

Universiteit Utrecht  
Master Sociale- en Organisationspsychologie

**MASTERTHESIS**

# Zelfregulatie en Boundary Management

*Een dagboekstudie naar de rol van zelfregulatie bij rolconflict onder werkenden*

Puck Kolfschoten - 4176758  
16 juni 2016  
Aantal woorden excl. bijlagen: 10.053

**Eerste beoordelaar:** Elianne F. van Steenbergen

**Tweede beoordelaar:** Pierre Cavalini

### Samenvatting

In dit onderzoek is voor het eerst onderzocht of er een relatie bestaat tussen dispositionele zelfregulatie en boundary management gedrag. Tevens is dit het eerste onderzoek dat met behulp van een vijfdaagse dagboekstudie ( $N = 91$ ) fluctuaties in boundary management gedrag (van integratie tot segmentatie) en rolconflict (werk-privé en privé werk) onder werkenden heeft onderzocht. Hiermee is gepoogd te achterhalen of meer segmentatiegedrag onder werkenden samenhangt met minder werk-privé en privé-werk conflict. Met behulp van de Processtool van Hayes (2012) zijn mediaties uitgevoerd waarmee is getoetst of segmentatiegedrag de relatie tussen dispositionele zelfregulatie en werk-privé en privé-werk conflict medieert. Er bleek voor beide vormen van rolconflict geen sprake te zijn van mediatie. Hiermee laat dit onderzoek zien dat dispositionele zelfregulatie niet ten grondslag ligt aan het boundary management gedrag dat een individu vertoont. Wel is er een significante relatie gevonden tussen dispositionele zelfregulatie en het ervaren werk-privé conflict. Dit suggereert dat individuen met een hogere mate van dispositionele zelfregulatie gemiddeld genomen minder werk-privé conflict ervaren. Deze bevinding is een aanvulling op de bestaande literatuur. Een praktische implicatie hiervan kan zijn dat een hogere mate van dispositionele zelfregulatie een criterium wordt voor organisaties in de werving- en selectieprocedure. Tenslotte suggereert dit onderzoek dat mensen die gemiddeld genomen segmenteren gemiddeld genomen minder privé-werk conflict ervaren maar dat het scheiden van werk en privé niet helpt om werk-privé conflict te voorkomen.

*Sleutelwoorden:* dispositionele zelfregulatie, boundary management gedrag, rolconflict, werk-privé conflict, privé-werk conflict

### Abstract

The present study is the first in which the relationship between dispositional self-regulation and boundary management enactment is examined. In addition, this is the first study which examined fluctuations in boundary management enactment (from integration to segmentation) and role conflict (work-family and family-work conflict) with a five-day diary study ( $N = 91$ ) among workers. It sought to test if more segmentation enactment among workers was related to less role conflict. By using the Process tool developed by Hayes (2012) mediation analyses were performed to test if segmentation enactment mediated the relationship between dispositional self-regulation and work-family and family-work conflict. No mediation was found for both types of role conflict. This shows that dispositional self-regulation is not the psychological process which underlies boundary management enactment. However, it has been found that there is a significant relationship between dispositional self-regulation and work-family conflict. This suggests that individuals with a higher degree of dispositional self-regulation experience on average less work-family conflict. This finding is an addition to the existing literature. The practical implication could be that a higher degree of dispositional self-regulation becomes a criterion for organizations in their recruitment and selection procedure. Finally, this study suggests that people that show more segmentation experience less family-work conflict, but segmenting work and family does not help to prevent people from experiencing work-family conflict.

*Key words:* dispositional self-regulation, boundary management enactment, role conflict, work-family conflict, family-work conflict

## Theoretische en Empirische Achtergrond

*Terwijl Cecile op haar kantoor het telefoongesprek met een klant beëindigd, bedenkt ze zich dat haar zoon over een paar minuten aan zijn examen begint. Ze stuurt hem een appje waarin ze hem veel succes wenst en pakt vervolgens haar werkzaamheden weer op. Niet lang daarna stapt er een monteur binnen die de stand van zaken van haar wasmachine thuis even komt doorgeven.[...] Als Cecile die avond met haar man op de bank zit, vraagt hij haar advies te geven over een bepaalde kwestie op zijn werk. Na een lang en diepgaand gesprek, werkt Cecile, net voordat ze naar bed gaat, nog de laatste mailtjes voor haar werk weg.*

Situaties als deze zal eenieder die werk en privé met elkaar combineert, ongetwijfeld bekend voorkomen. De laatste tientallen jaren zijn werk en privé in toenemende mate met elkaar verweven geraakt onder invloed van diverse factoren waaronder de toename van niet-standaard werkarrangementen, technologische ontwikkelingen (zoals mobiele telefoons, draadloos internet en laptops), toenemende globalisering en de opkomst van de servicesector (Ammons, 2013). Steeds meer mensen vinden het hierdoor moeilijk om werk en privé gescheiden te houden (Kossek & Lautsch, 2012) waardoor er eerder sprake zal zijn van rolconflict (o.a. Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum, 2012; Matthews & Barnes-Farrel, 2010). Er wordt gesproken van rolconflict wanneer “de rollen die worden geassocieerd met het werk- en privé domein op een bepaalde manier als onverenigbaar worden ervaren, als gevolg van het feit dat het uitoefenen van de ene rol het moeilijk maakt om de andere rol uit te voeren” (Greenhaus & Beutell, 1985, p. 77). Uit onderzoek is gebleken dat rolconflict vergaande, negatieve gevolgen kan hebben (o.a. Frone, Russell & Cooper, 1992; Hammer, Bauer & Grandey, 2003; Kossek & Ozeki, 1998), zoals verminderde werktevredenheid, lagere mate van levenstevredenheid en meer spanning en depressie (Amstad, Meire, Fasel, Elfering & Semmer, 2011).

Er zijn verschillende manieren waarop mensen met de grens tussen werk en privé kunnen omgaan. De strategie die zij hiervoor gebruiken wordt *boundary management gedrag* genoemd en kan worden ingedeeld aan de hand van een continuüm van ‘integratie’ tot ‘segmentatie’ (Kossek, Lautsch & Eaton, 2006). Een persoon die geen onderscheid maakt tussen de aspecten die tot het privéleven en die tot het werkleven behoren, wordt een integreerder genoemd. Segmenteerders zijn personen die de aspecten die tot een bepaald domein behoren zoveel mogelijk gescheiden houden van het andere domein en de grenzen goed bewaken (Nippert-Eng, 1996). Recent onderzoek heeft uitgewezen dat meer segmentatie is gerelateerd aan minder werk-privé conflict (Danner-Vlaardingebroek, Kluwer, Van der

Lippe & Van Steenbergen, 2013; Kossek et al., 2012) en minder privé-werk conflict (Kossek et al., 2006).

Bestaande studies over boundary management gedrag zijn allemaal cross-sectioneel van aard. Er is echter toenemend bewijs dat mensen niet elke dag dezelfde boundary management strategie gebruiken en dat er dagelijkse fluctuaties zijn in het ervaren conflict (Van Steenbergen, Ybema Lapierre, *manuscript ingediend voor publicatie*), wat kan worden gevat met een dagboekstudie (Ohly, Sonnentag, Niessen & Zapf, 2010). Uit het dagboekonderzoek van Van Steenbergen en collega's (*manuscript ingediend voor publicatie*) is gebleken dat studenten die op bepaalde dagen meer segmenteerden ook minder studie-privé en privé-studie conflict ervaarden op die dagen. Tevens is gebleken dat studenten die gemiddeld genomen segmentatiegedrag vertoonden gemiddeld genomen ook minder studie-privé en minder privé-studie conflict ervaarden. Omdat segmenteren op zowel dagniveau als individueel niveau samenhangt met een lagere mate van ervaren conflict, werd geconcludeerd dat segmenteren voor studenten het meest optimale boundary management gedrag is. Er is tot op heden echter nog geen dagboekonderzoek verricht onder werkenden. Het huidige onderzoek is daarom allereerst vernieuwend omdat nog niet eerder onderzocht is of werkenden die segmenteren ook minder werk-privé en privé-werk conflict ervaren en of segmenteren ook voor werkenden het meest optimale boundary management gedrag is.

Daarnaast is dit onderzoek vernieuwend omdat dit de eerste studie is waarin de relatie tussen zelfregulatie en boundary management gedrag is onderzocht. Met zelfregulatie wordt "het proces van het managen en veranderen van het zelf" bedoeld (Baumeister & Vonasch, 2015, p. 4). Volgens Allen, Cho en Meier (2014) is de overgang van de ene naar de andere rol een inspannend proces dat zelfregulatie vereist. Om de gewenste grens tussen werk en privé te bereiken moeten bijvoorbeeld emoties die tijdens werk worden ervaren maar te maken hebben met het privéleven, worden gereguleerd (Allen et al., 2014). Ook zou zelfregulatie de verklaring kunnen zijn voor het feit dat emoties die in de ene rol worden ervaren, niet worden meegenomen in de andere rol omdat zelfregulatie het schakelen tussen de verschillende rollen faciliteert (Rothbard, 2001). Daarnaast moeten individuen bijvoorbeeld impulsen om te reageren op afleiding tegenhouden, wat zelfregulatie vergt (Finkel & Campbell, 2001; Miyake et al., 2000). Dit zou kunnen betekenen dat zelfregulatie samenhangt met boundary management gedrag. Het onderzoeken van deze samenhang kan inzicht geven in de psychologische processen die ten grondslag liggen aan boundary management gedrag (Allen et al., 2014) en of dit al dan niet te beïnvloeden is.

Kortom, het eerste doel van het huidige onderzoek was te achterhalen of zelfregulatie samenhangt met boundary management gedrag. Het tweede doel was een bijdrage te leveren aan de bestaande boundary management literatuur door dagelijkse fluctuaties in het segmentatiegedrag onder werkenden te onderzoeken middels een dagboekstudie en te achterhalen of werkenden die meer segmenteren minder werk-privé en privé-werk conflict ervaren.

In het vervolg van deze inleiding zal er dieper worden ingegaan op de concepten rolconflict, boundary management gedrag en zelfregulatie. Vervolgens zijn deze concepten aan elkaar gelinkt, wat heeft geleid tot twee toetsbare hypotheses.

### **Rolconflict**

‘Werk’ en ‘privé’ kunnen worden gezien als twee verschillende domeinen die mensen associëren met verschillende regels, patronen en gedrag (Clark, 2000). Omdat er van mensen wordt verwacht dat bepaald gedrag wordt vertoond in een bepaald domein, kan er worden gesteld dat mensen verschillende rollen aannemen (Katz & Kahn, 1978). Wanneer “de rollen die worden geassocieerd met het werk- en privé-domein op een bepaalde manier als onverenigbaar worden ervaren, als gevolg van het feit dat het uitoefenen van de ene rol het moeilijk maakt om de andere rol uit te voeren”, is er volgens Greenhaus en Beutell (1985, p. 77) sprake van rolconflict. Er kan onderscheid worden gemaakt tussen twee vormen van rolconflict: werk-privé en privé-werk conflict (Greenhaus, 2002). Wanneer ervaringen op het werk een belemmering vormen voor het privéleven wordt er gesproken van werk-privé conflict (Greenhaus, 2002). Druk van werk door bijvoorbeeld veel, onregelmatige of inflexibele werkuren, veel reizen, teveel werk, interpersoonlijk conflict, carrièretransities of werkstress zijn factoren die werk-privé conflict kunnen veroorzaken. Er is sprake van privé-werk conflict als privéfactoren een belemmering vormen voor het werk (Greenhaus, 2002). De verantwoordelijkheid voor (jonge) kinderen, de zorg voor (een) ouder(en) of interpersoonlijk conflict binnen het privé-domein zijn voorbeelden van factoren die privé-werk conflict als gevolg kunnen hebben (Greenhaus, 2002).

