

De relatie tussen werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd en
mentaal loskomen van het werk:

De rol van organisatorische ondersteuning en mentale
vermoeidheid tijdens werktijd



Masterthesis Robert Heslen

Radboud Universiteit Nijmegen

**De relatie tussen werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd en
mentaal loskomen van het werk:
De rol van organisatorische ondersteuning en mentale vermoeidheid tijdens
werktijd**

Auteur: Robert Hesen

Studentnummer: s3049949

E-mailadres: r.g.hesen@student.ru.nl

Masterthesis

Opleiding: Master Communicatiewetenschap (specialisatie informatiemarketing)

Organisatie: Radboud Universiteit

Eerste begeleider: Dr. Paul Hendriks Vettehen

Tweede begeleider: Dr. Henk Westerik

Afstudeerperiode: februari tot en met juli 2018.

Nijmegen, 27 juni 2018

Samenvatting

In deze studie is de rol van organisatorische ondersteuning en mentale vermoeidheid tijdens werktijd op de relatie tussen werkgerelateerd ICT-gebruik in privé-tijd en mentaal loskomen van het werk onderzocht. Een totaal van 280 medewerkers die minimaal 20 uur per week als medewerkers in verschillende sectoren actief waren, hebben een online survey ingevuld.

Verwacht werd dat werkgerelateerd ICT-gebruik in privé-tijd een negatieve relatie zou hebben met mentaal loskomen van het werk. Deze hypothese werd door de bevindingen ondersteund.

De verwachte modererende rol van organisatorische ondersteuning en mentale vermoeidheid werd niet ondersteund door de bevindingen. Vervolgonderzoek kan zich richten op andere moderatoren wat betreft ondersteuning en het type werk dat uitgevoerd wordt. Daarnaast wordt aanbevolen om eventuele positieve effecten van ICT-gebruik mee te nemen.

Samenvattend kan gesteld worden dat dit onderzoek beginnende inzichten heeft gegeven in aspecten die de relatie tussen werkgerelateerd ICT-gebruik in privé-tijd en mentaal loskomen van het werk beïnvloeden.

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	p. 5
2.	Theoretisch kader	p. 8
	Werkgerelateerd ICT-gebruik	p. 8
	Mentaal loskomen van het werk	p. 8
	De relatie tussen werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd en mentaal loskomen van het werk	p. 9
	Organisatorische ondersteuning als moderator	p. 9
	Mentale vermoeidheid als moderator	p. 10
	Controlevariabelen	p. 11
3.	Methode	p. 12
	Design	p. 14
	Populatie & steekproef	p. 14
	Procedure	p. 16
	Meetinstrumenten	p. 16
	Analyse	p. 20
4.	Resultaten	p. 22
	Model 1	p. 22
	Model 2	p. 22
	Model 3	p. 23
5.	Conclusie	p. 24
6.	Discussie	p. 25
	Theoretische bevindingen	p. 25
	Methodologische beperkingen	p. 27
	Aanbevelingen	p. 28
	Praktische implicaties	p. 29
	Referenties	p. 31
	Bijlage 1	p. 38
	Bijlage 2	p. 39
	Bijlage 3	p. 40

1. Inleiding

De hedendaagse samenleving wordt gekenmerkt door een toename van niet-gestandaardiseerde werktijden. Het werken 's nachts, 's avonds en in weekenden is geen uitzondering meer (Härmä, 2006). De snelle ontwikkeling van de communicatie technologie, met de smartphone als meest recente voorbeeld, is een van de oorzaken hiervan (Härmä, 2006). Deze ontwikkeling zorgt ervoor dat een toenemend aantal werknemers hun werk onafhankelijk van tijd en locatie kan uitvoeren (Fenner & Renn, 2010; Grant, Wallace & Spurgeon, 2013). Dit resulteert in een fenomeen dat 'boundaryless work' genoemd wordt. Werknemers hebben enerzijds een verhoogde autonomie om te bepalen waar en wanneer ze hun werk uitvoeren. Anderzijds zijn de grenzen tussen werk en privé steeds minder duidelijk (Allvin, Mellner, Movitz & Aronsson, 2013)

