredenheid met het privéleven (tabel 7) bleek wel redelijk stabiel te zijn gedurende de week. Overall balans en studieprestatie (tabel 6 en 8) bleken daarentegen wat minder stabiel te zijn. De lage correlaties suggereren dat er ook in overall balans en studieprestatie sterke fluctuaties hebben plaatsgevonden gedurende de week.

Een andere exploratieve analyse die ik heb uitgevoerd is een lineaire regressieanalyse met voorkeurstijl als onafhankelijke variabele en de twee typen rolconflict als afhankelijke variabelen. Zo kan het hoofdeffect van voorkeurstijl worden gemeten. Het effect van voorkeurstijl op studie-privé conflict was significant,  $b = -.31$ ,  $t(126) = -3.60$ ,  $p < .001$ . Het effect van voorkeurstijl op privé-studie conflict was niet significant,  $b = -.05$ ,  $t(126) = -.56$ ,  $p = .56$ .

Tabel 3

*Gemiddelden en standaarddeviaties van boundary management gedrag en onderlinge correlaties per dag*

	M (SD)	Dag1	Dag2	Dag 3	Dag4
Dag1	3.00 (0.93)	-			
Dag2	2.80 (0.89)	.03	-		
Dag3	2.54 (0.80)	.07	.32**	-	
Dag4	2.52 (0.82)	.05	.22*	.14	-
Dag5	2.41 (0.87)	.08	.16	.15	.19*

\*. Correlatie is significant op 0.05 (2-tailed).

\*\*. Correlatie is significant op 0.01 (2-tailed).

Tabel 4

*Gemiddelden en standaarddeviaties van studie-privé conflict en onderlinge correlaties per dag*

	M (SD)	Dag1	Dag2	Dag 3	Dag4
Dag1	3.81 (1.61)	-			
Dag2	3.45 (1.61)	.57**	-		
Dag3	3.06 (1.47)	.35**	.46**	-	
Dag4	2.64 (1.43)	.30**	.43**	.44**	-
Dag5	2.64 (1.32)	.26**	.35**	.37**	.52**

\*\*. Correlatie is significant op 0.01 (2-tailed).

Tabel 5

*Gemiddelden en standaarddeviaties van privé-studie conflict en onderlinge correlaties per dag*

	M (SD)	Dag1	Dag2	Dag 3	Dag4
Dag1	3.05 (1.26)	-			
Dag2	3.00 (1.32)	.59**	-		
Dag3	2.81 (1.38)	.46**	.49**	-	
Dag4	2.99 (1.48)	.46**	.37**	.38**	-
Dag5	3.03 (1.45)	.33**	.29**	.32**	.54**

\*\*. Correlatie is significant op 0.01 (2-tailed).

Tabel 6

*Gemiddelden en standaarddeviaties van studieprestatie en onderlinge correlaties per dag*

	M (SD)	Dag1	Dag2	Dag 3	Dag4
Dag1	3.20 (0.93)	-			
Dag2	3.14 (1.03)	.22*	-		
Dag3	3.21 (0.97)	.01	.23*	-	
Dag4	2.76 (0.98)	.10	-.09	.08	-
Dag5	2.63 (1.02)	.12	.07	.05	.30**

\*. Correlatie is significant op 0.05 (2-tailed).

\*\*. Correlatie is significant op 0.01 (2-tailed).

Tabel 7

*Gemiddelden en standaarddeviaties van tevredenheid met het privéleven en onderlinge correlaties per dag*

	M (SD)	Dag1	Dag2	Dag 3	Dag4
Dag1	3.42(1.08)	-			
Dag2	3.52 (1.16)	.43**	-		
Dag3	3.60 (0.93)	.15	.21*	-	
Dag4	3.68 (1.01)	.19*	.25**	.26**	-
Dag5	3.78 (1.09)	.32**	.20*	.26**	.27**

\*. Correlatie is significant op 0.05 (2-tailed).

\*\*. Correlatie is significant op 0.01 (2-tailed).

Tabel 8

*Gemiddelden en standaarddeviaties van overall balans en onderlinge correlaties per dag*

	M (SD)	Dag1	Dag2	Dag 3	Dag4
Dag1	2.96(1.08)	-			
Dag2	2.91 (1.13)	.29**	-		
Dag3	3.38 (1,01)	.14	.09	-	
Dag4	3.11 (1.08)	.21*	.10	.17	-
Dag5	3.05 (1.13)	.22*	.05	.13	.36**

\*. Correlatie is significant op 0.05 (2-tailed).