Op basis van het onderzoek dat de laatste tientallen jaren is gedaan naar de consequenties van werk-privé en privé-werk conflict kan worden geconcludeerd dat beide vormen van conflict vergaande gevolgen kunnen hebben (Allen, et al., 2000; Frone et al., 1992; Hammer et al., 2003; Kossek & Ozeki, 1998). Uit de meta-analyse van Amstad en collega's (2011) is gebleken dat beide vormen van rolconflict worden geassocieerd met verminderde werktevredenheid, lagere organisatiecommitment, een hogere intentie om te

stoppen met het werk, absentisme en meer werkgerelateerde spanning. Ook blijken mensen die meer werk-privé of privé-werk conflict ervaren, minder tevreden te zijn met hun huwelijk en gezinsleven en meer familiegerelateerde spanning te hebben. Tenslotte rapporteerden zij vaak een lagere algemene levenstevredenheid, meer psychologische spanning, meer somatische klachten, depressies en middelengebruik (Amstad et al., 2011). Kortom, onderzoek heeft uitgewezen dat er verstrekkende en serieuze gevolgen worden geassocieerd met rolconflict.

### **Boundary management gedrag**

Het managen van conflict tussen het werk- en privé-domein is in toenemende mate een dringende en belangrijke kwestie geworden (Kreiner, 2006). Dit onderwerp wordt onder de aandacht gebracht in de *work-family boundary dynamics* literatuur (Allen et al., 2014). De dynamische grens tussen werk en privé betreft “de sociaal geconstrueerde grenzen tussen werk- en privérollen en de manieren waarop individuen de overgang tussen deze rollen maken, handhaven en onderhandelen” (Allen, et al., 2014, p. 100; Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000; Clark, 2000). De centrale vraag in de literatuur is hoe individuen de lijn trekken tussen de domeinen en de overgang maken tussen werk- en privérollen om conflict te minimaliseren (Allen et al., 2014).

Hierbij wordt ervan uitgegaan dat individuen een cruciale rol spelen in het construeren van werk- en privérollen (Clark, 2000). Mensen zijn proactief in het ‘maken’ van hun werk- en privéleven en het creëren van grenzen tussen deze domeinen (Clark, 2000). Dit sluit aan bij een centraal concept in de literatuur dat *boundary management gedrag* (*boundary management enactment*) heet. Bij dit concept ligt de focus op wat individuen daadwerkelijk doen; welke strategieën zij gebruiken om de verwachtingen van de verschillende rollen en domeinen te scheiden en te organiseren (Allen et al. 2014; Nippert-Eng, 1996).

De strategie van individuen kan worden ingedeeld aan de hand van een continuüm met integratie aan de ene zijde en segmentatie aan de andere zijde (Kossek et al., 2006). Bij integratie, in de meest absolute vorm, zijn werk en privé volledig geïntegreerd. Er bestaat geen onderscheid tussen wat bij het ene of het andere domein hoort en waar en wanneer men zich in het ene of andere domein bevindt. Bij integratie behoren werk en privé tot dezelfde categorie (Nippert-Eng, 1996). Segmentatie, in de meest absolute vorm omschrijft Nippert-Eng (1996) als de complete scheiding van werk- en privérollen. Hierbij zijn werk en privé niet alleen fysiek gescheiden maar lopen alle objecten, mensen en gedachten die worden geassocieerd met het ene domein niet over in het andere domein. Hoewel het theoretisch

mogelijk is om ofwel te integreren danwel te segmenteren, bevinden de meeste individuen zich ergens tussen deze twee uitersten op het continuüm (Nippert-Eng, 1996).

Onderzoekers zijn het erover eens dat individuen systematisch verschillen in de manieren waarop zij hun grenzen managen (Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2009). Recente onderzoeken laten zien dat meer segmentatiegedrag is gerelateerd aan minder werk-privé conflict (Danner-Vlaardingebroek et al., 2013; Kossek et al., 2012) en minder privé-werk conflict (Kossek et al., 2006).

### **Zelfregulatie**

Omdat het bereiken van de gewenste grens tussen werk en privé zelfregulatie vereist (Allen et al., 2014), zelfregulatie het schakelen tussen de verschillende rollen faciliteert (Rothbard, 2001) en zelfregulatie nodig is om de reactie op impulsen te beheersen (Finkel & Campbel, 2001; Miyake et al., 2000) is het goed mogelijk dat er een relatie bestaat tussen zelfregulatie en boundary management gedrag. Zelfregulatie wordt gedefinieerd als ‘het proces van het managen en veranderen van het zelf’ (Baumeister & Vonasch, 2015, p. 4). Volgens Baumeister en collega’s (1994) gebruikt men zelfregulatie om responsen te veranderen zoals gedachten, emoties, impulsen of gedrag. Wanneer een persoon negatieve emoties of gedachten ervaart tijdens werk, dan vereist het zelfregulatie om deze emoties of gedachten niet te mee te nemen naar een privé-situatie (Allen et al., 2014; Rothbard, 2001).

Omdat het gebrek aan zelfregulatie volgens Baumeister en collega’s (1994) een centraal onderdeel is van veel persoonlijke en sociale problemen in de moderne Westerse samenlevingen is er door onder andere Muraven, Tice en Baumeister (1998) geprobeerd een algemene verklaring te vinden voor het falen van zelfregulatie. Zij introduceerden het ‘*strength model of self-control*’. Volgens dit model kan zelfregulatie worden gezien als een beperkte bron die uitgeput (*depleted*) kan raken. Met uitputting (*ego depletion*) wordt de staat van verminderde zelfcontrole bedoeld, die ontstaat als gevolg van uitoefening van zelfcontrole. In deze staat heeft het zelf niet de volledige capaciteit die het normaal heeft (Baumeister et al., 1994). Diverse studies hebben bewijs geleverd voor het model en het uitputtingseffect (*ego depletion effect*) (o.a. Baumeister, Gailliot, DeWall & Oaten, 2006; Muraven & Baumeister, 2000; Muraven, Baumeister & Tice, 1999) en het lijkt relatief consistent over verschillende taken (Hagger, Wood, Stiff & Chatzisarantis, 2010).

Een aantal onderzoekers stelt dat zelfregulatie een centraal en duurzaam kenmerk van de persoonlijkheid is (Mischel, Shoda & Peake, 1988; Shoda, Mischel, Peake, 1990). Volgens Muraven & Baumeister (2000) is het zeer waarschijnlijk dat er substantiële verschillen zijn in



de basiscapaciteit voor zelfcontrole van individuen. Dat wil zeggen dat sommige mensen een hogere mate van dispositionele zelfcontrole hebben dan anderen. Dit idee past bij het *strength model* en is bevestigd door onderzoek (Baumeister et al., 2006; Tangney, Baumeister & Boone, 2004). Dispositionele zelfregulatie reflecteert de mate van zelfcontrolecapaciteit van een individu (Hagger et al., 2010) en is gerelateerd aan diverse positieve uitkomsten zoals goede cijfers en werkprestatie, gezonde persoonlijke relaties, goede psychologische aanpassing en een lager risico op problemen met impulscontrole (Tangney et al., 2004).

Hoewel er nog geen kennis is over hoe dispositionele zelfcontrole van personen kan worden vergroot, is er een grote hoeveelheid bewijs dat regelmatige training met taken die zelfregulatie vereisen, het uitputtingseffect (*ego depletion effect*) kan verzwakken (Oaten & Cheng, 2006a, 2006b, 2007; Gailliot, Plant, Butz & Baumeister, 2007; Muraven et al., 1999). Het onderzoeken van de invloed van het uitputtingseffect voert echter te ver voor deze masterthesis. Daarom is besloten om in eerste instantie te onderzoeken of dispositionele zelfregulatie samenhangt met boundary management gedrag en/of werk-privé en privé-werk conflict. Dit sluit tevens aan bij de behoeften van andere onderzoekers (Allen et al., 2014).

### **De link tussen zelfregulatie, boundary management gedrag en conflict**

Op basis van de bestaande literatuur verwachtte ik dat hoe hoger de mate van dispositionele zelfregulatie van een persoon, hoe beter deze persoon kan segmenteren en hoe minder werk-privé en privé-werk conflict hij of zij zal ervaren. Zoals eerder genoemd verschillen personen in de mate van dispositionele zelfregulatie (Muraven & Baumeister, 2000) en tevens in de manier waarop zij met grenzen tussen de domeinen werk en privé omgaan (Nippert-Eng, 1996). Iemand kan een hogere of lagere mate van dispositionele zelfregulatie hebben en de neiging hebben om werk en privé te integreren of te segmenteren. Omdat het bereiken van de gewenste grens tussen werk en privé zelfregulatie vereist (Allen et al., 2014), zelfregulatie het schakelen tussen de verschillende rollen faciliteert (Rothbard, 2001) en zelfregulatie nodig is om de reactie op impulsen te beheersen (Finkel & Campbell, 2001; Miyake et al., 2000), verwachtte ik dat zelfregulatie zou samenhangen met boundary management gedrag. Omdat uit de literatuur bleek dat een hogere mate van zelfregulatie is gerelateerd aan diverse positieve uitkomsten zoals goede psychologische aanpassing en een lager risico op problemen met impulscontrole (Tangney et al., 2004) verwachtte ik dat mensen met een hogere dispositionele zelfregulatie eerder segmentatiegedrag zouden vertonen. Daarnaast bleek uit onderzoek dat segmentatiegedrag samenhangt met minder werk-privé conflict (Danner-Vlaardingebroek et al., 2013; Kossek et al., 2012) en minder privé-werk conflict (Kossek et

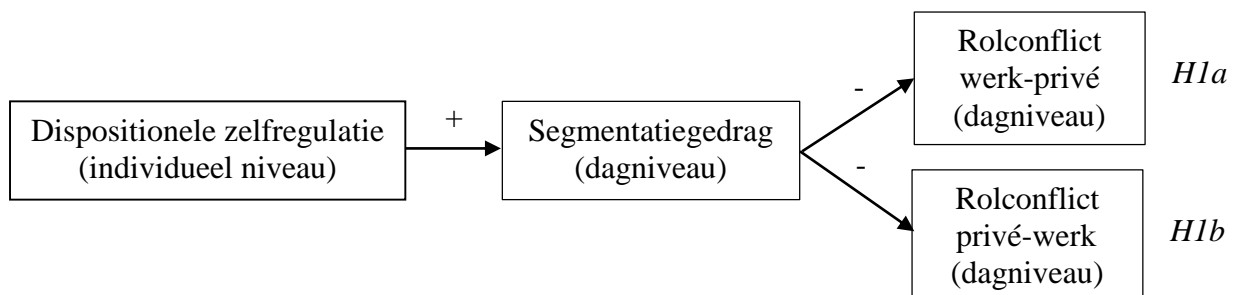
al., 2006), waardoor ook in deze studie werd verwacht dat segmentatiegedrag zou samenhangen met minder rolconflict.

