

Het Overlopen van de Werksituatie in de Partnerrelatie: De
Modererende Rol van Boundary Management Strategie

Sophie Bucker

(3641775)

Master Sociale Psychologie

Universiteit Utrecht

Begeleider: Dr. Tom Frijns

Tweede beoordelaar: Dr. Reine van der Wal

Datum: 30-06-2016

Abstract

The present study explores the influence of the individual preference for type of role combination (work role and family role) on the spillover from negative and positive workday residuals (i.e., work-related negative mood, exhaustion, rumination, and work-related positive mood and vigour) into the partner interaction. Building on previous research we investigate in this study if psychological availability functions as a link in the spillover from negative and positive workday residuals into the partner interaction after the workday. The results show a mediation effect from psychological availability in the relation between *negative* workday residuals and the quality of the partner interaction, while there's no mediation effect from psychological availability in the relation between *positive* workday residuals and the quality of the partner interaction. Both the individual preference for type of role combination and self-control have no influence on the relationship between negative workday residuals and psychological availability and thus neither influence the quality of the partner interaction. Despite the lack of significant effect, there is a marginal effect from self-control on the spillover from negative workday residuals in the partner interaction that can be examined by further research.

Keywords: workday residuals, boundary management strategy, self-control, psychological availability, quality partner interaction

Samenvatting

In huidige studie is de invloed van de individuele voorkeur voor het combineren van de werk- en privérol geëxploreerd op het overlopen van negatieve en positieve werkdagresiduen (i.e., werkgerelateerde negatieve stemming, uitputting en piekeren en werkgerelateerde positieve stemming en verhoogde energie) in de partnerinteractie. Voortbouwend op eerder onderzoek is onderzocht of psychologische beschikbaarheid voor de partner een mediërende rol speelt bij het overlopen van werkdagresiduen in de partnerinteractie na de werkdag. De resultaten laten zien dat psychologische beschikbaarheid de relatie tussen *negatieve* werkdagresiduen en de kwaliteit van de partnerinteractie medieert, terwijl er geen mediërende effect is gevonden in de relatie tussen *positieve* werkdagresiduen en de kwaliteit van de partnerinteractie. Zowel de individuele voorkeur voor het combineren van de werk- en privérol als de mate van zelfcontrole blijken vervolgens geen invloed te hebben op het overlopen van negatieve werkdagresiduen in de partnerinteractie en beïnvloeden dus evenmin de kwaliteit van de partnerinteractie. Ondanks het uitblijven van een significant effect, blijkt zelfcontrole een *marginale* invloed uit te oefenen op het overlopen van negatieve werkdagresiduen in de partnerinteractie, hetgeen in toekomstig onderzoek verder kan worden onderzocht.

Trefwoorden: werkdagresiduen, boundary management strategie, zelfcontrole, psychologische beschikbaarheid, kwaliteit partnerinteractie.

Het Overlopen van de Werksituatie in de Partnerrelatie: De Modererende Rol van Boundary Management Strategie

Mensen verschillen in hoe zij hun werk- en privéleven met elkaar combineren (Desrochers, Hilton & Larwood, 2005). De een vindt het prettig om tussen de huishoudelijke taken door een paar werkgerelateerde e-mails te beantwoorden, terwijl de ander werk en privé graag gescheiden houdt. Deze twee voorbeelden verwijzen naar individuele strategieën in het combineren van werk en privé, ook wel boundary management strategie genoemd (Rothbard, Philips & Dumas, 2005). Hierbij kan er onderscheid worden gemaakt in het integreren (zie het hiervoor genoemde eerste voorbeeld) versus het segmenteren (zie tweede voorbeeld) van werk en privé (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000). Omdat werk en privé in onze huidige samenleving meer door elkaar heen lopen, worden de twee gebieden niet langer gezien als op zichzelf staande systemen, maar als verbonden systemen die elkaar kunnen beïnvloeden (Baltes, Clark & Chakrabarti, 2010). Veel studies hebben zich beziggehouden met de vraag hoe aspecten voortkomend uit een werkdag overlopen in de privé-situatie en welke processen daar aan ten grondslag liggen. De individuele strategie van mensen in het combineren van werk en privé blijkt hierin een fundamentele rol te spelen. In een onderzoek onder ouders kwam naar voren dat negatieve ervaringen van een werkdag alleen voor ouders die werk en privé met elkaar integreren overlopen in de ouder-kind relatie, terwijl positieve ervaringen van een werkdag alleen voor ouders die werk en privé segmenteren van invloed zijn op de ouder-kind relatie (Danner-Vlaardingebroek, Kluwer, Steenbergen & van der Lippe, 2013ab). Voor zover mij bekend is, zijn er nog geen wetenschappelijke studies gedaan naar de invloed van de boundary management strategie van partners op het overlopen van de werksituatie in de partnerrelatie. In dit onderzoek zal daarom worden gekeken of de mate waarin werk overloopt in de privé-situatie, anders is voor partners die werk en privé van elkaar scheiden dan voor partners die werk en privé met elkaar integreren. Tevens zal worden

gekeken in welke mate een individuele karaktereigenschap als zelfcontrole hierbij een rol speelt.

Overlopen van Werkresiduen in de Partnerinteractie

De afgelopen decennia hebben het toenemen van het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt en de vervaging van de traditionele genderrollen bijgedragen aan een verandering op het gebied van werk en privé en de manier waarop werk- en privérollen met elkaar interacteren (Clark, 2000). Het aantal tweeverdieners is sterk gestegen, met als gevolg dat tweeverdienende partners tegenwoordig meer regel zijn dan uitzondering (Malinen et al., 2010). Dit heeft er toe geleid dat individuen tegenwoordig meer verantwoordelijkheden hebben binnen zowel het werk- als privé-domein en zij hun energie tussen de twee gebieden moeten verdelen (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000). Tevens hebben nieuwe technologieën als de Smartphone er voor gezorgd dat werknemers tegenwoordig makkelijker zelf kunnen bepalen wanneer zij werken (Yun, Kettigner & Lee, 2012). Deze veranderingen hebben ertoe geleid dat werk en privé tegenwoordig meer in elkaar overlopen (Frone, Russell & Cooper, 1997; Rogers & May, 2003).

Onderzoek toont aan dat ervaringen gedurende een werkdag, zoals werkstress of ruzie met een collega, kunnen leiden tot een lagere tevredenheid en meer spanningen in de partnerrelatie (Stevens, Kiger & Riley, 2006). Individen blijken zich thuis steeds vaker gestrest te voelen vanwege hun werk en het gevoel te hebben dat werk te veel van hun familie-tijd opeist (van Steenbergen, Kluwer & Karney, 2014). Verder blijkt de door mannen gerapporteerde stress na een werkdag samen te hangen met negatief gedrag binnen de partnerrelatie later die dag, gerapporteerd door hun echtgenotes (Crouter, Perry-Jenkins, Huston & Crawford, 1989). Deze samenhang tussen negatieve ervaringen op het werk en een verminderde kwaliteit van de partnerinteractie wordt door Rogers en May (2003) middels het spillovermodel verklaard door overbelasting of frustratie binnen een van de twee domeinen.