De technologische ontwikkelingen op het gebied van communicatie worden ook gerelateerd aan een toenemende verwachting van het beschikbaar zijn voor werkgerelateerde zaken buiten werktijd (Major & Germano, 2006; Middleton & Cukier, 2006). Veelal worden afspraken gemaakt hoe, waar en wanneer er gewerkt wordt. Echter is dit minder het geval wanneer het gaat over de bereikbaarheid van werknemers in privétijd en het werk dat middels de nieuwste communicatie technologie in privétijd verricht wordt (Peters, Den Dulk & van der Lippe, 2009). Dit heeft als mogelijk gevolg dat mensen in privétijd meer gaan werken. In deze nieuwe 'werkcultuur', die wordt gedefinieerd als de 'always available' of 'always on' mentaliteit (Major & Germano, 2006; Middleton, 2007), is daarom de vraag gerechtvaardigd of mensen nog wel afstand kunnen nemen van hun werk. Eerder onderzoek heeft namelijk laten zien dat werknemers die succesvol afstand kunnen nemen van het werk, ook wel mentaal loskomen van het werk genoemd, hoger kunnen scoren op verschillende zaken ten aanzien van hun gezondheid. Zo wordt er hoger gescoord op 'life satisfaction' en 'well-being' (Sonnentag & Fritz, 2007) en 'performance' (Binnewies, Sonnentag & Mojza, 2009; Demeroutei, Bakker, Geurts & Taris, 2009; Meijman & Mulder, 1998).

Echter, dit is niet alleen van belang voor werknemers. Ook voor organisaties zijn goed functionerende en fitte werknemers van groot belang. Derks, van Mierlo en Schmitz (2014) hebben in hun onderzoek al het belang voor werkgevers ten aanzien van gezonde en betrokken werknemers aangestipt. Immers, wanneer werknemers gezond zijn zullen ze waarschijnlijk een hogere productiviteit laten zien.

In toenemende mate is er bewijs gevonden voor de relatie tussen het gebruik van werkgerelateerde digitale communicatie technologie (ICT-gebruik) in privétijd op mentaal

loskomen van het werk. Dat wil zeggen, werknemers die in privétijd veel gebruik maken van ICT voor werkgerelateerde zaken hebben meer moeite om mentaal los te komen van het werk (Sonntag, Binnewies & Mojza, 2008). Ten aanzien van factoren die mogelijk van invloed zijn op deze relatie zijn met name persoonlijke factoren onderzocht. Zo hebben Park, Fritz en Jex (2011) onderzoek gedaan naar de segmentatienorm. Dit is de norm die werknemers binnen een organisatie ervaren tussen werk en privé. In sommige bedrijven kan het namelijk een gewoonte zijn om elkaar na werktijd te contacteren over werkgerelateerde zaken, terwijl in andere organisaties dit hoogst ongebruikelijk is. In dit onderzoek (Park et al., 2011) werd geconcludeerd dat een striktere scheiding van werk en privé ertoe kan leiden dat werknemers mentaal makkelijker kunnen loskomen van hun werk.

Een ander voorbeeld komt uit onderzoek van Derks, Duin, Tims en Bakker (2015). Zij hebben onderzoek gedaan naar de invloed van werkgerelateerd smartphone gebruik in privétijd op 'the work-home interference' (WHI). WHI is de mate waarin werk en privé met elkaar in conflict komen (Van Hooff, Geurts, Kompier & Taris, 2006) en heeft een negatieve relatie met mentaal loskomen van het werk (Wang, Chen & Duan, 2017). Derks et al. (2015) concludeerden twee zaken. Ten eerste dat 'work engagement' de relatie tussen werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd en WHI verzwakt. Een hoge mate van 'work engagement' wordt hier gedefinieerd als een positieve werkgerelateerde gemoedstoestand (Schaufeli & Bakker, 2004). Ten tweede werd geconcludeerd dat sterke sociale normen ten aanzien van een hoge mate van bereikbaarheid in privétijd de negatieve relatie tussen werkgerelateerd ICT-gebruik en WHI versterkt. Dat wil zeggen dat wanneer werknemers sterk het gevoel hadden dat ze 's avonds bereikbaar moesten zijn voor het werk, ze meer problemen hadden ten aanzien van een balans tussen werk en privé wanneer er in privétijd gebruik werd gemaakt van een smartphone voor werkgerelateerde zaken.