Kortom, in dit onderzoek is voor het eerst de link tussen dispositionele zelfregulatie, boundary management gedrag en rolconflict onderzocht. Er werd verwacht dat personen met een hogere mate van dispositionele zelfregulatie minder werk-privé en privé-werk conflict zouden ervaren en dat dit te verklaren zou zijn vanwege het feit dat zij segmentatiegedrag vertoonden.

De hypothesen zijn weergegeven in Figuur 1 en luiden als volgt:

*Hypothese 1a:* De relatie tussen dispositionele zelfregulatie en werk-privé conflict wordt gemedieerd door segmentatiegedrag.

*Hypothese 1b:* De relatie tussen dispositionele zelfregulatie en privé-werk conflict wordt gemedieerd door segmentatiegedrag



Figuur 1 Verwacht model.

## Methode

### Steekproef en procedure

De respondenten voor dit onderzoek zijn via het eigen netwerk van de onderzoeker via de mail benaderd in de periode van 4 tot 10 april 2016. Er werd aan hen gevraagd om in de week van 11 april een algemene vragenlijst in te vullen en in de daaropvolgende week van maandag 18 april tot en met vrijdag 22 april 2016 iedere dag een korte vragenlijst in te vullen, bij voorkeur tussen 20.00 en 21.00 's avonds. De vereisten om mee te doen waren dat de deelnemers minimaal 20 uur per week werkten en een partner en/of minimaal één thuiswonend kind hadden onder de 12 en/of zorg droegen voor een hulpbehoevende volwassene. Op deze manier kon worden verzekerd dat elke participant tenminste een gemiddelde mate van zowel werk- als familieverantwoordelijkheden had. Dit komt overeen met de criteria in eerdere onderzoeken naar werk en privé (o.a. Allen & Armstrong, 2006; Frone et al., 1992; Van Steenbergen & Ellemers, 2009). Personen die werkzaam waren als ZZP'ers (zelfstandige zonder personeel) zijn uitgesloten. Onder de deelnemers die alle vragenlijsten hadden ingevuld werden vier waardebonnen verloot.

Van de 197 participanten die hadden aangegeven mee te willen doen, hebben 111 participanten de achtergrondvragenlijst en minimaal drie dagboekvragenlijsten ingevuld. Uiteindelijk bleven er 91 personen over die aan alle eerdergenoemde criteria voldeden. Dit komt neer op een response rate van 46%. De respondenten ( $N = 91$ ) hadden gemiddeld een leeftijd van 42 jaar ( $SD = 11.06$ ) en varieerden van 23 tot 62 jaar oud. De steekproef bestond uit 39 mannen (42.9%) en 52 vrouwen (57.1%). De meeste respondenten waren hbo- (39.6%) of wo-opgeleid (33%). 97.8% van alle respondenten woonde samen of was getrouwd. 69.2% had zorg over een kind of een hulpbehoevende volwassene. De respondenten waren werkzaam in verschillende sectoren van de arbeidsmarkt. De sector die het meest werd vertegenwoordigd was de zakelijke dienstverlening waarin 20 personen werkzaam waren (22%). Dit werd gevolgd door gezondheidszorg/welzijnswerk (15.4%) waarin 14 personen werkzaam waren. In het onderwijs werkten 11 personen (12.1%), 8 personen bij de overheid (8.8%), 6 personen in de horeca (6.6%), 5 personen in de handel (5.5%) evenals in de financiële sector (5,5%). Enkele personen werkten in de industrie (3.3%) en de bouw (2.2%). De overige 17 personen (18.7%) waren werkzaam in andere sectoren. Van alle respondenten hadden 32 personen een leidinggevende positie (35.2%). De respondenten waren gemiddeld 10,9 jaar werkzaam bij de organisatie ( $SD = 10.06$ ) met een minimum van 0 maanden en een

maximum van 39,7 jaar. Zij werkten gemiddeld 39,2 uren per week ( $SD = 10.93$ ) met een minimum van 20 uren per week en een maximum van 75 uren per week.

### **Metingen**

De algemene vragenlijst bestond uit een aantal vragen over de achtergrond van de respondent en vragen over de dispositionele zelfregulatie van de respondent. De dagboekvragenlijsten bestonden uit vragen over boundary management gedrag en rolconflict. In deze dagboekvragenlijsten waren de vragen aangepast door het woord ‘vandaag’ toe te voegen aan de vragen. Voorafgaand is aan de respondenten duidelijk gemaakt wat er onder ‘privé’ wordt verstaan: ‘Met privéleven bedoelen wij het leven dat u heeft naast het werk, met uw partner/kinderen/vrienden/hobby’s’. Dit komt overeen met de definitie die in eerder onderzoek naar boundary management gedrag en rolconflict is gehanteerd (Van Steenbergen et al., *manuscript ingediend voor publicatie*).

**Dispositionele zelfregulatie.** Dispositionele zelfregulatie is gemeten met behulp van een bestaand meetinstrument dat is ontwikkeld door Tangney, Baumeister en Boone (2004). De vragenlijst bestond uit 13 items en antwoordmogelijkheden waren weergegeven aan de hand van een 7-punts Likertscale (1 = *helemaal niet* en 7 = *heel erg*). Een voorbeelditem is ‘Ik kan goed verleiding weerstaan’. Aangezien enkele vragen tegengesteld waren geformuleerd, dienden deze te worden omgepoold. De Cronbach’s alpha was  $\alpha = .76$ .

**Boundary management gedrag.** Boundary management gedrag is beoordeeld met de 3-item schaal van Desrocher, Hilton en Larwood (2005). Een voorbeelditem van dit meetinstrument is ‘Vandaag was het moeilijk om te zeggen waar mijn werk eindigde en mijn privéleven begon’. De antwoordmogelijkheden waren weergegeven aan de hand van een 7-punts Likertscale (1 = *zeer oneens* en 7 = *zeer eens*). Gezien het feit dat segmentatiegedrag is opgenomen in het hypothetisch model, in plaats van integratiegedrag, zijn deze items omgepoold. De Cronbach’s alpha was respectievelijk over de 5 dagen  $\alpha_1 = .74$ ,  $\alpha_2 = .82$ ,  $\alpha_3 = .63$ ,  $\alpha_4 = .80$ ,  $\alpha_5 = .63$ . Hierbij valt het op dat er relatief grote verschillen zijn in de betrouwbaarheid tussen de dagen. Het is echter niet zo dat de betrouwbaarheid beter wordt wanneer er een item wordt verwijderd.

**Rolconflict.** Werk-privé en privé-werk conflict zijn gemeten met twee 4-item schalen welke zijn ontwikkeld door Grzywacz en Bass (2003). Een voorbeelditem van de werk-privé conflict schaal is ‘Stress van werk maakte mij vandaag thuis geïrriteerd’. Een voorbeeld van de privé-werk conflictschaal is ‘Verantwoordelijkheden thuis verminderden vandaag de inspanning die ik voor mijn werk kon leveren’. Er waren 7 antwoordmogelijkheden (1 =

*helemaal niet* en *7 = zeker wel*) met een Cronbach's alpha respectievelijk per dag van  $\alpha_1 = .68$ ,  $\alpha_2 = .68$ ,  $\alpha_3 = .74$ ,  $\alpha_4 = .77$  en  $\alpha_5 = .81$  voor werk-privé conflict en respectievelijk per dag  $\alpha_1 = .68$ ,  $\alpha_2 = .70$ ,  $\alpha_3 = .65$ ,  $\alpha_4 = .77$  en  $\alpha_5 = .81$  voor privé-werk conflict. Ook hierbij is het opvallend dat de betrouwbaarheid tussen de dagen varieert. Alleen de betrouwbaarheid van dag 4 kan worden vergroot door een item te verwijderen. Omdat dit weinig oplevert en het tevens de consistentie aantast, is er besloten om geen items te verwijderen.

### **Statistische analyses**

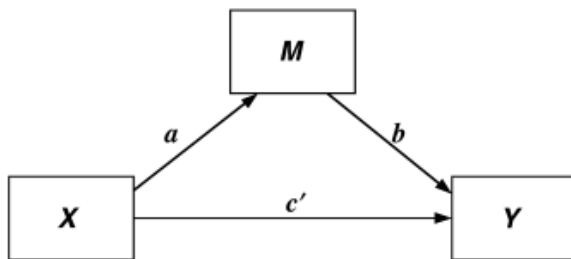
Deze dagboekstudie heeft het mogelijk gemaakt om dagelijkse fluctuaties in gedrag van individuen en tussen individuen te meten (Ohly et al., 2010). Alvorens het uitvoeren van de analyses zijn de assumpties nagegaan. Hierbij zijn er geen extreme schendingen gevonden. Bovendien zijn alle schalen in eerdere onderzoeken gebruikt.

Bij hiërarchisch gestructureerde data zou een multilevel analyse de meest nauwkeurigste analysemethode zijn geweest (Hox, Moerbeek & Schoot, 2010). Het zou het mogelijk hebben gemaakt om zowel de verschillen tussen de individuen als de verschillen tussen de vijf dagen mee te nemen in de analyse. Het uitvoeren van een multilevel analyse voerde echter te ver voor deze masterthesis. Om die reden is er besloten om voor elke schaal met SPSS een gemiddelde te maken over de dagen heen (functie: MEAN). Hierbij zijn ook de scores meegenomen van de participanten die de dagboekvragenlijsten niet elke dag hebben ingevuld waardoor er geen waardevolle informatie verloren is gegaan.

Om de hypothesen te toetsen werden mediatie analyses uitgevoerd. Hierbij is er gebruik gemaakt van de nieuwe benadering van Zhao, Lynch & Chen (2010) waarbij er vanuit wordt gegaan dat het voor het vinden van mediatie, in tegenstelling tot de traditionele benadering van Baron & Kenny (1986), niet noodzakelijk is dat er een significant direct effect ('effect to be mediated') is van de onafhankelijke variabele (X) op de afhankelijke variabele (Y) (zie Figuur 2). Bij de nieuwe methode wordt er allereerst gekeken naar het indirecte effect van de mediator (pad a + b), voordat er wordt gekeken naar het directe effect op de afhankelijke variabele (pad c).