\*\*. Correlatie is significant op 0.01 (2-tailed).

## **Discussie**

In de huidige studie is onderzocht of er een relatie bestaat tussen boundary management gedrag en overall balans, tevredenheid met het privéleven en studieprestatie, en of studie-privé conflict en privé-studie conflict invloed hadden op deze relatie. Er is veel bewijs gevonden dat werk-privé conflict werkgerelateerde uitkomsten heeft, zoals baanprestatie (Heller et al., 2002; Van Steenbergen et al., 2007) en baantevredenheid (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000), maar ook privégerelateerde uitkomsten, zoals tevredenheid met het privéleven (Duxbury & Higgins, 1991; Higgins & Duxbury, 1992; Kossek & Ozeki, 1998) en algemene kwaliteit van het leven (Bedeian, Burke, & Moffett, 1988; Greenhaus, Bedeian, & Mossholder, 1987; Parasuraman, Greenhaus, Rabinowitz, Bedeian, & Mossholder, 1989). Maar is dit ook zo bij studenten? De verwachtingen van de huidige studie waren dat studie-privé conflict en privé-studie conflict een medierende rol hadden bij de relaties tussen boundary management gedrag en overall balans, tevredenheid met het privéleven en studieprestatie. Deze verwachtingen zijn deels uitgekomen.

Bovendien is er ook gekeken of de boundary management voorkeurstijl van een individu verschil maakt in de relatie tussen boundary management gedrag en de twee typen rolconflict, iets wat nog nooit eerder is gedaan in de boundary management literatuur. Er is bekeken of bij studenten met een voorkeur voor integratie, de positieve relatie tussen integratief boundary management en rolconflict afgezwakt of omgedraaid wordt, en bij studenten met een voorkeur voor segmentatie of de negatieve relatie tussen segmentatief boundary management en rolconflict versterkt wordt.

### **Heeft rolconflict een plek in de boundary management theorie?**

Deze studie toonde aan dat studie-privé conflict en privé-studie conflict een gedeeltelijk medierende rol hebben tussen boundary management gedrag en tevredenheid met het privéleven. Studie-privé en privé-studie conflict hadden daar beiden een partieel mediatie effect. Integratief boundary management gedrag zorgde dus voor minder tevredenheid in het privéleven, mede doordat integratie voor meer studie-privé en privé-studie conflict zorgde. Dit is in overeenstemming met eerdere studies, die suggereren dat segmentatie van werk en privé voor minder rolconflict zorgt (Ashforth et al., 2000; Derks & Bakker, 2014; Golden & Veiga, 2006; Kossek et al., 2006), omdat er dan niet constant gewisseld hoeft te worden tussen de rollen, wat minder frustratie met zich meebrengt. Studenten die hun studie van hun privéleven scheiden zijn dus meer tevreden met hun privéleven, omdat zij minder conflict ervaren tussen hun studie en privéleven.



Ook bestaat er een directe relatie tussen boundary management gedrag en tevredenheid met het privéleven. Deze relatie was negatief, wat betekent dat integratief boundary management voor minder tevredenheid met het privéleven zorgde. Studenten die hun studie- en privéleven door elkaar willen laten lopen zijn dus minder tevreden met hun privéleven, en studenten die de studie van privé scheiden zijn meer tevreden met hun privéleven. Dit is in overeenstemming met eerdere studies, zoals het onderzoek Heller et al. (2002).

Daarnaast is er bewijs gevonden voor de medierende rol van rolconflict tussen boundary management gedrag en overall balans. Omdat overall balans volgens Greenhaus, Collins en Shaw (2003) een construct is wat over de werk- en privérollen heen bestaat, en dus niet de link en causaliteit tussen de werkrol en privérol verklaart, was de verwachting dat studie-privé conflict een lager gevoel van tevredenheid in het privédomen met zich meebracht, en dat privé-studie conflict hetzelfde veroorzaakte in het studiedomein. De twee soorten conflict zouden dus samen voor een vermindering in balans zorgen. Ook Greenhaus en Allen (2011) stelden dat zowel studie-privé conflict als privé-studie conflict negatief gerelateerd zijn aan overall balans. De huidige studie komt hiermee overeen. Integratie van de studie- en privérol zorgde inderdaad voor minder overall balans, omdat integratie van de studie rol en de privérol deels zorgt voor een verhoging in beide typen rolconflict. Studenten die hun studie en privéleven scheiden ervaren dus meer overall balans, omdat er minder conflict bestaat tussen hun studie en privéleven.