Het spillovermodel stelt dat wanneer een individu overbelast is in het ene domein, het vermogen of motivatie om binnen het andere domein te functioneren zal worden ondermijnd.

Eerdere studies hebben de link tussen negatieve werkervaringen en gedrag binnen de partnerrelatie proberen te verklaren door te kijken naar negatieve stemming (affectief), uitputting (energie) en piekeren (cognitief) van een individu aan het einde van de werkdag, ook wel negatieve werkdagresiduen genoemd. Een negatieve stemming door werk blijkt samen te hangen met een verhoogde negatieve partnerinteractie (Barling & MacEwen, 1992), terwijl uitputting leidt tot het terug trekken van de partner en tot boosheid naar de partner in de avond (Repetti, 1989; Story & Repetti, 2006). Verder staat piekeren in verband met een verminderde concentratie, hetgeen tot een verminderd functioneren tussen partners kan leiden (Barling & MacEwen, 1992). Hoe een negatieve stemming, uitputting en piekeren door het werk precies samenhangt met een meer negatieve partnerinteractie is onderzocht door Danner-Vlaardingebroek en collega's (2013ab). Hiervoor introduceren zij het concept psychologische beschikbaarheid als mediërende factor in het overlopen van werk in de privé situatie.

Psychologische Beschikbaarheid

In 1979 werd door Piotrkowski gesteld dat ervaringen in de werkrol invloed hebben op de psychologische staat van een individu aan het einde van de werkdag. Uit recent onderzoek blijkt dat de eerder beschreven werkdagresiduen van invloed zijn op de mate waarin een individu mentaal aanwezig is voor de partner, ook wel psychologische beschikbaarheid genoemd. De mate waarin een individu psychologisch beschikbaar is voor de partner kan worden omschreven als de mentale capaciteit van een individu om actief de aandacht op de partner te kunnen richten en blijkt een essentiële rol te spelen in het overlopen van zowel negatieve als positieve werkdagresiduen in de partnerinteractie (Danner-Vlaardingebroek et al., 2013ab). Negatieve emoties vernauwen de gebieden die te maken

hebben met aandacht en cognitie (Fredrickson, Branigan, 2005). Verder zorgen negatieve emoties voor het verkleinen van psychologische bronnen omdat deze bezet worden gehouden door zelfreguleringsprocessen, die nodig zijn om de vervelende gesteldheid te beëindigen (Baumeister, Bratslavsky, Finkenauer, & Vohs, 2001; Wood, Saltzberg & Goldsamt, 1990). Uitputting van werk vereist energiebronnen waarmee de psychologische bronnen die voor andere activiteiten beschikbaar zijn verminderen. Zo is het na een vermoeiende werkdag moeilijker om positieve reacties op te roepen en negatieve reacties tegen te houden (Roberts & Levenson, 2001). Piekeren na een werkdag leidt tot mentale afwezigheid (Carlson & Frone, 2003) die de beschikbaarheid van cognitieve bronnen vermindert die nodig zijn om informatie omtrent de partner te verwerken (Mellings & Alden, 2000). Dit heeft als gevolg dat de psychologische beschikbaarheid voor de partner vermindert na het ervaren van negatieve werkdagresiduen (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013ab).

Positieve emoties daarentegen verbreden volgens de broaden-and-build theory de aandacht en de cognitieve gebieden en creëren ruimte voor percepties, gedachten en mentale acties (Fredrickson & Branigan, 2005). Een verhoogde energie leidt na een werkdag tot een bredere focus van aandacht en het vergroten van de psychologische middelen van een individu. De psychologische beschikbaarheid zal daarom worden vergroot na het ervaren van positieve werkdagresiduen (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013ab). Door het vergroten van de psychologische beschikbaarheid zouden positieve werkdagresiduen bij kunnen dragen aan een hoge kwaliteit van de partnerinteractie. Uit onderzoek van Finkel en Campbell (2001) blijkt namelijk dat het voor relatieversterkend gedrag noodzakelijk is het perspectief van de partner in te kunnen nemen. In vergelijking met op zichzelf gericht gedrag, zijn er meer psychologische bronnen nodig voor relatieversterkend gedrag omdat deze psychologische middelen tevens gebruikt moeten worden voor de partner. Een hoge psychologische beschikbaarheid geeft individuen daarom meer middelen om het perspectief van de partner in

te nemen en hierdoor meer relatieversterkend gedrag te vertonen. Een lagere psychologische beschikbaarheid zorgt voor minder middelen en minder mogelijkheid om relatieversterkend gedrag te vertonen.

Onderzoek van Danner-Vlaardingerbroek et al. (2013ab) toont voor zowel partnerrelatie als ouder-kind relatie aan dat de mate van psychologische beschikbaarheid fungeert als een mediator tussen negatieve en positieve werkdagresiduen en de kwaliteit van de interactie. Zij geven hiervoor de verklaring dat negatieve werkdagresiduen een individu bemoeilijken om de aandacht actief op de partner te richten (verminderde psychologische beschikbaarheid) en daarmee positieve interacties met de partner tegenhouden en de kans vergroten op negatieve gedragingen naar de partner toe. Positieve werkdagresiduen leiden tot een hogere mate van psychologische beschikbaarheid, waarmee de positiviteit in de relatie stijgt en de negativiteit daalt.

Boundary Management Strategie

Individueen hebben verschillende voorkeuren en strategieën in hoe zij werk- en privérollen combineren (Desrochers et al., 2005). Volgens de boundary theory is de individuele strategie te onderscheiden in het segmenteren of het integreren van werk en privé (Ashforth et al., 2000). Segmenteren verwijst naar het strikt scheiden van de werkdrol en de privérol, zoals alleen op kantoor werkgerelateerde telefoontjes plegen. Integreren betekent dat de rollen in elkaar verweven zijn, zoals het doen van huishoudelijke klussen tijdens werktijd of het beantwoorden van werkemail in de slaapkamer. De motivatie om werk en privé te segmenteren versus te integreren kan worden gezien als een persoonlijke strategie, die boundary management strategie wordt genoemd (Rothbard et al., 2005). Volgens Ashforth en collega's (2000) beschikken beide strategieën over zowel voor- als nadelen. Zo zorgt het integreren van werk en privé voor meer flexibiliteit en vermindert het de moeite die nodig is om te wisselen tussen de twee rollen. Echter vergroot integratie de kans op vervaging en

onduidelijkheid tussen de twee rollen. Een hogere flexibiliteit leidt tot meer kans op verstoring en afleiding binnen een rol hetgeen een vermindering van de uitvoering van een rol als gevolg kan hebben. Het segmenteren van werk en privé maakt de transitie tussen de rollen moeilijker, maar vermindert vervaging tussen de rollen en geeft een individu meer ruimte om zich op een bepaalde rol te focussen (Ashforth et al, 2000; Rothbard et al., 2005).