Wanneer er een significant indirect effect wordt gevonden, kan het type mediatie worden vastgesteld. Als er zowel een significant indirect effect (pad a x b) als een significant direct effect (pad c) bestaat die dezelfde richting hebben (allebei positief danwel allebei negatief) is er sprake van complementaire mediatie. Wanneer er zowel een significant indirect effect (pad a x b) als een significant direct effect (pad c) is met een verschillende richting (ofwel pad a x b positief en pad c negatief of vice versa) dan wordt er gesproken van

competitieve mediatie. Van een uitsluitend indirecte mediatie is sprake als er uitsluitend een significant indirect effect (pad  $a \times b$ ) is, maar geen direct effect (pad  $c$ ). Daarnaast kan er nog sprake zijn van twee vormen van non-mediatie. Er is sprake van uitsluitend directe non-mediatie als er een significant direct effect bestaat, maar geen indirect effect. Wanneer er geen significant direct effect is maar ook geen significant indirect effect bestaat, dan wordt er helemaal geen effect gevonden. Als er sprake is van non-mediatie, dan wordt de mediatiehypothese verworpen (Zhao et al., 2010).



Figuur 2 Mediatie model (Preacher & Hayes, 2004).

Voor het uitvoeren van de mediatie analyses is er gebruik gemaakt van een nieuwe statistische methode van Hayes (2012), de Process plug-in voor SPSS (versie 2016), welke is verkregen via <http://www.processmacro.org/public/process215.zip>. Om de hypothesen te testen is dispositionele zelfregulatie in de Process plug-in ingevoerd als onafhankelijke variabele (X), segmentatiegedrag als mediator (M) en werk-privé conflict als afhankelijke variabele (Y) bij hypothese 1 en privé-werk conflict bij hypothese 2. In beide gevallen is er eerst gekeken of het effect van X op Y via M significant was. Wanneer dat het geval was, kon het type mediatie worden vastgesteld (complementair, competitief of uitsluitend indirect). Indien er geen significant indirect effect gevonden werd, kon het type non-mediatie worden vastgesteld.

Bij het analyseren is er gebruik gemaakt van de bootstrapping significantietest van Hayes (2012) met 5000 samples (Zhao et al., 2010). Deze bootstrapping test vervangt de traditionele Sobel-test aangezien deze krachtiger is (Zhao et al., 2010). Indien zich tussen de ondergrens en de bovengrens van het 95% betrouwbaarheidsinterval geen nul bevindt, dan is er sprake van een significant verband (Zhao et al., 2010).

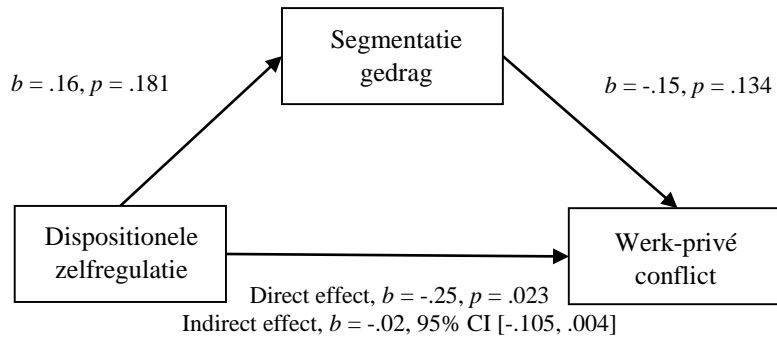
## Resultaten

### Correlaties

In Tabel 1 zijn de correlaties tussen de verschillende variabelen weergegeven. Er werd verwacht dat dispositionele zelfregulatie positief gerelateerd zou zijn aan segmentatiegedrag en segmentatiegedrag negatief gerelateerd zou zijn aan het ervaren werk-privé conflict en privé-werk conflict. Er is echter geen significante relatie gevonden tussen dispositionele zelfregulatie en segmentatiegedrag. Wel is gebleken dat dispositionele zelfregulatie negatief correleert met werk-privé conflict ( $r = -.25, p < .05$ ). Zoals verwacht hangt segmentatiegedrag negatief samen met privé-werk conflict ( $r = -.31, p < .01$ ) maar is er tegen de verwachting in, geen correlatie tussen segmentatiegedrag en werk-privé conflict gevonden. Mogelijk heeft het gebrek aan enkele verwachte correlaties gevolgen gehad voor het aantonen van mediaties. Tenslotte is er een significante correlatie gevonden tussen de duur van het dienstverband en werk-privé conflict ( $r = -.25, p < .05$ ) en duur van het dienstverband en privé-werk conflict ( $r = -.26, p < .05$ ). Omdat er een significant verband bestaat tussen de achtergrondvariabele ‘duur van het dienstverband’ en beide uitkomstvariabelen (werk-privé en privé-werk conflict) is er in de mediaties voor deze achtergrondvariabele gecorrigeerd.

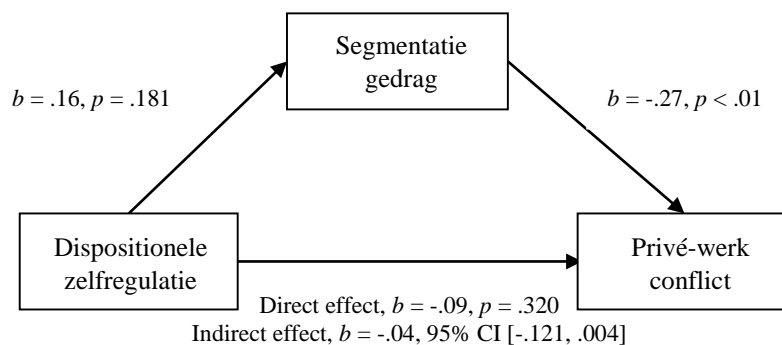
### Mediatie

**Werk-privé conflict.** In de huidige studie werd verwacht dat segmentatiegedrag de relatie tussen dispositionele zelfregulatie en werk-privé conflict zou mediëren (*hypothese 1a*) met een positieve relatie tussen zelfregulatie en segmentatiegedrag en een negatieve relatie tussen segmentatiegedrag en werk-privé conflict. Deze hypothese is getoetst aan de hand van een regressieanalyse met behulp van de Processtool (versie 2016) van Hayes (2012). Om aan te tonen of er sprake was van een vorm van mediatie is het stappenplan (‘the decision tree’) van Zhao en collega’s (2010) gevolgd. Allereerst is er gekeken of er sprake was van een significant indirect effect (pad a x b). Het gemiddelde indirecte effect van de bootstrapanalyse bleek niet significant bij het gebruik van een 95% betrouwbaarheidsinterval,  $b = -.02$ , CI  $-.105$  tot  $.004$ . Omdat getal 0 in dit betrouwbaarheidsinterval zat, kon worden vastgesteld dat er geen sprake was van mediatie. Vervolgens is er gekeken of het directe effect (pad c) significant was. Er bleek een significant direct effect van zelfregulatie op werk-privé conflict te zijn,  $b = -.25, t(88) = -2.32, p = .023$ . Dit gaf aan dat er sprake was van uitsluitend directe non-mediatie wat betekent dat er geen sprake was van mediatie en dat hypothese 1a kon worden verworpen. Ter verduidelijking zijn de resultaten weergegeven in Figuur 3.



Figuur 3 Het mediatiemodel met dispositionele zelfregulatie als voorspeller van werk-privé conflict, gemedieerd door segmentatiegedrag.

**Privé-werk conflict.** Tevens werd verwacht dat segmentatiegedrag de relatie tussen dispositionele zelfregulatie en privé-werk conflict zou mediëren (*hypothese 1b*) waarbij er een positieve relatie werd verwacht tussen dispositionele zelfregulatie en segmentatiegedrag en een negatieve relatie tussen segmentatiegedrag en privé-werk conflict. Ook deze hypothese is getoetst aan de hand van een regressieanalyse met behulp van de Processtool (versie 2016) van Hayes (2012). Allereerst is er gekeken of er sprake was van een significant indirect effect (pad a x b). Het gemiddelde indirecte effect van de bootstrapanalyse bleek niet significant bij het gebruik van een 95% betrouwbaarheidsinterval,  $b = -.04$ , CI  $-.121$  tot  $.004$ . Omdat getal 0 in dit betrouwbaarheidsinterval zat, kon worden geconcludeerd dat er geen sprake was van mediatie. Vervolgens werd er gekeken naar de significantie van pad c. Er is geen significant direct effect van zelfregulatie op privé-werk conflict gevonden. Dat betekent dat er sprake was van geen enkel effect. Op basis hiervan is hypothese 1b verworpen. Ter verduidelijking zijn de resultaten weergegeven in Figuur 4.



Figuur 4 Het mediatiemodel van dispositionele zelfregulatie als voorspeller van privé-werk conflict, gemedieerd door segmentatiegedrag.



### **Additionele analyses**

Hoewel beide hypothesen zijn verworpen omdat is gebleken dat er geen sprake was van mediatie, zijn er wel andere interessante verbanden gevonden. Zoals af te lezen uit de correlatietabel (zie Tabel 1) was er een negatieve correlatie tussen dispositionele zelfregulatie en werk-privé conflict. Er is een aparte regressie uitgevoerd om dit verband te meten. Hierbij is er gecorrigeerd voor de achtergrondvariabele ‘duur van het dienstverband’. Er bleek een significant relatie te zijn tussen dispositionele zelfregulatie en werk-privé conflict,  $b = -.25$ ,  $t(88) = -2.32$ ,  $p = .023$ .

Daarnaast is uit de correlatietabel (zie Tabel 1) af te lezen dat er een significant verband bestaat tussen segmentatiegedrag en privé-werk conflict. Er is een aparte regressie uitgevoerd om de relatie tussen segmentatiegedrag en privé-werk conflict te meten. Hierbij is er gecorrigeerd voor de achtergrondvariabele ‘duur van het dienstverband’. De analyse wees uit dat er een significant verband was tussen segmentatiegedrag en privé-werk conflict,  $b = -.28$ ,  $t(88) = -3.67$ ,  $p < .001$ .

Gezien het feit dat er in de huidige studie geen multilevel analyse is uitgevoerd waarbij ook fluctuaties tussen de dagen konden worden meegenomen, kunnen er geen uitspraken worden gedaan over de verschillen in segmentatiegedrag, privé-werk en werk-privé conflict tussen de verschillende dagen per persoon. Middels een correlatieanalyse was het echter wel mogelijk om erachter te komen of er fluctuaties bestonden op dagniveau. De correlaties van segmentatiegedrag, werk-privé en privé-werk conflict tussen de vijf dagen zijn te vinden in tabel 2,3 en 4. Wat hierbij is opgevallen zijn de lage correlaties in tabel 2. Hieruit is af te lezen dat segmentatiegedrag tussen de vijf dagen weinig onderlinge correlaties had. Dit kan betekenen dat er fluctuaties bestaan in het type boundary management gedrag dat iemand gedurende de week vertoont. Een persoon kan op dag 1 werk en privé gescheiden hebben gehouden maar op dag 4 meer integratiegedrag hebben vertoond.