Verschillende persoonlijke kenmerken en voorkeuren lijken deze relatie te kunnen beïnvloeden. Echter, er is nog weinig bekend over factoren die gerelateerd zijn aan het bedrijf waar een werknemer in dienst is, zoals bijvoorbeeld het type werk en de ondersteuning die men op verschillende gebieden kan ervaren. In eerder onderzoek van Park et al. (2011) en van Derks en Bakker (2014) wordt gesuggereerd dat vervolgonderzoek inzicht zou moeten verschaffen of dat kenmerken zoals deze van invloed zijn op de relatie tussen werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd en mentaal loskomen van het werk. Het hier gerapporteerde onderzoek maakt daar een begin mee.

Concreet staat in dit onderzoek de rol van twee potentiële moderatoren die mogelijk de relatie tussen werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd en mentaal loskomen van het werk

kunnen beïnvloeden centraal. Ten eerste is de organisatorische ondersteuning onderzocht. Uit eerder onderzoek van Wang et al. (2017) is naar voren gekomen dat de ervaren steun van de familie ervoor kan zorgen dat de negatieve relatie tussen werkgerelateerd ICT-gebruik en mentaal loskomen van het werk wordt verzwakt. Een voorbeeld van de ervaren steun van de familie is dat een familielid begrip laat zien wanneer iemand in privé-tijd ICT gebruikt voor werkgerelateerde zaken (Clark, 2000; Hall & Richter, 1988). Onbekend is of ondersteuning vanuit de organisatie, de organisatorische ondersteuning, eenzelfde modererende rol kan hebben. Dit onderzoek heeft daarom de modererende rol van organisatorische ondersteuning op de relatie tussen werkgerelateerd ICT-gebruik in privé-tijd en mentaal loskomen van het werk onderzocht.

Ten tweede werd er onderzocht of de mentale vermoeidheid als gevolg van inspanningen tijdens werktijd, een kenmerk waar de organisatie mogelijk invloed op heeft, een modererende rol kan hebben. Door Park et al. (2011) wordt gesuggereerd dat dit mogelijk zou kunnen verschillen per beroep en van invloed kan zijn op de relatie tussen werkgerelateerd ICT-gebruik in privé-tijd en mentaal loskomen van het werk.

Samenvattend was de centrale doelstelling van dit onderzoek om te onderzoeken of er een modererende rol is van organisatorische ondersteuning en mentale vermoeidheid tijdens werktijd op de relatie tussen werkgerelateerd ICT-gebruik in privé-tijd en mentaal loskomen van het werk. Hiermee werd enerzijds getracht de kennis te vergroten ten aanzien van factoren die mogelijk van invloed zijn op deze relatie. Anderzijds is geprobeerd praktische implicaties te leveren met als doel dat organisaties beter kunnen inspelen op fitte en gezonde medewerkers.

2. Theoretisch kader

Werkgerelateerd ICT-gebruik

Tegenwoordig gebruiken miljoenen werknemers digitale communicatie middelen om hun werk uit te voeren op een andere locatie dan het traditionele kantoor (Hill, Ferris & Martinson, 2003). In dit onderzoek gaat het om werk dat middels communicatie technologie (ICT) in privétijd wordt uitgevoerd. Venkatesh en Vitalari (1992) definiëren dit als ‘computer aided supplemental work’: Werkgerelateerde activiteiten die na reguliere werkdagen of in weekenden thuis worden verricht met computerondersteuning. Ten aanzien van deze definitie zijn er twee beperkingen. Ten eerste kunnen de werkzaamheden op andere plaatsen verricht worden dan thuis. Ten tweede is de computer al lang niet meer het enige technologische hulpmiddel. Werknemers gebruiken tegenwoordig verschillende middelen, zoals een laptop, tablet en smartphone (Towers, Duxbury, Higgins & Thomas, 2006). Dit onderzoek richt zich daarom op alle werkzaamheden die men in privétijd verricht met behulp van digitale communicatie middelen, ongeacht of deze eigendom zijn van de werkgever of werknemer. Privétijd impliceert hier onbetaald werk in een periode die normaliter als privé zou worden gezien. Voorbeelden zijn het sturen van een e-mail tijdens een privé diner in een restaurant of het in privétijd maken van een presentatie op de tablet. Echter, het maken van werkgerelateerde papieren aantekeningen of het lezen van uitgeprinte documenten maken hier geen onderdeel van uit.