In een onderzoek van Danner-Vlaardingerbroek et al. (2013b) is gekeken naar de boundary management strategie van ouders en de invloed hiervan op het overlopen van werk in de ouder-kind relatie. Uit deze studie blijkt dat ouders die werk en prive segmenteren, minder last hebben van het overlopen van negatieve werkdagresiduen van een werkdag in de ouder-kind interactie, terwijl de positieve werkdagresiduen voor deze groep wel overlopen naar de ouder-kind interactie. In de studie wordt dit verklaard aan de hand van de psychologische beschikbaarheid van de ouder voor het kind. Het blijkt namelijk dat negatieve werkdagresiduen zoals een negatieve stemming, minder energie en piekeren samenhangen met meer negatieve ouder-kind interacties via een verminderde psychologische beschikbaarheid voor het kind. Hierbij blijkt onderscheid te zijn tussen ouders die werk en privé te integreren en ouders die werk en privé segmenteren. De negatieve werkdagresiduen blijken alleen voor integrerende ouders door te lopen in de ouder-kind interactie via een verlaagde psychologische beschikbaarheid, terwijl dit niet het geval is voor segmenterende ouders. Hiertegenover staat dat de positieve werkdagresiduen wel voor segmenterende ouders doorlopen in de ouder-kind interactie via meer psychologische beschikbaarheid, terwijl er in deze situatie geen samenhang bestaat voor integrerende ouders.

Het feit dat ouders die werk en privé integreren in de interactie met hun kind last hebben van negatieve werkdagresiduen, terwijl de positieve werkdagresiduen geen effect hebben op de ouder-kind interactie, kan worden verklaard door het “bad is stronger than good” fenomeen (Baumeister, Bratslavsky, Finkenauer, & Vohs, 2001), waarmee bedoeld

wordt dat de negatieve ervaringen zwaarder wegen dan de positieve ervaringen. Aangezien het integreren van werk en privé zowel de positieve als negatieve werkdagresiduen de ruimte geeft om door te lopen in de ouder-kind relatie, zullen de negatieve werkdagresiduen een sterkere impact hebben dan de positieve werkdagresiduen. Dit fenomeen stelt dat negatieve informatie grondiger wordt verwerkt in het brein en dat de mens meer geneigd is om negatieve zelfdefinities te ontwijken dan positieve zelfdefinities na te streven. Het segmenteren van werk en privé houdt de negatieve werkdagresiduen tegen, waardoor de positieve werkdagresiduen niet worden overgenomen door de “sterkere” negatieve werkdagresiduen (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013b).

Het segmenteren van werk en privé blijkt in deze studie de ouder-kind relatie het meest ten goede te komen, aangezien dit volgens de resultaten de kans vermindert op het overlopen van negatieve werkdagresiduen in de ouder-kind interactie en tegelijkertijd meer ruimte geeft voor het overlopen van positieve werkdagresiduen in de ouder-kind interactie. Of dit hetzelfde is voor de interactie tussen partners zal in de huidige studie worden onderzocht.

Het Huidige Onderzoek

Alvorens ik zal kijken naar het effect van boundary management strategie op het overlopen van werkervaringen in de partnerinteractie, zal worden onderzocht of psychologische beschikbaarheid een mediërende rol heeft in de relatie tussen werkdagresiduen en de kwaliteit van de partnerinteractie. De verwachting is dat psychologische beschikbaarheid de relatie medieert tussen zowel negatieve werkdagresiduen en de kwaliteit van de partnerinteractie als tussen positieve werkdagresiduen en de kwaliteit van de partnerinteractie (Hypothese 1). Er zal hiervoor worden gekeken naar de directe relatie tussen negatieve en positieve werkdagresiduen en de kwaliteit van de partnerinteractie en tussen psychologische beschikbaarheid en de kwaliteit van de partnerinteractie. Vervolgens zal worden gekeken in welke mate boundary management strategie van invloed is op het

overlopen van werkdagresiduen in de partnerinteractie. De verwachting is dat boundary management strategie een modererende invloed heeft op de relatie tussen werkdagresiduen en psychologische beschikbaarheid en daarmee tevens van invloed is op de kwaliteit van de partnerinteractie (Hypothese 2). In lijn met de beschreven studie naar ouder-kind relatie (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013b) is de verwachting dat negatieve werkdagresiduen voor integrerende individuen samenhangen met minder psychologische beschikbaarheid, maar dat er voor segmenterende individuen geen samenhang bestaat tussen negatieve werkdagresiduen en de mate van psychologische beschikbaarheid (Hypothese 2a). Na het ervaren van positieve werkdagresiduen is de verwachting dat segmenterende individuen meer psychologische beschikbaarheid ervaren, terwijl dit voor integrerende individuen niet het geval is (Hypothese 2b). Ten slotte zal worden gekeken naar de invloed van zelfcontrole in het overlopen van negatieve werkresiduen in de partnerinteractie. Zelfregulatie processen worden gebruikt bij het reguleren van negatieve emoties met als gevolg dat de psychologische bronnen kunnen verkleinen (Baumeister, Bratslavsky, Finkenauer, & Vohs, 2001; Wood et al., 1990). Aangezien de mate waarin mensen beschikken over zelfcontrole bijdraagt aan zelfregulatie (Morf & Mischel, 2002), is de verwachting dat individuen met een hoge zelfcontrole meer psychologische beschikbaarheid voor de partner behouden na het ervaren van negatieve werkdagresiduen dan individuen met een lage zelfcontrole (Hypothese 3a). Omdat het integreren van werk en privé de kans op vervaging en onduidelijkheid vergroot, zal er voor deze groep individuen wellicht meer gebruik moeten worden gemaakt van zelfregulerende bronnen. De verwachting is daarom dat zelfcontrole een sterker effect heeft op de relatie tussen negatieve werkdagresiduen en psychologische beschikbaarheid voor integrerende individuen ten opzichte van segmenterende individuen (Hypothese 3b). De opgestelde hypothesen zullen worden getoetst aan de hand van data van werkende en samenwonende partners, die middels een online vragenlijst zullen worden verzameld.

Methode

Participanten

Voor de huidige studie zijn data gebruikt van 84 participanten die zowel werken als samenwonen met een partner. Onder de participanten waren 54 vrouwen (64,3 %) en 30 mannen (35,7 %) met een leeftijd tussen de 21 en 66 jaar oud ($M = 44.07$, $SD = 14.54$).