Met behulp van herhaalde metingen analyse is er gekeken of er significante verschillen waren tussen het segmentatiegedrag over de verschillende dagen heen. Hierbij dient te worden opgemerkt dat in de herhaalde metingen analyses uitsluitend de respondenten ( $N = 62$ ) zijn meegenomen die alle vijf de dagboekvragenlijsten hebben ingevuld. Allereerst is er met behulp van Mauchly's test gekeken of er sprake was van sfericiteit. Als er sprake is van sfericiteit dan is de variantie van segmentatiegedrag over de verschillende dagen ongeveer gelijk (Field, 2013). Mauchly's test toonde aan dat de assumptie van sfericiteit kon worden aangenomen,  $\chi^2(9) = 14,75$ ,  $p = .098$ . Vervolgens is er gekeken naar de uitkomst van de herhaalde metingen analyse. Hieruit bleek dat segmentatiegedrag niet significant verschilde

per dag,  $F(4,244) = .55$ ,  $p = .700$ . Kortom, hoewel op basis van de waarden in de correlatietabel werd gedacht dat er grote fluctuaties waren in segmentatiegedrag over de verschillende dagen, bleek uit de herhaalde metingen analyse dat er geen significante verschillen waren tussen de dagen. Dat suggereert dat mensen wel fluctueren in het boundary management gedrag dat zij vertonen, maar dat dit gedrag redelijk consistent is over de dagen heen.

Omdat deze conclusie tegenstrijdig lijkt met de waarden in de correlatietabel, wat mogelijk te verklaren is door de kleine hoeveelheid respondenten dat is meegenomen in de analyse, is er aanvullend een gepaarde t-test uitgevoerd. Hiermee is getest of het verschil tussen de twee dagen waarvan de gemiddelden per dag het meest van elkaar verschillen, significant was. Uit de correlatietabel af te lezen, lijken dit dag 1 ( $M = 4.80$ ,  $SE = .18$ ) en dag 5 ( $M = 5.08$ ,  $SE = .16$ ) te zijn. Het verschil,  $-.28$ , BCa 95% CI  $[-0.75, .19]$  bleek niet significant,  $t(74) = -1.18$ ,  $p = .242$ . Ook deze analyse toonde aan dat er geen significante verschillen waren in het segmentatiegedrag tussen verschillende dagen.

In tabel 3 staan de correlaties weergegeven van werk-privé conflict. De tabel laat zien dat de gemiddelden van het ervaren werk-privé conflict tussen de meeste dagen met elkaar samenhangen maar dat er tevens enkele dagen niet significant met elkaar correleren. Met behulp van een herhaalde metingen analyse is er gekeken of er significante verschillen waren tussen het ervaren werk-privé conflict over de verschillende dagen heen. Mauchly's test liet zien dat de assumptie van sfericiteit kon worden aangenomen,  $\chi^2(9) = 8.48$ ,  $p = .487$ . De resultaten van de herhaalde metingen analyse gaven aan dat het ervaren werk-privé conflict niet significant verschilde per dag,  $F(4,244) = 1.12$ ,  $p = .348$ . Het werk-privé conflict dat werd ervaren lijkt redelijk consistent over de verschillende dagen.

Ook voor werk-privé conflict is er aanvullend een gepaarde t-test uitgevoerd. Het verschil in gemiddelden bleek tussen dag 3 ( $M = 2.44$ ,  $SE = .16$ ) en dag 5 ( $M = 2.13$ ,  $SE = .14$ ) het grootst te zijn. Het verschil van  $.31$ , BCa 95% CI  $[-.07, .69]$  bleek niet significant  $t(70) = 1.62$ ,  $p = .109$ . Ook deze analyse toonde aan dat er geen significant verschil was in het ervaren werk-privé conflict tussen de dagen die qua gemiddelden het meest van elkaar verschilden.

In tabel 4 zijn de correlaties van privé-werk conflict weergegeven. Uit de correlatietabel kan worden afgelezen dat alle dagen met elkaar gecorreleerd zijn, behalve dag 3 ( $M = 1.92$ ,  $SE = .11$ ) en dag 5 ( $M = 1.75$ ,  $SE = .12$ ). Het verschil,  $.16$ , Bca 95% CI  $[-.12, .45]$  bleek niet significant  $t(70) = 1.14$ ,  $p = .259$ .

Kortom, uit de analyses is gebleken dat het segmentatiegedrag en het ervaren werk-privé en privé-werk conflict over de dagen heen wel fluctueerden, maar dat er geen significante verschillen waren tussen de verschillende dagen.

Tabel 1

*Gemiddelden, standaard deviaties en correlaties tussen de verschillende variabelen*

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Geslacht	-	-	--												
2. Leeftijd	42.30	11.06	-.19	--											
3. Opleiding	-	-	.19	-.05	--										
4. Burgerlijke staat	-	-	.13	-.03	-.09	--									
5. Zorg voor kinderen/volw	-	-	.05	.37**	.02	.10	--								
6. Leidinggevende functie	-	-	-.43**	.12	.07	-.11	.09	--							
7. Duur dienstverband	10.91	10.06	-.31**	.60**	-.12	-.12	.27*	.23*	--						
8. Contracturen	34.53	8.07	-.47**	-.04	-.05	-.17	-.32**	.36**	.15	--					
9. Werkelijke uren	39.23	10.93	-.49**	-.02	-.02	-.16	-.18	.50**	.22*	.79**	--				
10. Dispositionele zelfregulatie	4.74	.75	.15	.01	.10	-.06	.21*	.04	.07	.01	-.07	--			
11. Segmentatiegedrag	4.96	.85	.03	.02	-.08	.10	-.04	-.36**	-.15	-.10	-.20	.13	--		
12. Werk-privé conflict	2.28	.81	-.09	-.15	.03	-.11	-.16	-.05	-.25*	.16	.12	-.25*	-.14	--	
13. Privé-werk conflict	1.81	.67	.05	-.18	.06	.04	.09	.02	-.26*	-.14	-.12	-.12	-.31**	.42**	--

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

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

Tabel 2

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

	M	SD	Dag 1	Dag 2	Dag 3	Dag 4	Dag 5
Dag 1	4.77	1.58	--				
Dag 2	5.01	1.66	.22*	--			
Dag 3	4.94	1.48	.05	.43**	--		
Dag 4	5.08	1.56	-.13	.11	.08	--	
Dag 5	5.09	1.39	.04	-.06	-.05	.29*	--

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

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

Tabel 3

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

	M	SD	Dag 1	Dag 2	Dag 3	Dag 4	Dag 5
Dag 1	2.25	1.11	--				
Dag 2	2.29	1.13	.31**	--			
Dag 3	2.42	1.29	.20	.43**	--		
Dag 4	2.38	1.26	.13	.33**	.35**	--	
Dag 5	2.08	1.21	.29*	.34**	.20	.42**	--

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

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

Tabel 4

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

	M	SD	Dag 1	Dag 2	Dag 3	Dag 4	Dag 5
Dag 1	1.86	.98	--				
Dag 2	1.91	1.01	.49**	--			
Dag 3	1.85	.91	.34**	.57**	--		
Dag 4	1.70	.89	.30**	.27*	.39**	--	
Dag 5	1.73	.99	.29*	.31**	.23	.56**	--

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

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

## Discussie

Het doel van het huidige onderzoek was tweeledig. Het eerste doel was te achterhalen of er een relatie bestaat tussen dispositionele zelfregulatie en boundary management gedrag. Het tweede doel was inzicht krijgen in het segmentatiegedrag onder werkenden en te achterhalen of werkenden die meer segmenteren minder werk-privé en privé-werk conflict ervaren. Er werd verwacht dat segmentatiegedrag de relatie tussen dispositionele zelfregulatie en het ervaren werk-privé conflict medieert, evenals de relatie tussen dispositionele zelfregulatie en het ervaren privé-werk conflict. Op basis van de analyses is er geconcludeerd dat er geen sprake is van mediatie. Dat wil zeggen dat segmentatiegedrag de relatie tussen dispositionele zelfregulatie en werk-privé conflict niet medieert en dat segmentatiegedrag ook de relatie tussen dispositionele zelfregulatie en privé-werk conflict niet medieert.

Op basis van bestaande literatuur werd verwacht dat dispositionele zelfregulatie zou samenhangen met segmentatiegedrag omdat er zelfregulatie vereist is om de gewenste grens tussen werk en privé te bereiken (Allen et al., 2014), zelfregulatie het schakelen tussen de verschillende rollen faciliteert (Rothbard, 2001) en zelfregulatie nodig is om weerstand aan impulsen te bieden (Finkel & Campbel, 2001; Miyake et al., 2000). Uit het huidige onderzoek is echter gebleken dat er geen verband bestaat tussen dispositionele zelfregulatie en boundary management gedrag. Tegen de verwachting in (Allen et al., 2014) kan er geconcludeerd worden dat dispositionele zelfregulatie niet ten grondslag ligt aan het boundary management gedrag dat een persoon vertoont.

Een mogelijke verklaring voor het feit dat er geen significant verband is gevonden tussen dispositionele zelfregulatie en segmentatiegedrag is dat het afhankelijk is van de voorkeur die een individu heeft voor bepaald boundary management gedrag en of deze voorkeur overeenkomt met de neiging van het individu om bepaald boundary management gedrag te vertonen. Pas wanneer er een verschil is, moeten de responsen worden veranderd, wat zelfregulatie vereist (Baumeister et al., 1994). Als een persoon op zijn of haar vrije dag werkgerelateerde mail ontvangt en de neiging heeft om dit te lezen maar de voorkeur heeft om dit niet te lezen, dan vereist het zelfregulatie om de mail niet te lezen. Kortom, mogelijkwijs is er zelfregulatie vereist om het geprefereerde boundary management gedrag te vertonen als dat gedrag verschilt van de neiging die het individu heeft. Vervolgonderzoek zou dit kunnen onderzoeken.

Hoewel er geen verband is gevonden tussen dispositionele zelfregulatie en segmentatiegedrag, is er wel een andere interessante relatie gevonden. Gebleken is dat er een

direct significant negatief verband bestaat tussen dispositionele zelfregulatie en werk-privé conflict. Deze uitkomst suggereert dat individuen die een grote zelfregulatiecapaciteit hebben, minder werk-privé conflict ervaren omdat zij goed zijn in het managen en veranderen van het zelf (Baumeister & Vonasch, 2015). Voorbeelden hiervan zijn het veranderen van gedachten, emoties, impulsen of gedrag (Baumeister et al., 1994).

Daarnaast bleek uit de additionele analyses dat er een significante negatieve relatie bestaat tussen segmentatiegedrag en het ervaren privé-werk conflict. Dat betekent dat een hogere mate van segmentatiegedrag samenhangt met minder ervaren privé-werk conflict. Dit komt overeen met het onderzoek van Kossek en collega's (2006) die eerder hebben aangetoond dat segmentatiegedrag gerelateerd is aan minder ervaren privé-werk conflict. Hoewel er op basis van recente onderzoeken (Danner-Vlaardingebroek et al., 2013; Kossek et al., 2012) ook werd verwacht dat er een relatie zou bestaan tussen segmentatiegedrag en ervaren werk-privé conflict, is hier in het huidige onderzoek geen bewijs voor gevonden.