Er was ook sprake van een direct effect van boundary management gedrag op overall balans. Het effect was negatief, wat betekent dat integratief gedrag voor minder overall balans zorgde. Het tegelijk willen uitoefenen van beide rollen (studierol en privérol) zorgde dus voor een vermindering in ervaren balans. Dit is in lijn met eerdere onderzoeken, waar een integratieve stijl zorgde voor minder sterke grenzen tussen werk en privé, waardoor een verminderd gevoel van balans werd ervaren (Ashforth et al., 2000; Bulger, et al., 2007; Greenhaus & Allen, 2011; Greenhaus & Beutell, 1985). In de literatuur wordt gesuggereerd dat een individu die integratief boundary management gedrag vertoont alleen positieve uitkomsten ervaart als hij/zij de grenzen tussen werk en privé flexibel houdt (Ashfort et al., 2000; Clark, 2002). Er zijn dan twee aspecten van belang; een persoon moet bereid zijn om flexibele grenzen op te stellen en de vaardigheid bezitten om met deze flexibele grenzen om te gaan (Bulger et al., 2007; Clark, 2002). Een verklaring voor de ervaren onbalans van de studenten die integratief gedrag vertoonde in de huidige studie zou kunnen zijn dat de studenten de vaardigheid (nog) niet bezitten om goed met flexibele, doordringbare grenzen

om te gaan. Een universitaire studie is de eerste keer in het leven van een jongvolwassene dat hij/zij grotendeels zelf verantwoordelijk is voor zijn/haar studie, en zelf de tijd in moet delen die eraan besteedt wordt. Op de middelbare school werd dat voor de student gedaan, door bijvoorbeeld de lessen in te roosteren en huiswerk wat af moest zijn. Voor vervolgonderzoek zou het interessant zijn om te bekijken of studenten die vaardigheid inderdaad missen. Dat zou belangrijke implicaties hebben voor universiteiten, die hun studenten hier dan meer op zouden kunnen trainen. Ook voor studenten zou het belangrijk zijn om hier bewust van te zijn, en ermee aan de slag te gaan.

Waar helemaal geen ondersteuning voor is gevonden, is de voorgestelde medierende rol van de twee richtingen van rolconflict op de relatie tussen boundary management gedrag en studieprestatie. Boundary management gedrag had in deze studie geen directe relatie met studieprestatie. Dit staat in contrast met de studie van Bailey en Kurland (2002), waar uit kwam dat een flexibele indeling van het werk voor een verhoogde productiviteit en prestatie zorgde. Dit verschil in resultaten zou kunnen voortkomen uit het verschil tussen studeren en flexibel werken. Bij flexibel werken, of telecommuting, kan een werknemer zijn tijd in grotere mate op eigen manier indelen. In een academische opleiding zijn er naast de zelfstudie, waarvan de tijd wel zelf in te delen is door de student, ook momenten die door de opleiding zijn ingeroosterd en de student verplicht aanwezig moet zijn (i.e. werkgroepen, tentamens). Deze ingeroosterde momenten zorgen ervoor dat de student in mindere mate zijn/haar eigen tijd in kan delen, oftewel flexibel kan studeren. Volgens de redentatie van Bailey en Kurland (2002) zou dit kunnen leiden tot verminderde productiviteit, waardoor de relatie met studieprestatie misschien weg valt. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat boundary management niet hetzelfde is als flexibel werken, maar dat alleen integratief boundary management te vergelijken is met flexibel werken. Flexibel werken zou dus overeenkomen met maar één kant van het continuüm van boundary management. Dat zou betekenen dat als de studenten integratief boundary management gedrag hadden vertoond, zij wel een positief effect op studieprestatie hadden ervaren, mits zij de vaardigheid hebben om effectief om te gaan met flexibele grenzen (Bulger et al., 2007; Clark, 2002; Desrochers, Hilton, & Larwood, 2005). Bovenstaand is al gesuggereerd dat de studenten die vaardigheid missen, waardoor de directe relatie tussen boundary management en studieprestatie weg is gevallen. Het zou dus interessant zijn voor vervolgonderzoek om hierop verder in te gaan en boundary management en flexibel werken tegenover elkaar te zetten.