Procedure

De data onder de 84 participanten zijn verzameld middels een online vragenlijst. Om de participanten te werven is door mij een link naar deze vragenlijst op mijn persoonlijke netwerk van sociale medium Facebook geplaatst. Vervolgens is het bereik vergroot door de link te laten delen binnen Facebook-netwerken van vrienden. De link naar de vragenlijst werd vergezeld door een korte introductie van het onderzoek en de volgende criteria om de vragenlijst in te mogen vullen: het hebben van een relatie, samenwonen met deze partner en beschikken over een baan. Tevens is de link per email en middels een privébericht op Facebook verstuurd naar een geselecteerde groep kandidaten binnen mijn netwerk op basis van de gestelde criteria. Om deelname te stimuleren is in de introductie vermeld dat er enkele cadeaubonnen (Bol.com t.w.v. 25 euro) worden verloot onder de deelnemers. Wanneer op de link werd geklikt, verscheen er een meer uitgebreide introductie met informatie betreffende het onderzoek en het invullen van de vragenlijst; de participanten werden verzocht de vragenlijst in te vullen aan het einde van een werkdag, ná contact met de partner, zodat de juiste gegevens worden gemeten. Hierna is aangegeven dat de anonimiteit wordt gewaarborgd, dat er op een vertrouwelijke manier mee wordt omgegaan en dat deelname vrijwillig is en op ieder moment kan worden gestopt (informed consent). Tot slot is vermeld dat om deel te kunnen nemen aan de loting, de participanten hun emailadres konden achterlaten aan het einde van de vragenlijst. Door op *volgende* te klikken stemt de participant automatisch in met deelname aan het onderzoek.

Materialen

De vragenlijst bestaat in totaal uit 92 vragen. Eerst zijn de volgende demografische gegevens gemeten: geslacht, leeftijd, aantal jaren gedeelde huishouding, tevredenheid relatie (aangegeven op een schaal van 1 tot 10), hoogst voltooide opleiding, het aantal werkuren per week, het netto maandsalaris en de tevredenheid met het werk (wederom aangegeven op een schaal van 1 tot 10). Alle andere items zijn gemeten aan de hand van een 7-punt Likertschaal, variërend van 1 (*Helemaal oneens*) tot 7 (*helemaal eens*).

Negatieve werkdagresiduen. Negatieve werkdagresiduen zijn gemeten aan de hand van de drie dimensies: negatieve werkgerelateerde stemming, werkgerelateerde uitputting en piekeren over het werk. *De negatieve werkgerelateerde stemming* op de huidige dag is gemeten door gebruik te maken van de zes-items versie van de Job-related Affective Well-being Scale (JAWS; van Katwyk, Fox, Spector, & Kelloway, 2000). Een voorbeeld item is “Nadat ik klaar was met werken voelde ik mij kwaad”. Het gemiddelde van de 6 itemsscores geeft de mate van negatieve werkgerelateerde stemming weer na de huidige dag, waarbij een hoge score meer negatieve werkgerelateerde stemming representeert ($\alpha = .83$).

Werkgerelateerde uitputting op de huidige dag is gemeten aan de hand van de vijf-item subschaal van uitputting van de Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS; Maslach, Jackson & Leiter, 1996), met items als “Nadat ik klaar was met werken voelde ik me mentaal uitgeput door mijn werk”. Het gemiddelde van de 5 itemsscores geeft de mate van werkgerelateerde uitputting na de huidige dag weer, waarbij een hoge score voor meer werkgerelateerde uitputting staat ($\alpha = .87$). *Piekeren over het werk* op de huidige dag is gemeten middels zes items (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2014) met items als “Nadat ik klaar was met werken bleef ik steeds denken aan werkzaken die ik nog moest doen”. Het gemiddelde van de 6 itemsscores geeft de mate van piekeren door de huidige werkdag weer, waarbij een hoge score een hogere mate van piekeren na de huidige werkdag representeert (α

= .78). Het gemiddelde van de scores op alle items van de genoemde drie subschalen schalen geeft de mate van negatieve werkdagresiduen weer, waarbij een hoge score meer negatieve werkdagresiduen representeert na de huidige werkdag. De totale schaal negatieve werkdagresiduen heeft een hoge betrouwbaarheid ($\alpha = .88$) in huidig onderzoek.

Positieve werkdagresiduen. Positieve werkdagresiduen zijn gemeten aan de hand van de dimensies positieve werkgerelateerde stemming en positieve energie/ kracht veroorzaakt door de werkdag. *Positieve werkgerelateerde stemming* op de huidige dag is gemeten door gebruik te maken van de 6-item subschaal van de JAWS (Schaufeli & Van Rhenen, 2006). Een voorbeeld-item is “Nadat ik klaar was met werken voelde ik mij tevreden”. Het gemiddelde van de 6 itemsscores geeft de mate van positieve werkgerelateerde stemming van de huidige dag weer, waarbij een hoge score meer positieve werkgerelateerde stemming representeert ($\alpha = .80$). *Positieve energie/ kracht veroorzaakt door de huidige werkdag* is gemeten middels de zes-item subschaal van de Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Een item uit deze subschaal is bijvoorbeeld “Nadat ik had klaar was met werken bruiste ik van de energie door mijn werk”. Het gemiddelde van de 6 itemsscores geeft de mate van positieve werkgerelateerde energie van de huidige dag weer, waarbij een hoge score meer positieve werkgerelateerde energie representeert ($\alpha = .84$). Het gemiddelde van de scores op alle items van de twee genoemde subschalen geeft de mate van positieve werkdagresiduen weer, waarvan een hoge score meer positieve werkdagresiduen representeert na de huidige werkdag ($\alpha = .89$).

Psychologische beschikbaarheid. Psychologische beschikbaarheid is gemeten door gebruik te maken van de verkorte 8-item versie van de Daily Psychological Availability Scale (Danner Vlaardingbroek et al., 2013). Een voorbeeld van een item is “Toen ik na de werkdag samen met mijn partner was had ik geen ruimte in mijn hoofd voor wat mijn partner bezighield”, waarbij een hoge score meer psychologische beschikbaarheid voor de partner

representeert. De schaal beschikt in huidig onderzoek over een goede betrouwbaarheid ($\alpha = .81$).

Boundary management strategie. In hoeverre een individu gebruik maakt van een integrerende of een segmenterende strategie in het combineren van werk en privé is gemeten aan de hand van de 5-item Work-Family Integration-Blurring Scale (WFIBS; Desrochers et al., 2005). Voorbeelden van items zijn “Het is vaak moeilijk te zeggen waar mijn werkende leven eindigt en mijn privéleven begint (omgepooled) en “Ik streef ernaar mijn werk en privéleven zoveel mogelijk van elkaar te scheiden”. Het gemiddelde van de 5 itemsscores geeft de mate van boundary management strategie weer, waarbij een hoge score duidt op meer segmentatie van werk en privé en een lage score op meer integratie van werk en privé. In huidig onderzoek bleek de betrouwbaarheid van de schaal van boundary management strategie goed ($\alpha = .88$).