In tegenstelling tot eerder genoemde cross-sectionele onderzoeken (Danner-Vlaardingebroek et al., 2013; Kossek et al., 2012; Kossek et al., 2006), was het huidige onderzoek een dagboekonderzoek. Dat wil zeggen dat er rekening is gehouden met fluctuaties in segmentatiegedrag en het ervaren werk-privé en privé-werk conflict. Naar verwachting bleek uit het huidige onderzoek dat werkenden die gemiddeld genomen segmentatiegedrag vertonen ook minder privé-werk conflict ervaren. Dit komt overeen met bevindingen van het dagboekonderzoek dat is uitgevoerd onder studenten (Van Steenbergen et al., *manuscript ingediend voor publicatie*). Er is echter, in tegenstelling tot wat werd verwacht op basis van het onderzoek van Van Steenbergen en collega's (*manuscript ingediend voor publicatie*), geen bewijs gevonden voor de hypothese dat werkenden die gemiddeld genomen segmentatiegedrag vertonen ook minder werk-privé-conflict ervaren.

Het gebrek aan bewijs voor deze relatie kan betekenen dat segmenteren niet helpt om werk-privé conflict te voorkomen. Gemiddeld genomen segmenteren de meeste respondenten van dit onderzoek maar zij ervaren gemiddeld genomen wel enige mate van werk-privé conflict. Het is dus mogelijk dat een persoon die werk en privé fysiek scheidt en de objecten, mensen en gedachten die worden geassocieerd met het ene domein niet laat overlopen in het andere domein, toch werk-privé conflict ervaart. Dit kan betekenen dat er factoren zijn die werk-privé conflict veroorzaken, waarvan de invloed niet te voorkomen is door te segmenteren. In tegenstelling tot werk-privé conflict, kan de invloed van factoren die privé-werk conflict veroorzaken wel worden voorkomen door te segmenteren.

Tenslotte zijn er nog additionele analyses uitgevoerd om de fluctuaties in boundary management gedrag en werk-privé en privé-werk conflict te onderzoeken. Hoewel de gemiddelden per dag fluctueren, is uit de analyses gebleken dat er geen significante verschillen bestaan tussen de verschillende dagen. Dat suggereert dat de respondenten redelijk consistent waren in het segmentatiegedrag dat zij vertoonden en het ervaren werk-privé en privé-werk conflict. Dit komt niet overeen met bevindingen uit het dagboekonderzoek dat is uitgevoerd onder studenten (Van Steenbergen et al., *manuscript ingediend voor publicatie*). Zij toonden aan dat er significante verschillen bestaan tussen het boundary management gedrag dat studenten over een aantal dagen laten zien en het conflict dat zij ervaren.

Een mogelijke verklaring hiervoor is dat niet alle respondenten die zijn meegenomen in het huidige onderzoek alle vijf de dagboekvragenlijsten hebben ingevuld. Het is mogelijk dat zij op de dagen dat zij de vragenlijsten niet hebben ingevuld, ander boundary management gedrag hebben laten zien dan dat zij vertoonden op de dagen dat zij de dagboekvragenlijsten wel hebben ingevuld, maar dat gegevens hiervan ontbreken. Daarnaast zou het ‘gemak’ kunnen zijn, dat de respondenten na verloop van de dagen minder nadachten bij het invullen van de vragenlijst en de antwoorden van eerdere dagen min of meer hebben gekopieerd.

### **Limitaties en vervolgonderzoek**

Omdat is gebleken dat dispositionele zelfregulatie samenhangt met werk-privé conflict, kan de rol van uitputting (*ego depletion*) in vervolgonderzoek worden onderzocht. Dispositionele zelfregulatie is namelijk een centraal en duurzaam kenmerk van de persoonlijkheid (Mischel, Shoda & Peake, 1988; Shoda, Mischel, Peake, 1990) dat niet makkelijk verandert over tijd. Daarentegen kan uitputting wel worden beïnvloed. Er is namelijk een grote hoeveelheid bewijs dat regelmatige training met taken die zelfregulatie vereisen het uitputtingseffect kan verzwakken (Oaten & Cheng, 2006a, 2006b, 2007; Gailliot et al., 2007; Muraven et al., 1999). Daarnaast is er enig bewijs dat implementatie-intenties weerstand bieden aan het uitputtingseffect (Webb & Sheeran, 2003). Als uit vervolgonderzoek blijkt dat uitputting gerelateerd is aan werk-privé conflict kan het zeer waardevol zijn.

Dit onderzoek suggereert dat meer segmenteren niet helpt om werk-privé conflict te voorkomen. Vervolgonderzoek zou kunnen kijken van welke factoren de invloed op werk-privé conflict niet kan worden voorkomen door te segmenteren. Voorbeelden van deze factoren zijn onregelmatige of inflexibele werkuren, veel reizen, teveel werk, interpersoonlijk conflict, carrièrereïntenties of werkstress (Greenhouse, 2002). Wanneer hier inzicht in wordt verkregen kan er worden onderzocht welke mensen of omstandigheden de invloed of



aanwezigheid van deze factoren kunnen verminderen waardoor werk-privé conflict kan worden voorkomen.

Aangezien wel is gebleken dat segmentatiegedrag samenhangt met minder privé-werk conflict zou er kunnen worden onderzocht of er een verband bestaat tussen meditatie of mindfulness en segmentatiegedrag. Door meditatie of mindfulness leert een persoon in het hier en nu te zijn (Siegel, Germer & Olendzki, 2009). Bij segmenteren zijn niet alleen werk en privé fysiek gescheiden maar lopen alle objecten, mensen en gedachten die worden geassocieerd met het ene domein niet over in het andere domein (Nippert-Eng, 1996). Meditatie zou personen kunnen helpen om uitsluitend met de objecten, mensen en gedachten van de ene rol bezig te zijn en niet tegelijkertijd met de objecten, mensen en gedachten die tot de andere rol behoren.

Omdat het voor deze masterthesis te ver voerde om een multilevel analyse te doen, zijn de analyses uitgevoerd met behulp van de gemiddelden van segmentatiegedrag en het ervaren werk-privé en privé-werk conflict. Hierdoor zijn specifieke fluctuaties per dag niet meegenomen waardoor er niet kon worden getoetst of meer segmentatiegedrag op een bepaalde dag ook leidde tot minder werk-privé en privé-werk conflict op diezelfde dag. In dit onderzoek zijn de verschillen op dagniveau dus niet meegenomen, waardoor er geen uitspraken kunnen worden gedaan over wat het optimale boundary management gedrag is voor werkenden op zowel individueel niveau als op dagniveau. Ook kon er geen onderscheid worden gemaakt tussen mensen die op bepaalde dagen niet hadden gewerkt of de locatie (op het werk of thuis) waar mensen op bepaalde dagen werkten. Hoewel er in dit onderzoek geen significante verschillen bestonden in het boundary management gedrag en beide vormen van conflict tussen de verschillende dagen, zou het toch beter zijn om in vervolgonderzoek gebruik te maken van een multilevel analyse waarbij specifieke fluctuaties per dag mee kunnen worden meegenomen evenals enkele eerder genoemde dagvariabelen.

Daarnaast zijn in dit onderzoek de respondenten meegenomen die minimaal drie dagboekvragenlijsten hadden ingevuld. Het zou wellicht beter zijn geweest als alleen de respondenten mee waren genomen in de analyses die alle vijf de dagboekvragenlijsten hadden ingevuld om te voorkomen dat er waardevolle informatie mist, namelijk welk boundary management gedrag men heeft laten zien op dagen dat de vragenlijst niet is ingevuld en welke mate van rolconflict men op die dagen ervaarde. Tevens vroegen meerdere respondenten zich af of de vragenlijst ook diende te worden ingevuld op dagen dat zij niet hadden gewerkt. Dit had beter kunnen worden gecommuniceerd naar de respondenten omdat sommigen dit op basis van hun eigen aannames wellicht niet hebben gedaan. Ook had beter kunnen worden

benadrukt dat er elke dag opnieuw goed diende te worden nagedacht bij het beantwoorden van de vragen omdat het zeer goed mogelijk is dat de antwoorden per dag kunnen verschillen. Hoewel het is benoemd, is het waarschijnlijk dat mensen na verloop van de dagen de vragen meer 'automatisch' invullen. Vervolgonderzoek zou hier rekening mee kunnen houden.

### **Implicaties voor de praktijk**

Omdat dispositionele zelfregulatie een centraal en duurzaam kenmerk is van de persoonlijkheid (Mischel et al., 1988; Shoda et al., 1990) dat niet makkelijk verandert over tijd zou de zelfregulatiecapaciteit van het individu een criterium kunnen worden voor organisaties bij de werving en selectie van nieuwe werknemers aangezien het samenhangt met minder werk-privé conflict en het daardoor de negatieve gevolgen die gerelateerd zijn aan werk-privé conflict kan voorkomen.

Gezien het feit dat de dispositionele zelfregulatie van een individu niet door training kan worden vergroot, dient vervolgonderzoek te achterhalen of er een relatie bestaat tussen uitputting (*ego depletion*) en het ervaren werk-privé conflict. Wanneer daar bewijs voor wordt gevonden, wordt de praktische relevantie van dit onderzoek nog meer zichtbaar.

Het huidige onderzoek suggereert dat individuen meer segmentatiegedrag moeten laten zien als zij minder privé-werk conflict willen ervaren. Dit komt overeen met eerdere onderzoeken (Kossek et al., 2006; Van Steenbergen et al., 2013). Het is belangrijk dat privé-werk conflict wordt voorkomen omdat privé-werk conflict wordt geassocieerd met diverse negatieve uitkomsten zoals verminderde werktevredenheid, lagere organisatiecommitment, een hogere intentie om te stoppen met het werk, absentieïsme en meer werkgerelateerde spanning (Amstad et al., 2011) maar ook omdat mensen die meer privé-werk conflict ervaren minder tevreden zijn met hun huwelijk en gezinsleven en meer familiegerelateerde spanning hebben. Het is dus zowel voor organisaties als voor individuen beter als individuen segmenteren omdat individuen dan geen privé-werk conflict ervaren en de daarmee verwante gevolgen.

## Conclusie

Met dit onderzoek is er gekeken of dispositionele zelfregulatie samenhangt met boundary management gedrag. Ook is er geprobeerd te achterhalen of werkenden die meer segmenteren minder werk-privé en privé-werk conflict ervaren. Omdat er geen bewijs is gevonden voor de hypothesen dat segmentatiegedrag de relatie tussen dispositionele zelfregulatie en beide vormen van conflict medieert, blijft het vooralsnog onduidelijk welke eigenschappen, mensen of omstandigheden ertoe leiden dat een persoon segmentatiegedrag vertoont. Dit onderzoek heeft in ieder geval aangetoond dat dispositionele zelfcontrole niet ten grondslag ligt aan het boundary management gedrag dat een persoon laat zien. Wat dit onderzoek wel heeft laat zien is dat dispositionele zelfregulatie samenhangt met werk-privé conflict. Omdat dit nooit eerder is onderzocht, is deze bevinding een aanvulling op de bestaande literatuur. Een hogere mate van dispositionele zelfregulatie zou als criterium kunnen worden gehanteerd bij de werving- en selectie van werknemers aangezien het samenhangt met minder werk-privé conflict en daardoor de daarmee samenhangende negatieve gevolgen kunnen worden voorkomen. Daarnaast kan deze bevinding als opstap dienen voor vervolgonderzoek waarbij kan worden gekeken naar de relatie tussen uitputting en rolconflict. Dit kan interessant zijn aangezien training en implementatie-intenties weerstand kunnen bieden aan dit uitputtingseffect. Ten slotte suggereert dit onderzoek dat mensen die gemiddeld genomen segmenteren minder privé-werk conflict ervaren maar dat het scheiden van werk en privé niet helpt om werk-privé conflict te voorkomen. Vervolgonderzoek zou kunnen kijken van welke factoren de invloed op werk-privé conflict niet kan worden voorkomen door te segmenteren en welke mensen of omstandigheden de invloed of aanwezigheid van deze factoren kunnen verminderen waardoor werk-privé conflict kan worden voorkomen.