Wat ook opvalt is dat alleen privé-studie conflict een significante relatie had met studieprestatie. Dit resultaat komt overeen met het onderzoek van Frone et al. (1997), waar

familie-werk conflict voor een vermindering in baanprestatie zorgde. In het onderzoek van Van Steenberghe et al. (2007) resulteerden echter beide richtingen van conflict in een vermindering in baanprestatie. Het huidige onderzoek was afgenomen in een periode waarin geen tentamens waren gepland. In een tentamenperiode zou de studierol bij studenten waarschijnlijk de voorkeur krijgen boven de privérol, waardoor studie-privé conflict waarschijnlijk meer op de voorgrond treedt. Een mogelijke verklaring waarom er in de huidige studie geen relatie is gevonden tussen studie-privé conflict en studieprestatie zou dan kunnen zijn dat de huidige studie de participanten maar over één week heeft getest. Een onderzoek wat langer zou duren, bijvoorbeeld de lengte van een semester, waarin naast de reguliere colleges en werkgroepen ook de tentamens voorkomen zou het studie-privé conflict beter in kaart kunnen brengen. Omdat de participanten dan misschien meer studie-privé conflict ervaren in een periode waarin zij ook daadwerkelijk moeten presteren op een tentamen, zou de relatie met baanprestatie dan waarschijnlijk worden.

### **Heeft het hebben van een voorkeur enig effect?**

De P-E fit theorie stelde dat een persoon en zijn/haar omgeving niet alleen een directe invloed hebben op organisationele uitkomsten, maar ook invloed hebben op elkaar waardoor zij deze uitkomsten beïnvloeden (Kreiner, 2006; Edwards, Caplan, & Van Harrison, 1998). Als er een fit bestaat tussen de persoon en de omgeving brengt dat voordelige uitkomsten met zich mee, zoals verbeterd welzijn en minder stress (Chen, Powell, & Greenhaus, 2009; Kreiner, 2006). Op basis van deze theorie werd er in de huidige studie verwacht dat wanneer er een fit tussen de voorkeurstijl en het boundary management gedrag plaatsvindt, dit voordelige resultaten met zich mee brengt in de vorm van verminder rolconflict. Ik heb in dit onderzoek hier echter geen evidentie voor gevonden. Het maakt dus niet uit of een individu bijvoorbeeld de voorkeur heeft om studie en privé te mengen met elkaar, het leidt nog steeds naar dezelfde hoeveelheid rolconflict. Het hebben van een voorkeur voor segmentatie en dit ook zo uitoefenen had dus ook geen versterkend effect op de negatieve relatie tussen segmentatie en rolconflict.

Wat verder nog opviel was de sterke relatie van voorkeurstijl voor een boundary management stijl en studie-privé conflict. Dit was een negatieve relatie, wat betekent dat hoe meer de voorkeur uitgaat naar een integratief boundary management, des te minder studie-privé conflict er ervaren wordt. Dit suggereert dus dat wanneer studenten het prima vinden als studie- en privé rollen door elkaar heen lopen, zij ook daadwerkelijk minder studie-privé conflict ervaren wanneer deze rollen ook echt door elkaar lopen.

### **Limitaties en suggesties voor vervolgonderzoek**

Een limitatie van deze studie is het gebruik van regressieanalyses, waardoor het niet mogelijk was om te kijken naar verschillen tussen de vijf dagen. Het is dus nog onduidelijk of de fit tussen voorkeurstijl en boundary management gedrag misschien op de ene dag wel effect heeft en op de andere dag niet. Verder zou het ook interessant zijn om middels een multilevel analyse te kijken of er fluctuaties plaatsvinden in gedrag per persoon gedurende de week. Om nu al een tipje van de sluier op te lichten, is er gekeken naar de correlatie tussen boundary management gedrag per dag. Boundary management gedrag op de ene dag had weinig samenhang met het gedrag op een andere dag. Dit suggereert dat er inderdaad fluctuaties bestaan in boundary management gedrag, en dat studenten ondanks hun voorkeur beide typen gedrag uitoefenen. Een multilevel analyse zou geschikter zijn om deze data te analyseren, vooral omdat er zoveel fluctuatie bestaat in boundary management gedrag. Daarnaast leidt zo'n analyse niet tot een overschatting van de variantie. Met een multilevel analyse kan er op within-subject niveau gezien worden of een individu echt altijd integreert of altijd segmenteert, of dat het toch verschilt per dag of week. Als het zo is dat een individu verschilt in gedrag over de tijd heen, dan zou dat een verklaring vormen voor de afwezigheid van moderatie door voorkeurstijl in de huidige studie.