Mentaal loskomen van het werk

Etzion, Eden en Lapidot (1998) hebben mentaal loskomen gedefinieerd als de mate waarin individuen in staat zijn om zich psychologisch los te maken van de ‘working state’. Werknemers moeten zich namelijk kunnen ‘bevrijden’ van het werk om te herstellen van een hoge werkdruk (Park et al., 2011). Mentaal loskomen kan ook worden gedefinieerd als het creëren van afstand ten opzichte van het werk, zowel fysiek als mentaal. Het niet continu worden ‘bezet’ met werkgerelateerde gedachten creëert mogelijkheden om te relaxen en het opladen van (cognitieve) bronnen (Sonnetag et al., 2010; Sonnetag & Krueel, 2006). Concluderend kan gesteld worden dat mentaal loskomen van het werk gezien kan worden als een sleutel factor voor het herstel van de inspanningen gedurende werktijd (Sonnetag & Bayer, 2005).

De relatie tussen werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd en mentaal loskomen van het werk

De toegenomen werkflexibiliteit (en daarmee mogelijke toename van werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd) wordt steeds meer geassocieerd met een intensivering van de tijdsdruk (Fleetwood, 2007; Van Echtelt et al., 2007). Dit brengt met zich mee dat de uren weliswaar flexibeler zijn maar dat er als gevolg daarvan sprake is van een continue tijdsdruk. Voor werknemers wordt het daardoor moeilijker om zichzelf vrij te maken van het werk en het zorgt ervoor dat men blijft denken aan werkgerelateerde zaken in privétijd (Peters et al. 2009).

Het stellen van grenzen tussen werk en privé lijkt in dat opzicht van belang te zijn. Een theorie die hier betrekking op heeft is de boundary theory (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000). Werknemers die moeite hebben met het stellen van grenzen, zij die werk en privé door elkaar laten lopen, laten verschillende negatieve gevolgen zien. Zo wordt het geassocieerd met onder andere lange werkweken (Matthews, Swody & Barnes-Farrel, 2012), een hogere mate van werk-familie conflicten (Kossek, Lautsch & Eaton, 2006) en een matige werk-privé balans (Mellner, Aronsson & Kecklund, 2014).

Het niet goed kunnen stellen van grenzen tussen werk en privé kan mogelijk leiden tot meer gebruik van werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd. Park et al. (2011) heeft in eerder onderzoek een negatieve relatie laten zien tussen werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd en mentaal loskomen van het werk. Het werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd houdt hierbij in dat medewerkers in een privésfeer en buiten werktijd hun werkzaamheden continueren. Werknemers zullen als gevolg hiervan mogelijk hun werkgerelateerde gedrag en emoties meenemen naar de privésfeer met een lage mate van mentaal loskomen van het werk tot gevolg (Park et al., 2011). Deze relatie wordt in dit onderzoek ook verwacht, de hypothese luidt daarom als volgt:

Hypothese 1: Het gebruik van werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd heeft een negatieve relatie met mentaal loskomen van het werk

Organisatorische ondersteuning als moderator

In een onderzoek van Wang et al. (2017) wordt geconcludeerd dat de steun die werknemers van hun familie ervaren (tijdens het werkgerelateerd gebruiken van ICT in privétijd) de relatie modereert tussen werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd en mentaal loskomen van het werk. Dat wil zeggen hoe meer steun men ervaart van de familie tijdens het

werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd, des te zwakker de negatieve relatie is van werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd op mentaal loskomen van het werk. In ditzelfde onderzoek wordt gesuggereerd dat er mogelijk eenzelfde rol bestaat voor de ondersteuning die men ervaart van de organisatie.

De ‘organisational support theory’ is een theorie die betrekking heeft op de ondersteuning die medewerkers ervaren van de organisatie waar ze actief zijn. Er kan gesproken worden van een hoge mate van organisatorische ondersteuning wanneer de organisatie betrokken is bij het algemeen welzijn van de werknemers en wanneer de bijdrage van de werknemers wordt gewaardeerd (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002). Werknemers die een hoge mate van organisatorische ondersteuning ervaren zijn over het algemeen meer toegewijd en hebben een hogere mate van tevredenheid ten aanzien van hun werk (Rhoades & Eisenberger, 2002). Daarnaast zijn ze minder vaak afwezig en nemen ze minder snel ontslag (Eisenberger et al., 1986). Ook laten ze hogere prestaties zien en zijn ze eerder bereid naast de formele afspraken andere zaken te verrichten voor een organisatie (Armeli, Eisenberger, Fasolo & Lynch, 1998; George and Brief, 1992; Rhoades and Eisenberger, 2002).