Kwaliteit partnerinteractie. Kwaliteit partnerinteractie is gemeten op basis van de twee dimensies negatieve partnerinteractie (boosheid en terugtrekking) en positieve partnerinteractie. *Negatieve partnerinteractie* is gemeten aan de hand van de Daily Marital Behavior Scales (Story & Repetti, 2006). Een item dat refereert naar boosheid in de partnerinteractie is “Ik reageerde mijn frustraties af op mijn partner” en een item dat refereert naar terugtrekking in de partnerinteractie is “Ik trok me terug”. Het gemiddelde van de 19 itemscores geeft de mate van negatieve partnerinteractie weer, waarbij een hoge score duidt op een lage kwaliteit van de partnerinteractie na de huidige werkdag ($\alpha = .91$). Om *positieve partnerinteractie* te meten is gebruik gemaakt van de Positive Behavior subscale (Gable, Reis, & Downey, 2003). Een voorbeeld-item is “Ik probeerde mijn partner zich geliefd te laten voelen”. Het gemiddelde van de 15 itemscores geeft de mate van positieve partnerinteractie weer, waarbij een hoge score staat voor een hoge kwaliteit van de partnerinteractie na de huidige werkdag ($\alpha = .87$). De totale kwaliteit van de partnerinteractie is gemeten door alle

omgepoolde itemscores van negatieve partnerinteractie op te tellen bij alle itemscores van positieve partnerinteractie en hiervan het gemiddelde te nemen, waarbij een hoge score een hoge kwaliteit van de partnerinteractie weergeeft ($\alpha = .92$).

Zelfcontrole. Zelfcontrole is gemeten aan de hand van de 10-item Self-Scoring Self-Control Scale (Tangney, Baumeister, Boone, 2004). Een voorbeeld-item is “Ik vind het lastig om slechte gewoonten te doorbreken”. Het gemiddelde van de 10 itemscores geeft de mate van zelfcontrole weer, waarbij een hoge score duidt op meer zelfcontrole. De schaal zelfcontrole bleek in dit onderzoek over een redelijke betrouwbaarheid te beschikken ($\alpha = .79$).

Statistische analyses

Allereerst zijn de beschrijvende statistieken uitgevoerd voor de verschillende variabelen en zijn de onderlinge correlaties berekend. Om de mediërende rol van psychologische beschikbaarheid te bepalen zijn lineaire regressie analyses uitgevoerd om de directe relaties te bepalen en is een Sobel-test uitgevoerd. Vervolgens is middels gemodereerde regressieanalyse de modererende rol van boundary management strategie onderzocht.

Resultaten

Beschrijvende Statistieken

In Tabel 1 worden de gemiddelden, standaarddeviaties en het minimum en maximum weergegeven van de mate van negatieve en positieve werkdagresiduen, psychologische beschikbaarheid, kwaliteit partnerinteractie, boundary management strategie en zelfcontrole, terwijl Tabel 2 de correlaties tussen deze variabelen weergeeft. Negatieve werkdagresiduen hebben een negatieve samenhang met positieve werkdagresiduen, waarbij meer negatieve werkdagresiduen betekent dat er minder positieve werkdagresiduen zullen zijn en andersom. Verder blijkt de tevredenheid met de relatie samen te hangen met de kwaliteit van de

partnerinteractie, waarbij een hogere tevredenheid met de relatie betekent dat de kwaliteit van de partnerinteractie hoger zal zijn en andersom. Positieve werkdagresiduen blijken samen te hangen met de tevredenheid met het werk, waarbij meer positieve werkdagresiduen betekenen dat er meer tevredenheid is met het werk en andersom. Verder bestaat er een sterke samenhang tussen psychologische beschikbaarheid en de kwaliteit van de partnerinteractie, waarbij een hogere psychologische beschikbaarheid betekent dat er een hogere kwaliteit van de partnerinteractie zal zijn en andersom.

Hypothese 1

Om te onderzoeken of psychologische beschikbaarheid een mediërende rol heeft in de relatie tussen negatieve en positieve werkdagresiduen en de kwaliteit van de partnerinteractie, is eerst middels lineaire regressie analyse gekeken naar de directe relatie tussen werkdagresiduen en de kwaliteit van de partnerinteractie. Negatieve werkdagresiduen blijken een significant direct effect te hebben op de kwaliteit van de partnerinteractie. Wanneer vervolgens de invloed van psychologische beschikbaarheid wordt meegenomen in de analyse daalt de Beta van negatieve werkdagresiduen en blijkt dit directe effect niet meer significant, terwijl psychologische beschikbaarheid de kwaliteit van de partnerinteractie significant voorspelt (Tabel 3). Volgens een Sobel-test is de afname van de Beta van negatieve werkdagresiduen significant ($t = -3.61, p < .001$), waarmee kan worden gesteld dat psychologische beschikbaarheid de relatie tussen negatieve werkdagresiduen en de kwaliteit van de partnerinteractie medieert. Vervolgens is gekeken naar de directe relatie tussen positieve werkdagresiduen en de kwaliteit van de partnerinteractie. Positieve werkdagresiduen blijken geen significante directe invloed te hebben op de kwaliteit van de partnerinteractie (Tabel 3), waarmee een mediërend effect wordt uitgesloten. Aangezien psychologische beschikbaarheid alleen de relatie tussen negatieve werkdagresiduen en de kwaliteit van de partnerinteractie medieert, wordt hypothese 1 verworpen.

Hypothese 2

Vervolgens zal de invloed van boundary management strategie op het overlopen van werkdagresiduen in de partnerrelatie worden onderzocht. Uit de eerdere resultaten is gebleken dat positieve werkdagresiduen geen significante directe invloed hebben op de kwaliteit van de partnerinteractie. Om te bepalen in welke mate negatieve en positieve werkdagresiduen de mate van psychologische beschikbaarheid voorspellen is wederom een lineaire regressie analyse gedaan. Negatieve werkdagresiduen blijken een significante invloed te hebben op psychologische beschikbaarheid (Beta = $-.353$, $p = .006$), terwijl er voor positieve werkdagresiduen geen significante relatie is gevonden (Beta = $.159$, $p = .204$). Om de invloed van boundary management op het overlopen van werkdagresiduen in de partnerrelatie te bepalen, is daarom alleen gekeken naar de relatie tussen negatieve werkdagresiduen en psychologische beschikbaarheid. Om de modererende rol van boundary management strategie te bepalen is deze als tweede voorspeller toegevoegd aan de analyse en is daarna de interactie tussen negatieve werkdagresiduen en boundary management strategie meegenomen. De resultaten uit de analyse zijn weergegeven in Tabel 4. De proportie verklaarde variantie van het model blijkt minimaal toe te nemen op het moment dat boundary management strategie en de interactie aan de analyse worden meegenomen. Zowel boundary management strategie als de interactie tussen boundary management strategie en negatieve werkdagresiduen blijken geen significante invloed te hebben op psychologische beschikbaarheid en daarmee evenmin op de kwaliteit van de partnerinteractie. Hypothese 2 wordt daarom verworpen.