## Referenties

- Allen, T. D., & Armstrong, J. (2006). Further examination of the link between work-family conflict and physical health the role of health-related behaviors. *American Behavioral Scientist*, *49*(9), 1204-1221.
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work–family boundary dynamics. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, *1*(1), 99-121.
- Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work–family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(2), 372-379.
- Ammons, S. K. (2013). Work-family boundary strategies: Stability and alignment between preferred and enacted boundaries. *Journal of Vocational Behavior*, *82*, 49-58.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of occupational health psychology*, *16*(2), 151.
- 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*, 472-491.
- Baumeister, R. F., Gailliot, M., DeWall, C. N., & Oaten, M. (2006). Self-Regulation and Personality: How Interventions Increase Regulatory Success, and How Depletion Moderates the Effects of Traits on Behavior. *Journal of personality*, *74*(6), 1773-1802.
- Baumeister, R. F., Heatherton, T. F., & Tice, D. M. (1994). *Losing control: How and why people fail at self-regulation*. Academic press.
- Baumeister, R. F., & Vonasch, A. J. (2015). Uses of self-regulation to facilitate and restrain addictive behavior. *Addictive behaviors*, *44*, 3-8
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, *53*(6), 747-770.
- 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*(5), 741-754.
- 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.
- Field, A. P. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics: and sex and drugs and rock 'n' roll (fourth edition)*. London: Sage publications.

- Finkel, E. J., & Campbell, W. K. (2001). Self-control and accommodation in close relationships: an interdependence analysis. *Journal of personality and social psychology*, 81(2), 263.
- 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.
- Gailliot, M. T., Plant, E. A., Butz, D. A., & Baumeister, R. F. (2007). Increasing self-regulatory strength can reduce the depleting effect of suppressing stereotypes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(2), 281-294.
- Greenhaus, J. H. (2002). Work-Family Conflict. *Journal of The Academy of Management Review*, 45, 1-9.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 248-261.
- Hagger, M. S., Wood, C., Stiff, C., & Chatzisarantis, N. L. (2010). Ego depletion and the strength model of self-control: a meta-analysis. *Psychological bulletin*, 136(4), 495.
- Hammer, L. B., Bauer, T. N., & Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 419-436.
- Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling [White paper]. Retrieved from: <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>
- Hox, J. J., Moerbeek, M., & van de Schoot, R. (2010). *Multilevel analysis: Techniques and applications*. Routledge.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- 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.
- 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.
- Kossek, E.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.

- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior, 81*(1), 112-128.
- 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.
- Matthews, R. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). Development and initial evaluation of an enhanced measure of boundary flexibility for the work and family domains. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(3), 330.
- Mischel, W., Shoda, Y., & Peake, P. K. (1988). The nature of adolescent competencies predicted by preschool delay of gratification. *Journal of personality and social psychology, 54*(4), 687.
- Miyake, A., Friedman, N. P., Emerson, M. J., Witzki, A. H., Howerter, A., & Wager, T. D. (2000). The unity and diversity of executive functions and their contributions to complex “frontal lobe” tasks: A latent variable analysis. *Cognitive psychology, 41*(1), 49-100.
- Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychological bulletin, 126*(2), 247.
- Muraven, M., Baumeister, R. F., & Tice, D. M. (1999). Longitudinal improvement of self-regulation through practice: Building self-control strength through repeated exercise. *The Journal of social psychology, 139*(4), 446-457.
- Muraven, M., Tice, D. M., & Baumeister, R. F. (1998). Self-control as a limited resource: Regulatory depletion patterns. *Journal of personality and social psychology, 74*(3), 774.
- Nippert-Eng, C. (1996). Home and work. Negotiating boundaries through everyday life. *The university of Chicago Press: Chicago.*
- Oaten, M., & Cheng, K. (2006a). Longitudinal gains in self-regulation from regular physical exercise. *British journal of health psychology, 11*(4), 717-733.
- Oaten, M., & Cheng, K. (2006b). Improved self-control: The benefits of a regular program of academic study. *Basic and Applied Social Psychology, 28*(1), 1-16.

- Oaten, M., & Cheng, K. (2007). Improvements in self-control from financial monitoring. *Journal of Economic Psychology*, 28(4), 487-501.
- Ohly, S., Sonnentag, S., Niessen, C., & Zapf, D. (2010). Diary studies in organizational research. *Journal of Personnel Psychology*.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological assessment*, 5(2), 164.
- 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.
- Preacher, K. J., & Kelley, K. (2011). Effect size measures for mediation models: quantitative strategies for communicating indirect effects. *Psychological methods*, 16(2), 93.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- Shoda, Y., Mischel, W., & Peake, P. K. (1990). Predicting adolescent cognitive and self-regulatory competencies from preschool delay of gratification: identifying diagnostic conditions. *Developmental psychology*, 26(6), 978.
- Siegel, R. D., Germer, C. K., & Olendzki, A. (2009). Mindfulness: What is it? Where did it come from?. In *Clinical handbook of mindfulness* (pp. 17-35). Springer New York.
- Steenbergen, E.F. Van, Ybema, J.F., Lapiere, L.M. (*manuscript ingediend voor publicatie*).  
Boundary Management in Action: A Diary Study of Students' Work-Study Conflict.
- Van Steenbergen, E. F., & Ellemers, N. (2009). Is managing the work–family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 617-642.
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of personality*, 72(2), 271-324.
- Webb, T. L., & Sheeran, P. (2003). Can implementation intentions help to overcome ego-depletion? *Journal of Experimental Social Psychology*, 39(3), 279-286.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, 601-617.
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of consumer research*, 37(2), 197-206.

## Bijlage 1: Wervingsmail participanten

### DOE MEE AAN ONS ONDERZOEK EN MAAK KANS OP 1 VAN DE 2 BOL.COM CADEAUBONNEN T.W.V. €50,-

*Hoe gaat u om met de grens tussen uw werk- en privéleven? Is deze grens flexibel of houdt u uw werk en privé strikt gescheiden? Wanneer voelt u zich prettig, tevreden, productief en in balans? Geef antwoord op soortgelijke vragen en help ons (en de wetenschap) door mee te doen aan ons onderzoek!*

**WAAROM?** Verschillende factoren – zoals toenemende globalisering en technologische ontwikkelingen – hebben ertoe geleid dat werk en privé de afgelopen jaren steeds meer met elkaar verweven zijn geraakt. Voor zowel organisaties als werkenden is het van belang om te onderzoeken hoe werkenden omgaan met de vervaagde grenzen tussen werk en privé en te achterhalen of er een bepaalde manier is waarop mensen het meest productief en plezierig werken.

**WIE?** Wij zijn Puck Kolfshoten en Marleen Bhola, studentes Sociale- en Organisationspsychologie aan de Universiteit Utrecht en doen onderzoek naar de balans tussen werk en privé.

**WAT?** Het onderzoek bestaat uit twee typen online vragenlijsten: (a) voorafgaand een algemene vragenlijst (**week 15**) en (b) gedurende vijf achtereenvolgende dagen een korte vragenlijst (**week 16**). Per vragenlijst kost het maximaal 10 minuten om in te vullen.

Uiteraard houden wij rekening met uw privacy en zullen alle gegevens vertrouwelijk worden behandeld. Dat houdt in dat de data niet terug te leiden zijn tot u als persoon, niet verstrekt worden aan derden en na afronding van het onderzoek worden verwijderd. De resultaten zullen na het verwerken van de data aan de deelnemers worden teruggekoppeld.

**WINNEN?** Om onze dankbaarheid te tonen, zullen wij twee bol.com cadeaubonnen verloten onder de deelnemers t.w.v. €50,-.

### Werkt u minimaal 20 uur per week? Heeft u een partner en/of (een) kind(eren)? Dan zijn wij op zoek naar u!

**MEEDOEN?** Mail 'JA' naar [wpbalans@gmail.com](mailto:wpbalans@gmail.com). De links naar de vragenlijsten worden u dan per mail toegestuurd.

**Alvast ontzettend bedankt voor uw deelname!**

Voor vragen kunt u contact opnemen via: [wpbalans@gmail.com](mailto:wpbalans@gmail.com).

Puck Kolfshoten, Marleen Bhola en Dr. Elianne van Steenberg

*P.S. Stuur u deze e-mail vooral door aan andere mogelijk geïnteresseerden!*



## Bijlage 2: Vragenlijst

### ALGEMENE VRAGENLIJST

Hartelijk bedankt voor het deelnemen aan ons dagboekonderzoek! Voordat we beginnen aan de dagboekvragenlijsten willen we u vragen om eenmalig deze korte vragenlijst met algemene vragen te beantwoorden.

Graag willen wij nog vermelden dat er volledig vertrouwelijk met uw gegevens wordt omgegaan en dat de resultaten van het onderzoek nooit herleidbaar zullen zijn tot u als individu. We hopen van harte dat u blijft meewerken aan het onderzoek zodat wij deze thematiek betrouwbaar kunnen onderzoeken, maar u mag te allen tijde, zonder opgave van reden, stoppen met het onderzoek.

Indien u akkoord gaat met bovenstaande klikt u dan op 'AKKOORD'

AKKOORD

#### Demografische gegevens

1 Wat is uw geslacht?\*

Man

Vrouw

2 Wat is uw leeftijd (in jaren)?\*

.....

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

Lagere school

MAVO, LBO

HAVO, MBO

VWO

HBO

WO

4 Wat is uw burgerlijke staat? \*

Alleenstaand

Getrouwd/samenwonend

5 Heeft u zorg voor kinderen of hulpbehoevende volwassenen? \*

Ja

Nee (*if 'Nee' is selected, then skip the next question*)

6 Voor hoeveel thuiswonende kinderen of hulpbehoevende volwassenen draagt u zorg?  
*Vul hieronder het aantal in. Als u geen kind(eren) en/of hulpbehoevende volwassene(n) heeft in een categorie dan kunt u het vakje leeg laten.*

- ..... kinderen van 0 t/m 1 jaar
- ..... kinderen van 2 t/m 5 jaar
- ..... kinderen van 6 t/m 12
- ..... kinderen van 13 t/m 17
- ..... kinderen van 18 jaar en ouder
- ..... gehandicapte, zieke, of bejaarde volwassenen voor wie u zorgt

### **Werk en organisatie**

7 Binnen welke sector van de arbeidsmarkt bent u werkzaam?\*

- Industrie
- Bouw
- Handel
- Horeca
- Vervoer
- Financiële instelling
- Zakelijke dienstverlening
- Communicatie
- Overheid
- Onderwijs
- Gezondheidszorg en welzijnswerk
- Cultuur en vrije tijd
- Agrarische sector
- Anders, namelijk .....