Vanuit dat oogpunt is het wellicht mogelijk dat wanneer er sprake is van werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd de relatie met mentaal loskomen van het werk minder negatief is wanneer er sprake is van een hoge mate van organisatorische ondersteuning. Dit zou mogelijk het geval kunnen zijn omdat deze werknemers vaker tevreden zijn over het werk en een hogere levenstevredenheid rapporteren (Rhoades & Eisenberger, 2002). Wanneer er vervolgens sprake is van werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd zou dit mogelijk minder spanning met zich mee kunnen brengen waardoor het mentaal loskomen van het werk minder problemen met zich meebrengt. Dit mogelijke proces leidt tot de verwachting dat organisatorische ondersteuning een modererende rol kan hebben. De hypothese luidt daarom als volgt:

Hypothese 2: Des te hoger de ervaren mate van organisatorische ondersteuning, des te minder negatief is de relatie tussen werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd en mentaal loskomen van het werk

Mentale vermoeidheid als moderator

Wanneer er tijdens werktijd continu cognitieve taken gevraagd worden voor een lange periode is dit een enorme mentale uitdaging. Het kan leiden tot uitputting of verminderde

energie en zal uiteindelijk leiden tot verminderde cognitieve prestaties (Borragán, Slama, Bartolomei & Peigneux, 2017). Het ervaren van deze vermoeidheid, ook wel ‘mentale vermoeidheid’ genoemd kan worden gezien als een vermindering van de cognitieve bronnen die kunnen worden toegewezen aan bepaalde taken. Dit is het gevolg van het continu ervaren van hoge eisen (Trejo et al., 2007).

Mentale vermoeidheid kan ook wel worden gezien als de verhouding tussen de voorspelde kosten en baten van taken die over een bepaalde tijd verricht moeten worden. Wanneer deze verhouding positief is dan is de ervaren cognitieve vermoeidheid minder. Echter, ook wanneer de kosten en baten in balans zijn met elkaar zal er als gevolg van tijd, bijvoorbeeld aan het einde van een werkdag, cognitieve vermoeidheid optreden (Boksem & Tops, 2008).

Hoge werkeisen, psychologische werkdruk en rolconflicten zorgen voor een hogere mate van mentale vermoeidheid tijdens werktijd (Hardy, Shapidoro & Borril, 1997; Bultmann, Kant, van den Brandt & Kasl, 2002; Bültmann et al., 2001). Deze voorspellers van mentale vermoeidheid verschillen waarschijnlijk per organisatie en beroep.

Ten eerste wordt verwacht dat iemand die een hoge mentale vermoeidheid laat zien als gevolg van inspanningen tijdens werktijd, meer tijd nodig heeft om te herstellen als gevolg van een negatieve verhouding tussen de cognitieve kosten en baten. Wanneer er dan sprake is van werkgerelateerd ICT-gebruik in privé-tijd zullen er waarschijnlijk meer problemen ontstaan ten aanzien van mentaal loskomen van het werk omdat de benodigde hersteltijd in het geding komt.

Ten tweede laten werknemers die een hoge mate van mentale vermoeidheid ervaren verschillende problemen zien. Voorbeelden zijn het niet goed kunnen onderscheiden van irrelevante informatie ten opzichte van relevante informatie (Faber, Maurits & Lorist, 2012), een negatief effect op het verwerken van ‘high-level informatie’ (Tanaka, Shigihara, Funakura, Kanai, & Watanabe, 2012) en een verzwakking van de cognitieve controle (Lorist, Boksem & Ridderinkhof, 2005). Een mogelijk gevolg hiervan kan zijn dat wanneer deze werknemers in privé-tijd ICT gebruiken voor werkgerelateerde zaken, ze hun werkzaamheden minder bekwaam kunnen uitvoeren. Verwacht wordt dat dit leidt tot meer spanning en uiteindelijk meer problemen om mentaal los te komen van het werk ten opzichte van werknemers die minder mentale vermoeidheid als gevolg van inspanningen tijdens het werk ervaren. De hypothese luidt daarom als volgt:

Hypothese 3: Des te hoger de mate van mentale vermoeidheid als gevolg van inspanningen tijdens werktijd, des te negatiever is de relatie tussen werkgerelateerd ICT-gebruik in privé-tijd en mentaal loskomen van het werk

Controlevariabelen

Het toetsen van de relatie tussen werkgerelateerd ICT-gebruik in privé-tijd en mentaal loskomen van het werk wordt gecontroleerd voor enkele variabelen. Deze zijn verdeeld in demografische kenmerken en beroepspecifieke kenmerken. Onder demografische kenmerken vallen leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en burgerlijke staat. Beroepspecifieke kenmerken bevat de segmentatienorm tussen werk en privé, facilitatie van ICT door de werkgever, vrijheid ten aanzien van de locatie, vrijheid ten aanzien van tijdsplanning, vrijheid ten aanzien van locatie en tijdsplanning, type beroep, grootte van het bedrijf, aantal uren werk per week, aantal uren overwerk per week en het al dan niet hebben van een leidinggevende functie. Twee beroepspecifieke kenmerken, de mate van ICT-facilitatie door de werkgever en de segmentatienorm tussen werk en privé, worden kort toegelicht omdat vorig onderzoek heeft laten zien dat dit relevante variabelen kunnen zijn.

Mate van ICT-facilitatie door werkgever

Deze controlevariabele heeft betrekking op het faciliteren van communicatie technologie (ICT) door de werkgever. De variabele is opgenomen omdat deze zowel kan samenhangen met de onafhankelijke variabele (mate van ICT-gebruik in privé-tijd) als met de afhankelijke variabele (mentaal loskomen van het werk).

Fenner & Renn (2004) beredeneren dat het ontvangen van bepaalde ICT (zoals smartphone, laptop, etc) van de werkgever een vorm is van een bepaalde steun. In ruil hiervoor zouden werknemers in privé-tijd meer gaan werken. Dit is mogelijk te verklaren vanuit de wederkerigheid theorie. Dit is een gedragsmatige respons van vriendelijkheid of onvriendelijkheid. Er is in verschillende hoeken van de wetenschap bewijs gevonden dat dit een sterke voorspeller is van menselijk gedrag (Kahneman, 1986; Fehr & Gächter, 2000). In het geval van het ontvangen van ICT van de werkgever, kan dit het gevoel creëren dat er een tegenprestatie geleverd moet worden. Dit kan mogelijk gedaan worden door in privé-tijd meer te werken middels de gefaciliteerde ICT.

Niet alleen het ICT-gebruik, maar het überhaupt bezitten van bijvoorbeeld een gefaciliteerde smartphone in privé-tijd wordt al geassocieerd met het bereikbaar zijn voor anderen (Green, 2001). In dat opzicht zou dus het alleen al bezitten van ICT in privé-tijd,

welke gefaciliteerd is door de werkgever, gevolgen kunnen hebben. Gebruikers van bijvoorbeeld een smartphone kunnen namelijk bij het ontvangen van berichten, zoals via WhatsApp en e-mail, grote druk ervaren om hierop te reageren zonder dit daadwerkelijk te doen (Jarvenpaa & Lang, 2005). Dit kan mogelijk tot gevolg hebben dat werknemers meer moeite hebben om zich mentaal los te maken van het werk.

Segmentatienorm tussen werk en privé

De segmentatienorm is een begrip dat refereert naar de mate waarin werk en privé gescheiden wordt door andere personen op het werk, zoals bijvoorbeeld de baas of collega's. Met andere woorden, werknemers die in een groep werkzaam zijn met een hoge segmentatienorm ervaren dat andere mensen binnen de organisatie werk en privé gescheiden houden door werkzaken niet in de privésfeer te laten komen (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000; Nippert-Eng, 2008).

Deze variabele is in dit onderzoek meegenomen omdat deze mogelijk invloed kan hebben op zowel de onafhankelijk (werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd) als de afhankelijke variabele (mentaal loskomen van werk). Uit onderzoek van Park et al. (2011) blijkt namelijk dat wanneer werknemers een hoge mate van segmentatie ervaren tussen werk en privé dit een positieve relatie heeft met mentaal loskomen van het werk. Daarnaast kan een hoge segmentatienorm ervoor zorgen dat er minder werkgerelateerd ICT-gebruik plaatsvindt in privétijd. Immers, wanneer er een strikte scheiding is tussen werk en privé zal er in privétijd waarschijnlijk minder ICT-gebruik zijn voor werkgerelateerde zaken.