Hypothese 3

Er is wederom een modererende regressie analyse uitgevoerd om de invloed van zelfcontrole te bepalen op de relatie tussen negatieve werkdagresiduen en psychologische beschikbaarheid. Er is allereerst een regressie analyse gedaan met negatieve werkdagresiduen als voorspeller van psychologische beschikbaarheid. Vervolgens is zelfcontrole als

voorspeller aan de analyse toegevoegd. Ten slotte is de interactie tussen zelfcontrole en negatieve werkdagresiduen als derde voorspeller toegevoegd aan de analyse. In Tabel 5 zijn de resultaten weergegeven. Zowel zelfcontrole als de interactie van zelfcontrole en negatieve werkdagresiduen blijken geen significante invloed te hebben op psychologische beschikbaarheid en daarmee evenmin op de kwaliteit van de partnerinteractie. Hypothese 3 wordt daarom verworpen .

Additionele analyses

Uit Tabel 1 blijkt dat zowel boundary management en zelfcontrole een significante samenhang hebben met psychologische beschikbaarheid. Om te exploreren wat de unieke invloed van boundary management en zelfcontrole is in de relatie tussen negatieve werkdagresiduen en psychologische beschikbaarheid, is een regressie analyse uitgevoerd met als voorspellers negatieve werkdagresiduen, boundary management strategie, zelfcontrole en onderlinge interacties (Tabel 6). Alleen negatieve werkdagresiduen blijken zoals verwacht een sterke significante negatieve invloed te hebben op psychologische beschikbaarheid. Wel is er een marginale significantie gevonden voor de interactie tussen negatieve werkdagresiduen en zelfcontrole ($Beta = -.21, p = .068$), hetgeen betekent dat een hogere mate van zelfcontrole het effect van negatieve werkdagresiduen op psychologische beschikbaarheid verzwakt.

Discussie

Voortbouwend op onderzoek van Danner-Vlaardingebroek et al. (2013b) naar de invloed van boundary management strategie op het overlopen van de werksituatie in de ouder-kind interactie, is in huidige studie gekeken naar de invloed van boundary management strategie op het overlopen de werksituatie in de partnerinteractie. In navolging van eerdere bevindingen is psychologische beschikbaarheid als mediërende factor onderzocht in het overlopen van werkdagresiduen in de partnerinteractie, met de verwachting dat zowel negatieve als positieve werkdagresiduen via een respectievelijk lage of hoge psychologische

beschikbaarheid invloed hebben op de kwaliteit van de partnerinteractie (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013ab). Tegen deze verwachting in blijkt het ervaren van positieve werkdagresiduen noch invloed te hebben op de mate van psychologische beschikbaarheid voor de partner noch op de kwaliteit van de partnerinteractie, met als gevolg dat een mediatie effect van psychologische beschikbaarheid op de relatie tussen positieve werkdagresiduen en de kwaliteit van de partnerinteractie is uitgesloten. Negatieve werkdagresiduen blijken zoals verwacht de kwaliteit van de partnerinteractie negatief te beïnvloeden via een verminderde psychologische beschikbaarheid voor de partner. Hieruit zou kunnen worden geconcludeerd dat het vermogen om actief de aandacht op de partner te kunnen richten cruciaal is voor het behouden van een kwalitatieve partnerinteractie op het moment dat een individu een negatieve stemming, piekergedachten en/ of een verminderde energie ervaart na een werkdag. Aangezien positieve werkdagresiduen geen significante invloed bleken te hebben is gedurende de verdere analyses slechts gekeken naar de invloed van negatieve werkdagresiduen. Het feit dat alleen negatieve werkdagresiduen een effect laten zien, terwijl het effect van positieve werkdagresiduen uitblijft kan verklaard worden door het “bad is stronger than good”-fenomeen (Baumeister et al., 2001). Zoals eerder beschreven stelt dit fenomeen dat slechte gebeurtenissen krachtiger zijn dan goede gebeurtenissen en dat negatieve emoties grondiger worden verwerkt dan positieve emoties. Tevens hebben individuen eerder de neiging negatieve emoties te ontwijken dan positieve emoties na te streven. Uitgaande van deze theorie is het mogelijk dat individuen de negatieve werkdagresiduen proberen te ontwijken, met als gevolg dat de energie die hier voor nodig is minder kan worden ingezet voor de psychologische beschikbaarheid naar de partner en daarmee de kwaliteit van de partnerinteractie wordt verminderd. Interessant is dat positieve werkdagresiduen wel een significante samenhang lieten zien met psychologische beschikbaarheid. Wanneer de invloed van negatieve werkdagresiduen wordt meegenomen,

valt dit effect echter weg. Aangezien individuen minder de neiging hebben om positieve emoties na te streven en zich meer focussen op negatieve gebeurtenissen, zullen de positieve werkdagresiduen minder zwaar wegen dan de negatieve werkdagresiduen en overschaduwd worden door de invloed van negatieve emoties.

Inconsistent met de verwachting blijkt de manier waarop mensen de werk- en privé-rol combineren in deze studie geen effect te hebben op het overlopen van negatieve werkdagresiduen in de partnerinteractie. In een onderzoek onder ouders (Danner-Vlaardingebroek et al., 2013b) bleken individuen die werk en privé scheiden minder last te hebben van de invloed van negatieve werkdagresiduen, terwijl positieve werkdagresiduen voor deze groep juist meer positieve invloed hadden op de kwaliteit in interactie tussen ouder en kind dan voor ouders die werk en privé integreren. Een verklaring voor het uitblijven van het verwachte effect van boundary management strategie zou kunnen zitten in de validiteit van de meetschaal voor boundary management strategie. Deze vijf items meten zowel de intentie tot het gebruiken van een strategie als het daadwerkelijk gebruiken van een strategie, hetgeen vertekende resultaten kan opleveren. Het is namelijk mogelijk dat de intentie tot het gebruiken van een strategie anders is dan de strategie die daadwerkelijk wordt toegepast. Hiermee is het niet duidelijk wat er precies is gemeten middels deze meetschaal. Verder zou het onverwachts uitblijven van een effect van boundary management strategie te maken kunnen hebben met de omvang en representativiteit van de gebruikte steekproef, aangezien de participanten voor dit onderzoek zijn geworven binnen een relatief klein en beperkt netwerk van familie, vrienden en collega's. De geringe omvang en lage representativiteit van de steekproef kunnen mogelijk hebben geleid tot vertekende resultaten.