8 Heeft u een leidinggevende functie?\*

- Ja
- Nee

9 Werkt u bij een organisatie? \*

- Ja
- Nee, ik ben zelfstandige met personeel
- Nee, ik ben zelfstandige zonder personeel

10 Hoe lang werkt u al bij deze organisatie? *Voorbeeld: 5 jaar en 3 maanden wordt: 5.3.*

.....

11 Hoeveel werkt u per week volgens uw contract (in uren)?\*

.....

12 Hoeveel werkt u daadwerkelijk per week (in uren)?\*

.....

## Zelfregulatie

Mensen verschillen in de mate waarin zij zichzelf reguleren. De volgende vragen gaan hierover. Sommige van deze vragen zijn misschien lastig te beantwoorden. Denk toch niet te lang na. Uw eerste indruk is vaak het beste.

Kunt u aangeven op een schaal van 1 (= helemaal niet) tot 7 (= heel erg) , in hoeverre de onderstaande stellingen op u van toepassing zijn?

	Helemaal niet						Heel erg
	1	2	3	4	5	6	7
13 Ik kan goed verleiding weerstaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14 Ik vind het moeilijk om slechte gewoontes te doorbreken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15 Ik ben lui	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16 Ik zeg ongepaste dingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17 Ik doe zeker dingen die slecht voor me zijn, als ik ze leuk vind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18 Ik weiger dingen te doen die slecht voor me zijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19 Ik zou willen dat ik meer zelfdiscipline had	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20 Mensen zouden over mij zeggen dat ik ijzeren zelfdiscipline heb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21 Genoegen en plezier houden me soms van mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22 Ik heb moeite om me te concentreren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23 Ik kan effectief aan lange termijn doelen werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24 Soms kan ik mezelf niet stoppen als ik ergens mee bezig ben, zelfs als ik weet dat het niet goed is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25 Ik doe vaak dingen zonder na te denken over de alternatieven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of personality*, 72(2), 271-324.

### Privé scheiden van werk

De volgende vragen gaan over de mate waarin u uw privéleven vrij wilt houden van invloeden van uw werk. Met privéleven wordt bedoeld: het leven dat u heeft naast het werk, met uw partner/kinderen/vrienden/hobby's etc. Waar geeft u de voorkeur aan?

Kunt u aangeven, op een schaal van 1 (= zeer oneens) tot 7 (= zeer eens) , in hoeverre u het eens bent met onderstaande stellingen ?

	Zeer oneens						Zeer eens
	1	2	3	4	5	6	7
26 Ik vind het niet fijn wanneer werk issues mijn privéleven binnendringen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27 Ik vind het niet fijn om aan mijn werk te moeten denken in mijn vrije tijd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28 Ik geef er de voorkeur aan mijn werkleven op het werk te houden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29 Ik vind het fijn om mijn werk achter mij te laten als ik stop met werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485-507.

### Werk scheiden van privé

De volgende vragen gaan over de mate waarin u uw werk vrij wilt houden van invloeden van uw privéleven. Met privéleven wordt bedoeld: het leven dat u heeft naast het werk, met uw partner/kinderen/vrienden/hobby's etc. Waar geeft u de voorkeur aan?

Kunt u aangeven, op een schaal van 1 (= zeer oneens) tot 7 (= zeer eens) , in hoeverre u het eens bent met onderstaande stellingen ?

	Zeer oneens						Zeer eens
	1	2	3	4	5	6	7
30 Ik vind het niet fijn wanneer privé issues mijn werkleven binnendringen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31 Ik vind het niet fijn om aan zaken uit mijn privéleven te denken wanneer ik aan het werk ben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32 Ik geef er de voorkeur aan om zaken die thuis spelen thuis te laten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33 Ik vind het fijn als ik zaken uit mijn privéleven achter mij kan laten wanneer ik aan het werk ga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Method, J. R., & LePine, J. A. (2015). Too close for comfort? Investigating the nature and functioning of work and non-work role segmentation preferences. *Journal of Business and Psychology*, 1-21.

### Segmentatiemogelijkheden

De volgende vragen gaan over de mate waarin u over mogelijkheden beschikt (vanuit uw werk) om uw werk- en privéleven te scheiden.

Kunt u op een schaal van 1 (= zeer oneens) tot 7 (= zeer eens) aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

		Zeer oneens					Zeer eens	
		1	2	3	4	5	6	7
34	Mijn werkplaats stelt mensen in staat om werk te vergeten wanneer zij niet aan het werk zijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35	Waar ik werk kunnen mensen werkzaken op het werk laten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36	Op mijn werk kunnen mensen voorkomen dat werkzaken hun privéleven binnendringen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37	Waar ik werk kunnen mensen hun werk mentaal achterlaten wanneer zij niet aan het werk zijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485-507.

### E-mail adres

38 Om de uitkomsten van de vragenlijst aan de dagboekvragenlijsten te kunnen linken, hebben we uw e-mailadres nodig. Zoals gezegd, niet voor andere doeleinden.....

Vul deze hier in\*

.....

## DAGBOEK VRAGENLIJST

Deze vragenlijst gaat over **vandaag (...dag)**. In hoeverre liepen werk en privé vandaag door elkaar heen? Ervaarde u een balans tussen werk en privé? Met privéleven/het leven thuis wordt bedoeld: het leven dat u heeft naast het werk, met uw partner/kinderen/vrienden/hobby's etc.

Deze vragenlijst krijgt u 5 achtereenvolgende dagen elke avond opgestuurd. Vul de vragenlijsten alstublieft iedere dag in (bij voorkeur tussen 20.00 en 21.00 uur) om het onderzoek zo waardevol mogelijk te maken. Als dit niet mogelijk is dan mag het ook later maar het is van belang dat het wel diezelfde avond gebeurt. Het is goed mogelijk dat de antwoorden op onderstaande vragen per dag verschillen.

### Werk

1 Heeft u vandaag gewerkt?\*

- Ja  
 Nee

2 Waar bent u vandaag aan het werk geweest?\*

- Thuis  
 Werk  
 Elders, namelijk.....

### Integratiegedrag

De volgende vragen gaan over de mate waarin u uw werk en privé vandaag al dan niet gescheiden heeft gehouden.

Kunt u aangeven op een schaal van 1 (= zeer oneens) tot 5 (= zeer eens) in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

	Zeer oneens					Zeer eens	
	1	2	3	4	5	6	7
3 Vandaag liet ik werk en privé door elkaar lopen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Er was vandaag een sterke grens tussen mijn carrière en de rollen die ik heb in mijn privéleven (bv. als partner/ouder/familielid/vriend)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Het was vandaag moeilijk om te zeggen waar mijn werk eindigde en waar mijn privéleven begon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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.

**Negatieve invloed van werk naar thuis**

De volgende vragen gaan over de mate van conflict die u vandaag van werk naar thuis ervaren heeft. Met conflict wordt een negatieve invloed van uw werk op privéleven bedoeld.

Kunt u op een schaal van 1 (= helemaal niet) tot 7 (= zeker wel) aangeven in hoeverre onderstaande stellingen vandaag op u van toepassing waren?

	Helemaal niet						Zeker wel
	1	2	3	4	5	6	7
6 Mijn werk verminderde vandaag de inspanning die ik thuis kon leveren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7 Stress van werk maakte mij vandaag thuis geïrriteerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8 Door mijn werk was ik vandaag te moe om dingen te doen die thuis moesten gebeuren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9 Zorgen over werk/problemen op het werk leidden mij vandaag af toen ik thuis was	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 248-261.

**Negatieve invloed van thuis naar werk**

De volgende vragen gaan over de mate van conflict die u vandaag van thuis naar werk ervaren heeft. Met conflict wordt een negatieve invloed van uw privéleven op uw werk bedoeld.

Kunt u op een schaal van 1 (= helemaal niet) tot 7 (= zeker wel) aangeven in hoeverre onderstaande stellingen vandaag op u van toepassing waren?

	Helemaal niet						Zeker wel
	1	2	3	4	5	6	7
10 Verantwoordelijkheden thuis verminderden vandaag de inspanning die ik voor mijn werk kon leveren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11 Problemen/zorgen over zaken die thuis of persoonlijk spelen, leidden mij vandaag af toen ik aan het werk was	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12 Door activiteiten en taken thuis had ik niet de hoeveelheid slaap gekregen die ik nodig had om vandaag goed te kunnen presteren op mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13 Door stress thuis was ik vandaag geïrriteerd tijdens mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 248-261.

### Algemene balans tussen werk en privé

De volgende vraag gaat over de mate waarin u vandaag tevreden was met de balans tussen uw werk en privé.

Kunt u op een schaal van 1 (= sterk mee oneens) tot 7 (= sterk mee eens) aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stelling?

	Sterk mee oneens						Sterk mee eens
	1	2	3	4	5	6	7
14 Ik was vandaag tevreden met de balans die ik had tussen mijn werk- en mijn privéleven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work–family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 372-379.

### Prestatie op het werk

De volgende vraag gaat over uw prestatie op het werk

Kunt u op een schaal van 1 (= helemaal oneens) tot 7 (helemaal mee eens) aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

Vandaag had ik....	Helemaal oneens						Helemaal mee eens
	1	2	3	4	5	6	7
15 ...over mijn werk het gevoel dat ik mijn verantwoordelijkheden goed nakwam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management, 17*, 601-617.



**Prestatie thuis**

De volgende vraag gaat over uw prestatie thuis en op het werk

Kunt u op een schaal van 1 (= helemaal oneens) tot 7 (helemaal mee eens) aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

Vandaag had ik....	Helemaal oneens						Helemaal mee eens
	1	2	3	4	5	6	7
16 ...over mijn leven thuis het gevoel dat ik mijn verantwoordelijkheden goed nakwam.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, 601-617.

**Algemene levenssatisfactie**

De volgende vraag gaat over de mate waarin u tevreden bent met uw leven.

Kunt u op een schaal van 1 (= heel erg ontevreden) tot 7 (= heel erg tevreden) aangeven in hoeverre u het eens bent met onderstaande stellingen?

	Heel erg ontevreden						Heel erg tevreden
	1	2	3	4	5	6	7
17 In de meeste opzichten vond ik mijn leven vandaag ideaal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18 De omstandigheden van mijn leven waren vandaag uitstekend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19 Ik was vandaag tevreden met mijn leven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20 De dingen die ik belangrijk vind in het leven, zaten vandaag in mijn dag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21 Als ik vandaag over zou kunnen doen, zou ik bijna niks veranderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological assessment*, 5(2), 164.

22 Om de uitkomsten van de vragenlijsten te kunnen linken, hebben we uw e-mailadres nodig. Zoals gezegd, zullen uw gegevens niet voor andere doeleinden worden gebruikt. Vul uw e-mailadres hier in:\*

.....