Een tweede reden waarom de huidige data met een multilevel analyse moet worden bekeken, is omdat er naast boundary management gedrag, ook veel fluctuatie in studie-privé conflict, privé-studie conflict, overall balans en studieprestatie bestaat. Dit suggereert dat er geen compleet beeld te krijgen is van deze constructen als ze maar op één moment gemeten worden. Veel onderzoek naar deze constructen is van cross-sectionele aard (Bulger et al., 2007; Golden & Geisler, 2007; Kossek & Lautsch, 2012; Kossek et al., 2006), en de huidige studie suggereert dus dat er in de cross-sectionele studies geen compleet beeld is verkregen van boundary management gedrag, conflict, balans en prestatie. Dagboekstudies, zoals het huidige onderzoek, kunnen dus hele andere resultaten laten zien. Daarom dient er meer gebruik gemaakt te worden van dagboekstudies in dit onderzoeksveld.

Een tweede limitatie is de aard van de steekproef die gebruikt is in deze studie. De achterliggende gedachte van de huidige studie was dat studenten evengoed met Het Nieuwe Werken te maken hebben als werknemers, waardoor er vanzelfsprekend alleen maar voltijd studerende participanten zijn betrokken in de steekproef. Dit waren echter vrijwel alleen studenten die sociale wetenschappen studeerden, zoals psychologie en sociologie. Een aanvulling van de steekproef met studenten die exacte wetenschappen studeren, of andersoortige studies zou een welkome toevoeging zijn aan vervolgonderzoek. Bovendien

zou zo de overrepresentatie van vrouwen, zoals in de huidige studie, worden tegengegaan. Daarnaast zou het uitvoeren van het huidige onderzoek onder werknemers die met Het Nieuwe Werken te maken hebben ook waardevol zijn, omdat er op deze manier te zien is of de resultaten uit de huidige studie generaliseerbaar zijn naar de algemene populatie. Als dat zo is zou er met zekerheid gezegd kunnen worden dat het scheiden van werk en privé effectiever is in het voorkomen van rolconflict. Werknemers zouden dan getraind kunnen worden in het stellen van grenzen tussen werk en privé, waardoor zij Het Nieuwe Werken op een effectievere manier kunnen toepassen, met verscheidene positieve organisationele uitkomsten als gevolg.

Tot slot zou, zoals hierboven beargumenteerd, een onderzoek naar boundary management en flexibel werken een toevoeging zijn aan de literatuur. Verder roep ik op naar een studie die bekijkt in hoeverre studenten de vaardigheid bezitten om goed om te kunnen gaan met flexibele grenzen. Dit zou belangrijke implicaties kunnen hebben voor universiteiten en studenten. Universiteiten zouden bijvoorbeeld hun curriculum kunnen aanpassen en hun studenten kunnen opleiden om beter met dit soort grenzen om te gaan, waardoor rolconflict verminderd zou kunnen worden. Dit zou ervoor zorgen dat studenten een betere overall balans ervaren, meer tevreden zijn met hun privéleven en beter presteren in hun studie.

### **Conclusie**

Deze studie telt als een bescheiden stap naar het beter begrijpen van de relatie tussen boundary management en de effecten die het heeft op overall balans, tevredenheid en studieprestatie door de twee richtingen van rolconflict. Concluderend uit het onderzoek kan gezegd worden dat het scheiden van studie en privéleven door studenten ervoor zorgt dat zij minder studie-privé conflict en privé-studie conflict ervaren. Deze twee typen van rolconflict verklaren de relatie tussen enerzijds boundary management gedrag en anderzijds overall balans en tevredenheid met het privéleven. Dit betekent dat studenten getraind zouden kunnen worden in het effectief toepassen van boundary management zodat zij minder rolconflict ervaren en positieve uitkomsten ervaren in overall balans en tevredenheid. Wanneer vervolgonderzoek uitwijst dat deze resultaten generaliseerbaar zijn naar werknemers, heeft dat grote implicaties voor organisaties. Zij zouden hun werknemers kunnen trainen in boundary management zodat werknemers stabiel boundary management gedrag vertonen gedurende hun loopbaan. Zo ervaren zij minder rolconflict, wat resulteert in positieve organisationele uitkomsten.