3. Methode

Design

Er is in deze studie gekozen om onderzoek te doen middels een online survey. Hiervoor is ten eerste gekozen omdat dit onderzoek relaties tussen verschillende variabelen wilde aantonen. Er is niet beoogd causale relaties aan te tonen. Daardoor is een survey, waarbij er eenmalig data wordt verzameld, een geschikt meetinstrument. Ten tweede leent een survey zich goed om in een kort tijdsbestek veel mensen te ondervragen wat ten goede komt aan de betrouwbaarheid van het onderzoek (Wester, 2012).

Populatie & steekproef

De populatie waarover in dit onderzoek uitspraak wordt gedaan is de werkzame Nederlandse beroepsbevolking. Deze groep bestaat uit 15-75 jarige personen die in Nederland wonen en betaald werk doen (Centraal bureau voor de statistiek, 2018). Om deel te mogen nemen aan de vragenlijst bestonden enkele criteria. Als eerste moest men op het moment van invullen minimaal 18 jaar of ouder zijn. Daarnaast moest men minimaal 20 uur per week werken bij een bepaalde werkgever. Als laatste werd vereist dat men in het bezit was van de Nederlandse nationaliteit.

Er is gebruikt gemaakt van een convenience sample. De onderzoeker heeft binnen zijn eigen netwerk respondenten benaderd om deel te nemen aan het onderzoek, deze zijn persoonlijk benaderd of online via WhatsApp en Facebook. Het is onbekend hoeveel mensen de vragenlijst hebben ontvangen. Het is namelijk niet te achterhalen hoeveel mensen via social media kanalen en interpersoonlijke contacten een uitnodiging hebben ontvangen om de vragenlijst in te vullen. Er hebben 280 mensen de survey ingevuld. 41 mensen zijn aan de vragenlijst begonnen maar beschikten niet over de vereiste criteria of hebben de vragenlijst niet volledig ingevuld. Deze respondenten zijn daarom uitgesloten voor de analyse. Dit geeft een gerealiseerde steekproef van 239 respondenten.

In de steekproef was de gemiddelde leeftijd 38,23 jaar ($SD = 12.04$). De meerderheid van de respondenten was man (53,55%) en het gemiddeld aantal uren dat men werkt was 34,92 uur per week ($SD = 8.00$). Verdeeld in categorieën betekende dit dat 28,6 % tussen de 20 en 28 uur per week werkt, 13,9% tussen de 28 en 35 uur per week en 57,6% 35 uur per week of meer (fulltime).

Van de gerealiseerde steekproef hadden 82 mensen een leidinggevende functie (34.3%). Wat betreft opleidingsniveau was 7,1 procent laag-, 39,9 procent middelbaar- en

52,9 procent hoogopgeleid. Het merendeel werkte voor een bedrijf met meer dan 200 werknemers (60.3%). Verdeeld over het soort beroep kwam de zakelijke dienstverlening (68.6%) en de niet-zakelijke dienstverlening (24.3%) het meest naar voren. Verder kan vermeld worden dat de helft van de respondenten (50.0%) samenwoont of getrouwd was, 37,4% alleenstaand en 12,6% woonde thuis bij zijn of haar ouders.

Representativiteit

Om te testen of de steekproef een representatieve afspiegeling geeft van de populatie is er getoetst of het overeen komt met de populatie, de werkzame Nederlandse beroepsbevolking. Deze zijn getoetst middels cijfers uit het vierde kwartaal van 2017 (Centraal bureau voor de statistiek, 2018b).

Ten aanzien van geslacht is volgens het centraal bureau voor de statistiek (2018b) de verdeling man/vrouw 51,90% man en 48,10% vrouw. Een representativiteitstoets geeft aan dat er sprake is van een representatieve steekproef wat betreft geslacht ($\chi^2 (1) = .265$, $p > .05$).