Zelfcontrole blijkt tegen de verwachting in geen verzachtend effect te hebben op het overlopen van negatieve werkdagresiduen in de partnerrelatie. Omdat zelfregulatie processen worden ingezet voor het reguleren van negatieve emoties is het gevolg dat er minder bronnen

gebruikt kunnen worden voor de psychologische beschikbaarheid voor de partner na het ervaren van negatieve werkdagresiduen. Omdat een hogere zelfcontrole bijdraagt aan zelfregulatie (Morf & Mischel, 2002) was de verwachting dat een individu met een hoge zelfcontrole meer psychologische beschikbaarheid behoudt na het ervaren van negatieve werkdagresiduen dan iemand met een lager zelfcontrole (Baumeister et al., 2001; Wood et al., 1990). Ondanks het uitblijven van een significant effect van zelfcontrole is er wel een marginaal effect gevonden van zelfcontrole op het overlopen van negatieve werkdagresiduen in de partnerintearctie. Toekomstig onderzoek kan dit verder exploreren.

Beperkingen en Aanbevelingen voor Toekomstig Onderzoek

Uiteraard is deze studie niet zonder beperkingen. In huidige onderzoek is de kwaliteit van de partnerinteractie gemeten door de subschalen positieve partnerintearctie en negatieve partnerintearctie samen te voegen tot de schaal kwaliteit partnerinteractie. Het is mogelijk dat hierdoor een eventueel effect van positieve werkdagresiduen op (één van) de subschalen over het hoofd is gezien en dat positieve versus negatieve partnerinteractie onafhankelijke constructen zijn die apart van elkaar moeten worden gemeten. Verder is het zoals eerder beschreven niet duidelijk of de meetschaal boundary management strategie de intentie tot het gebruiken van een strategie meet of het daadwerkelijk toepassen van een strategie. Als iemand graag wil segmenteren maar door omstandigheden werk en privé integreert, geeft dit een vertekend beeld. Ondanks deze onduidelijkheid in het beperkte aantal van vijf items, beschikt de schaal over een hoge interne betrouwbaarheid, wat zou kunnen betekenen dat de schaal in zijn geheel meer de intentie tot een strategie meet en minder het uitvoeren van de strategie. Om duidelijker te krijgen welke strategie iemand daadwerkelijk toepast, is het wellicht een goed idee om niet te vragen welke strategie iemand in het algemeen toepast, maar welke strategie iemand op de huidige dag heeft toegepast. Aangezien in deze studie wordt gekeken naar de residuen veroorzaakt door de huidige werkdag en de huidige

partnerinteractie, kan het effect van boundary management strategie op het overlopen van werk in de partnerrelatie op deze manier nauwkeuriger worden onderzocht. Tevens zou middels vervolgonderzoek kunnen worden achterhaald *hoe* iemand probeert te segmenteren of te integreren, met als doel een duidelijker beeld te krijgen van de processen die hierbij een rol spelen. Zoals eerder beschreven is een andere beperking aan deze studie de relatief kleine en beperkte groep participanten, waardoor de resultaten minder generaliseerbaar zijn naar de populatie. Toekomstige studies zouden het effect van boundary management strategie op het overlopen van werk in privé kunnen onderzoeken onder een grotere groep participanten binnen een breder netwerk en zo de representativiteit van de data en de power van de resultaten vergroten. Verder is het wellicht interessant om de rol van zelfcontrole verder te exploreren en tevens naar andere zelfregulatie processen te kijken zoals het reguleren van stemming en emotie.

Psychologische beschikbaarheid blijft een centraal construct, ook in deze studie. Negatieve werkdagresiduen kunnen via een lage psychologische beschikbaarheid de kwaliteit van de partnerinteractie verminderen. De mate van zelfcontrole blijkt hier mogelijk een kleine verzachtende rol in te spelen. Het is dus zaak dat toekomstige studies de rol van zelfcontrole verder onderzoeken en achterhalen welke aspecten tevens een verzachtende uitwerking kunnen hebben op het overlopen van negatieve werkdagresiduen in de partnerinteractie. Door te exploreren welke processen van invloed zijn op het behouden van een hoge psychologische beschikbaarheid, ondanks het ervaren van negatieve werkdagresiduen, kan dit de kwaliteit van partnerrelaties ten goede komen en daarmee het welzijn van individuen vergroten.

Referenties

- 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.
- 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.
- Baltes, B. B., Clark, M. A., & Chakrabarti, M. (2010). Work-life balance: The roles of work-family conflict and work-family facilitation. *Oxford handbook of positive psychology and work, 201-212*.
- Barling, J., & Macewen, K. E. (1992). Linking work experiences to facets of marital functioning. *Journal of Organizational Behavior, 13*(6), 573-583.
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C., & Vohs, K. D. (2001). Bad is stronger than good. *Review of General Psychology, 5*, 323-370. doi: 10.1037/1089-2680.5.4.323
- Cardenas, R. A., Major, D. A., & Bernas, K. H. (2004). Exploring work and family distractions: Antecedents and outcomes. *International Journal of Stress Management, 11*(4), 346.
- Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of business and psychology, 17*(4), 515-535.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations, 53*(6), 747-770.
- Crouter, A. C., Perry-Jenkins, M., Huston, T. L., & Crawford, D. W. (1989). The influence of work-induced psychological states on behavior at home. *Basic and Applied Social Psychology, 10*(3), 273-292.

- Danner-Vlaardingerbroek, G., Kluwer, E. S., van Steenbergen, E. F., & van der Lippe, T. (2013a). Knock, knock, anybody home? Psychological availability as link between work and relationship. *Personal Relationships*, 20(1), 52-68.
- Danner-Vlaardingerbroek, G., Kluwer, E. S., van Steenbergen, E. F., & van der Lippe, T. (2013b). 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.
- 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.
- Fredrickson, B. L., & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition & emotion*, 19(3), 313-332.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 70(4), 325-335.
- Gable, S. L., Reis, H. T., & Downey, G. (2003). He said, she said a quasi-signal detection analysis of daily interactions between close relationship partners. *Psychological Science*, 14(2), 100-105.
- Malinen, K., Kinnunen, U., Tolvanen, A., Rönkä, A., Wierda-Boer, H., & Gerris, J. (2010). Happy spouses, happy parents? Family relationships among Finnish and Dutch dual earners. *Journal of Marriage and Family*, 72(2), 293-306.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach burnout inventory. *Evaluating stress: A book of resources*, 3, 191-218.