Ook heeft deze studie een begin gemaakt met het meenemen van Person-Environment Fit theorie in de boundary management theorie. Het hebben van een voorkeur voor een bepaalde boundary management stijl heeft in dit onderzoek geen effect gehad op de relatie tussen boundary management gedrag en rolconflict. Vervolgonderzoek met een ander onderzoeksdesign zou dit in een duidelijker kader neer kunnen zetten, alsmede kunnen kijken naar individuele verschillen in gedrag gedurende en periode. Verder suggereert deze studie dat boundary management gedrag en rolconflict niet stabiel zijn door de tijd heen, wat grote vraagtekens zet bij eerdere cross-sectionele onderzoeken naar deze constructen.

## Referenties

- Aiken, L. S., & West, S. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*, 46-54.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Ammons, S. K. (2013). Work-family boundary strategies: Stability and alignment between preferred and enacted boundaries. *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 49-58. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.11.002>
- Apgar, M. (1997). The alternative workplace: Changing where and how people work. *Harvard Business Review*, 76(3), 121-136.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491. <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.2000.3363315>
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383-400. <http://dx.doi.org/10.1002/job.144>
- Bedeian, A. G., Burke, B. G., & Moffett, R. G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14(3), 475-491. <http://dx.doi.org/10.1177/014920638801400310>
- Brief, A. P., Schuler, R. S., & Van Sell, M. (1981). *Managing job stress*. Boston: Little, Brown, 1981.
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 365. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.12.4.365>
- Chen, Z., Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2009). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: a person-environment fit approach. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 82-93. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.009>
- Clark, S. C. (2002). Communicating across the work/home border. *Community, Work & Family*, 5(1), 23-48. <http://dx.doi.org/10.1080/13668800020006802>

- Daniels, K., Lamond, D., & Standen, P. (2001). Teleworking: Frameworks for organizational research. *Journal of Management Studies*, 38(8), 1151-1185.  
<http://dx.doi.org/10.1111/1467-6486.00276>
- Desrochers, S., Hilton, J. M., & Larwood, L. (2005). Preliminary validation of the work-family integration-blurring scale. *Journal of Family Issues*, 26(4), 442-466.  
<http://dx.doi.org/10.1177/0192513X04272438>
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.60>
- Edgell, S. (1970). Spiralists: their careers and family lives. *British Journal of Sociology*, 21(3) 314-323. <http://dx.doi.org/10.2307/589136>
- Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Van Harrison, R. (1998). Person-environment fit theory. *Theories of Organizational Stress*, 28, 67.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167.  
<http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524.  
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Golden, A. G., & Geisler, C. (2007). Work-life boundary management and the personal digital assistant. *Human Relations*, 60(3), 519-551.  
<http://dx.doi.org/10.1177/0018726707076698>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Handbook of occupational health psychology*, 165-183.
- Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 31(2), 200-215. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90057-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(87)90057-1)
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.  
<http://dx.doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>



- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.  
[http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.  
<http://dx.doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>
- Heller, D., Judge, T. A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23(7), 815-835. <http://dx.doi.org/10.1002/job.168>
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(1), 51-75.  
[http://dx.doi.org/10.1016/0749-5978\(92\)90004-Q](http://dx.doi.org/10.1016/0749-5978(92)90004-Q)
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., & Miller, B. C. (1996). Work and family in the virtual office: Perceived influences of mobile telework. *Family Relations*, 45(3), 293-301.  
<http://dx.doi.org/10.2307/585501>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Oxford, England: John Wiley.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 198-215. [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90147-2](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(83)90147-2)
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work-family boundary management styles in organizations A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152-171.  
<http://dx.doi.org/10.1177/2041386611436264>
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347-367.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>
- Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485-507.

- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704-730. <http://dx.doi.org/10.5465/AMJ.2009.43669916>
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42(6), 921-936. <http://dx.doi.org/10.2307/2094577>
- McCloskey, D. W., & Igarria, M. (2003). Does "out of sight" mean "out of mind"? An empirical investigation of the career advancement prospects of telecommuters. *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 16(2), 19-34. <http://dx.doi.org/10.4018/irmj.2003040102>
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 215-232. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.004>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nippert-Eng, C. (1996). Home and work. Negotiating boundaries through everyday life. *The university of Chicago Press: Chicago*
- Osborne, J. W. (2000). Advantages of hierarchical linear modeling. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 7(1), 1-3.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., Rabinowitz, S., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1989). Work and family variables as mediators of the relationship between wives' employment and husbands' well-being. *Academy of Management Journal*, 32(1), 185-201. <http://dx.doi.org/10.2307/256426>
- Peters, P., & van der Lippe, T. (2007). The time-pressure reducing potential of telehomeworking: The Dutch case. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 430-447. <http://dx.doi.org/10.1080/09585190601167730>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731. <http://dx.doi.org/10.3758/BF03206553>
- Renaud, K., Ramsay, J., & Hair, M. (2006). You've got mail. . . Shall I deal with it now? Electronic mail from a recipient's perspective. *Journal of Human-Computer Interaction*, 21, 313-332.

- Rennecker, J., & Godwin, L. (2005). Delays and interruptions: A self-perpetuating paradox of communication technology use. *Information and Organization*, 15(3), 247-266.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.infoandorg.2005.02.004>
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196.  
<http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.6.3.196>
- Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 279.  
<http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.279>
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130.  
[http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63-76.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.01.002>

## **Bijlage 1**

### **ACHTERGROND VRAGENLIJST**

Dankjewel dat je wilt deelnemen aan mijn onderzoek!

Dit is een korte vragenlijst over je achtergrond. Deze vragenlijst vul je dus maar één keer in.

(NB. De rode asterisk geeft aan dat je de vraag verplicht moet invullen.)

1. Om deze vragenlijst en de vragen van elke dag aan elkaar te kunnen linken, heb ik je emailadres nodig.\*

#### **Achtergrond**

##### **2. Geslacht\***

Man

Vrouw

3.

##### **Wat is je leeftijd?\***

4.

##### **In welk studiejaar zit je in je huidige studie?\***

Bachelor 1

Bachelor 2

Bachelor 3

Master

5.

##### **Heb je hiervoor een studie afgerond?\***

Ja

Nee

6.

##### **Hoeveel jaar studeer je al?\***

7.

##### **Heb je een relatie?\***

Nee

Ja, apart wonend

Ja, samenwonend

Ja, getrouwd

8.

##### **Heb je zorg voor kinderen?\***

Ja

Nee

### Voorkeurstijl

17.

**Zie je jezelf, over het algemeen, als iemand die studie en privé zoveel mogelijk gescheiden probeert te houden, of als iemand die studie en privé integreert?**

Zoveel mogelijk scheiden.....(7 puntsschaal)..... Zoveel mogelijk integreren

Indien je 2 proefpersoonuren wilt verdienen, omdat je student bent aan de Universiteit Utrecht, vul dan hieronder je studentnummer in.

Bedankt voor het invullen van deze vragenlijst. Vanaf aanstaande maandag zul je iedere dag één vragenlijst ontvangen, die je aan het eind van de dag dient in te vullen. Probeer de vragenlijsten tussen 20.00u en 21.00u 's avonds in te vullen. Als het wat later is, is dat niet erg, als het maar op die avond gebeurt. Vul alsjeblieft iedere avond de vragenlijst in. Negeer de advertentie hieronder, je kunt nu gewoon je browser/tabblad sluiten.

## **Bijlage 2**

### **DAGBOEK VRAGENLIJST**

Deze korte vragenlijst heeft als onderwerp de manier waarop jij omgaat met de balans tussen je studie en je privéleven, en hoe tevreden je daarover bent. Deze vragenlijst krijg je 5 dagen elke avond opgestuurd. Probeer het tussen 20.00u en 21.00u in te vullen. Het mag wel eens later zijn, als het maar wel op die avond gebeurt.

Vul het alsjeblieft iedere dag in, want alleen dan zijn je antwoorden waardevol. Het invullen duurt maar een paar minuutjes!

1.