- Mellings, T. M., & Alden, L. E. (2000). Cognitive processes in social anxiety: The effects of self-focus, rumination and anticipatory processing. *Behaviour research and therapy*, 38(3), 243-257.
- Morf, C. C., & Mischel, W. (2002). Self-Concept, Self-Regulation, and Psychological Vulnerability. *Self and Identity*, 1(2), 103-104.
- Piotrkowski, C. S. (1979). *Work and the family system*. Free Press; Collier Macmillan.
- Repetti, R. L. (1989). Effects of daily workload on subsequent behavior during marital interaction: the roles of social withdrawal and spouse support. *Journal of personality and social psychology*, 57(4), 651.
- Roberts, N. A., & Levenson, R. W. (2001). The remains of the workday: Impact of job stress and exhaustion on marital interaction in police couples. *Journal of Marriage and Family*, 63(4), 1052-1067.
- Rogers, S. J., & May, D. C. (2003). Spillover Between Marital Quality and Job Satisfaction: Long-Term Patterns and Gender Differences. *Journal of Marriage and Family*, 65(2), 482-495.
- Rothbard, N. P., Phillips, K. W., & Dumas, T. L. (2005). Managing multiple roles: Work-family policies and individuals' desires for segmentation. *Organization Science*, 16(3), 243-258.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht*.
- Schaufeli, W. B., & Van Rhenen, W. (2006). Over de rol van positieve en negatieve emoties bij het welbevinden van managers: Een studie met de Job-related Affective Well-being Scale (JAWS)[About the role of positive and negative emotions in managers' well-being: A study using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS)]. *Gedrag & Organisatie*, 19(4), 223-244.

- Stevens, D. P., Kiger, G., & Riley, P. J. (2006). His, hers, or ours? Work-to-family spillover, crossover, and family cohesion. *The Social Science Journal*, 43(3), 425-436.
- Story, L. B., & Repetti, R. (2006). Daily occupational stressors and marital behavior. *Journal of Family Psychology*, 20(4), 690.
- 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.
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 219.
- van Steenbergen, E. F., Kluwer, E. S., & Karney, B. R. (2014). Work–family enrichment, work–family conflict, and marital satisfaction: A dyadic analysis. *Journal of occupational health psychology*, 19(2), 182.
- Wood, J. V., Saltzberg, J. A., & Goldsamt, L. A. (1990). Does affect induce self-focused attention?. *Journal of personality and social psychology*, 58(5), 899.
- Yun, H., Kettinger, W. J., & Lee, C. C. (2012). A new open door: the smartphone's impact on work-to-life conflict, stress, and resistance. *International Journal of Electronic Commerce*, 16(4), 121-152.

Tabel 1

Beschrijvende statistieken van de variabelen in deze studie (N=72)

| Variabelen | <i>M</i> | <i>SD</i> | Minimum | Maximum |
|--------------------------------|----------|-----------|---------|---------|
| Negatieve werkdagresiduen | 2.83 | .90 | 1.33 | 4.87 |
| Positieve werkdagresiduen | 4.39 | .91 | 2.18 | 6.73 |
| Psychologische beschikbaarheid | 5.03 | .89 | 3.25 | 6.63 |
| Kwaliteit partnerinteractie | 5.41 | .72 | 3.55 | 6.64 |
| Boundary Management Strategie | 4.52 | 1.55 | 1.00 | 7.00 |
| Zelfcontrole | 4.60 | .88 | 2.60 | 6.50 |

Tabel 2

Correlaties tussen de variabelen gemeten in deze studie

| Variabelen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|-----------------------------------|--------|-------|-------|-------|-----|---|---|---|
| 1. Negatieve werkdagresiduen | - | | | | | | | |
| 2. Positieve werkdagresiduen | -.52** | - | | | | | | |
| 3. Psychologische beschikbaarheid | -.43** | .34** | - | | | | | |
| 4. Kwaliteit partnerinteractie | -.46** | .21 | .76** | - | | | | |
| 5. Boundary Management Strategie | -.28* | -.21 | .23* | .09 | - | | | |
| 6. Zelfcontrole | -.28* | .11 | .25* | .34** | .18 | - | | |

Noot. * $p < .05$, ** $p < .01$

Tabel 3

Lineaire regressie analyses met de voorspellende waardes voor zowel Negatieve als Positieve werkdagresiduen op Kwaliteit van de partnerinteractie

| Voorspellers | Negatieve werkdagresiduen | | | Positieve werkdagresiduen | | |
|--------------------------------|---------------------------|------|----------|---------------------------|------|----------|
| | R ² | Beta | <i>p</i> | R ² | Beta | <i>p</i> |
| Model 1 | .21 | | < .001 | .05 | | .071 |
| Werkdagresiduen | | -.46 | < .001 | | .21 | .071 |
| Model 2 | .60 | | < .001 | .58 | | < .001 |
| Werkdagresiduen | | -.16 | .068 | | -.05 | .566 |
| Psychologische beschikbaarheid | | .69 | < .001 | | .78 | < .001 |

Tabel 4

Modererende regressie analyse met als voorspeller de interactie tussen Negatieve werkdagresiduen en Boundary management strategie op Psychologische beschikbaarheid

| Voorspellers | R ² | Beta | p |
|-------------------------------|----------------|------|--------|
| Model 1 | .20 | | < .001 |
| Negatieve werkdagresiduen | | -.40 | .001 |
| Boundary management strategie | | .12 | .273 |
| Model 2 | .21 | | .001 |
| Negatieve werkdagresiduen | | -.39 | .001 |
| Boundary management strategie | | .12 | .288 |
| Interactie | | .10 | .349 |

Tabel 5

Modererende regressie analyse met interactie tussen Negatieve werkdagresiduen en Zelfcontrole als voorspeller op Psychologische beschikbaarheid

| Voorspellers | R ² | Beta | p |
|---------------------------|----------------|------|--------|
| Model 1 | .21 | | < .001 |
| Negatieve werkdagresiduen | | -.39 | .001 |
| Zelfcontrole | | .14 | .203 |
| Model 2 | .24 | | < .001 |
| Negatieve werkdagresiduen | | -.37 | .001 |
| Zelfcontrole | | .15 | .186 |
| Interactie | | -.18 | .092 |

Tabel 6

Explorerende regressie analyse met individuele variabelen en de onderlinge interacties als voorspellers op Psychologische beschikbaarheid

| Voorspellers | R ² | Beta | p |
|---|----------------|------|------|
| Model 1 | .22 | | .001 |
| Negatieve werkdagresiduen | | -.37 | .002 |
| Boundary management strategie | | .12 | .337 |
| Zelfcontrole | | .13 | .248 |
| Model 2 | .28 | | .001 |
| Negatieve werkdagresiduen | | -.35 | .004 |
| Boundary management strategie | | .16 | .177 |
| Zelfcontrole | | .14 | .248 |
| Interactie Negatieve werkdagresiduen en Boundary management strategie | | .13 | .234 |
| Interactie Negatieve werkdagresiduen en Zelfcontrole | | -.21 | .068 |
| Interactie Boundary management strategie en Zelfcontrole | | .04 | .732 |
| Driewegsinteractie Negatieve werkdagresiduen, Boundary management strategie en Zelfcontrole | | .09 | .448 |