**Om je antwoorden op de vragen van elke dag te kunnen linken aan elkaar, heb ik je emailadres nodig.**

**NB. Dus hetzelfde emailadres wat je hebt ingevoerd bij de vragenlijst over je achtergrond.\***

**Grenzen stellen tussen studie en privé.**

**De volgende uitspraken gaan over de mate waarin je vandaag je studie en privéleven uit elkaar hebt weten te houden.**

**Geef aan in hoeverre je het eens bent met de volgende stellingen:**

**2. Het was vandaag moeilijk te zeggen waar mijn studie eindigde en waar mijn privéleven begon\***

Zeer oneens

Oneens

Neutraal

Eens

Zeer eens

**3. Vandaag liet ik mijn studie en privé door elkaar te laten lopen\***

Zeer oneens

Oneens

Neutraal

Eens

Zeer eens

**4. Er was vandaag een sterke grens tussen mijn studie en de rollen die ik heb in mijn prive-leven (bv. Vriend, huisgenoot, partner, kind/ ouder).\***

Zeer oneens  
Oneens  
Neutraal  
Eens  
Zeer eens

**Negatieve invloed studie op thuis**

**De volgende uitspraken gaan over de negatieve invloed die studie op het leven thuis kan hebben. Ga voor elke**

**uitspraak na in hoeverre je dit vandaag ervaren hebt.**

**NB. Met 'leven thuis' wordt bedoeld: het leven dat je hebt naast je studie met partner/kinderen/familie/vrienden**

5.

5a. Mijn studie verminderde vandaag de inspanning die ik thuis kon leveren

5b. Stress van de studie maakte mij vandaag thuis geïrriteerd

5c. Door mijn studie was ik vandaag te moe om de dingen te doen die thuis moesten gebeuren

5d. Zorgen over de studie / problemen met de studie leidden mij vandaag af toen ik thuis was

Antwoordschaal: Helemaal niet----- (7puntsschaal)----- Zeker wel

**Negatieve invloed thuis op studie**

**De volgende uitspraken gaan over de negatieve invloed die het leven thuis op de studie kan hebben. Ga voor**

**elke uitspraak na in hoeverre je dit vandaag ervaren hebt.**

6.

6a. Verantwoordelijkheden thuis verminderden vandaag de inspanning die ik in mijn studie kon leveren

6b. Problemen of zorgen over zaken die thuis of persoonlijk spelen, leidden mij vandaag af toen ik aan het studeren was

6c. Door activiteiten en taken thuis had ik voor vandaag niet de hoeveelheid slaap gekregen die ik nodig had om goed te studeren

6d. Door stress thuis was ik vandaag geïrriteerd tijdens het studeren

Antwoordschaal: Helemaal niet----- (7puntsschaal)----- Zeker wel

### **Studieprestatie**

**De onderstaande uitspraken gaan over de prestatie die je vandaag hebt geleverd met betrekking tot het studeren. Geef aan in hoeverre je het eens bent met de volgende stellingen:**

**7. Vandaag heb ik mijn studiewerk afgemaakt binnen de tijd die ik ervoor had gepland.\***

Zeer oneens

Oneens

Neutraal

Eens

Zeer eens

**8. Wat betreft mijn studiewerk heb ik vandaag hard gewerkt.\***

Zeer oneens

Oneens

Neutraal

Eens

Zeer eens

**9. Wat betreft mijn studiewerk heb ik vandaag kwaliteit geleverd.\***

Zeer oneens

Oneens

Neutraal

Eens

Zeer eens

**10. Wat betreft mijn studiewerk heb ik vandaag goed gebruikt gemaakt van mijn tijd.\***

Zeer oneens

Oneens

Neutraal

Eens

Zeer eens

### **Tevredenheid**

**Geef aan in hoeverre je het eens bent met de volgende stelling:**

**11. Vandaag was ik tevreden over mijn privéleven.\***

Zeer oneens

Oneens

Neutraal

Eens

Zeer eens

### **Dagelijkse Studie-Privé balans**

**Geef aan in hoeverre je het eens bent met de volgende stelling:**



**12. Vandaag was ik tevreden met de balans die ik heb bereikt tussen mijn studie en privéleven.\***

Zeer oneens

Oneens

Neutraal

Eens

Zeer eens

Bedankt voor het invullen!

Je kunt je browser/tabblad nu sluiten.