De afspiegeling van leeftijd uit de populatie ten opzichte van de steekproef blijkt significant te verschillen ($\chi^2 (4) = 23.627$, $p < .05$). De leeftijdscategorie tussen 25-35 jaar is oververtegenwoordigd, terwijl de categorie tussen 55 en 65 jaar is ondervertegenwoordigd.

Opleidingsniveau wordt ingedeeld in laag-, middelbaar- en hoogopgeleid (Centraal bureau voor de statistiek, 2018b). Uit de representativiteitstoets is gebleken dat het opleidingsniveau van de steekproef geen representatieve afspiegeling is van de populatie ($\chi^2 (2) = 36.100$, $p < .05$). Hoogopgeleiden zijn in de steekproef oververtegenwoordigd, terwijl laagopgeleiden zijn ondervertegenwoordigd.

Het aantal uren dat er gewerkt wordt is ingedeeld in drie categorieën, 20-28 uur per week, 28-35 uur per week en fulltime (Centraal bureau voor de statistiek, 2018a). Gebleken is dat de steekproef niet representatief is voor de populatie ($\chi^2 (2) = 34.797$, $p < .05$). Met name het aantal mensen dat fulltime werkt was in de steekproef oververtegenwoordigd, de categorie mensen die werkt tussen de 20 en 28 uur per week was ondervertegenwoordigd.

Al met al kan gesteld worden dat de steekproef relatief jong is, hoogopgeleid is en relatief vaak fulltime werkt. Hoewel een oordeel over de precieze mate waarin de steekproef afwijkt van de populatie altijd enigszins subjectief is, kan er gesteld worden dat er geen sprake is van enorme afwijkingen in de steekproef. Voor een overzicht van de gegevens van zowel de steekproef als de populatie, zie bijlage 2.

Procedure

De online vragenlijst is geprogrammeerd en gepresenteerd met het software programma Qualtrics. Vanaf donderdag 3 mei 12.00 tot en met donderdag 17 mei 2018 12.00 uur is de vragenlijst beschikbaar geweest om in te vullen. Aangeboden incentives voor de deelname waren twee tegoedbonnen van bol.com en een tennissles. Wanneer respondenten daar kans op wilden maken, was het mogelijk om na afloop van de vragenlijst een e-mailadres achter te laten.

Er is vooraf een korte introductie gegeven over het onderzoek. Voordat men daadwerkelijk kon beginnen met het invullen zijn alle respondenten expliciet akkoord gegaan met het gegeven dat de vragenlijst volledig vrijwillig ingevuld werd en op ieder gewenst moment onderbroken zou mogen worden. Respondenten hadden de mogelijkheid een e-mailadres op te geven, bij de analyse is gewerkt met geanonimiseerde gegevens.

Meetinstrumenten

Er is een principale componentenanalyse (PCA) met oblimin-rotatie uitgevoerd. Dit is gedaan met als doel te onderzoeken of items waarvan volgens de theorie werd verwacht dat deze met elkaar zouden groeperen dit ook daadwerkelijk zouden doen. Deze analyse is uitgevoerd op de factoren die meerdere items bevatten. Dit waren organisatorische ondersteuning, mentale vermoeidheid tijdens het werk, mentaal loskomen van het werk en de segmentatienorm tussen werk en privé. In totaal waren dit 21 items, nadat de analyse is uitgevoerd zijn er 19 items behouden. Er is middels een confirmerende methode getoetst of de items groeperen op de verwachte vier componenten.

De Kaiser-Meyer-Olkin test heeft de geschiktheid van de steekproefgrootte voor factor analyse geverifieerd, KMO = .876. Bartlett's test of sphericity $X^2(171) = 2003.08$, $p < .001$ duidt aan dat de correlaties tussen de items groot genoeg zijn voor het uitvoeren van een PCA. Een eerste analyse is uitgevoerd voor het verkrijgen van eigenwaarden voor iedere component. Vier componenten hadden een eigenwaarde groter dan 1 en verklaarden 63,72 procent aan variantie. Het bekijken van de scree plot bevestigde dit. Er is een duidelijke knik te zien na de vierde component. Daarnaast waren alle communaliteiten hoger dan 0,20 en waren er geen dubbelladingen bij. Voor een overzicht van de factorladingen, eigenwaarden en communaliteiten, zie Tabel 1.

Tabel 1

Samenvatting van de principale componentenanalyse

	Communali- teit	Organisatorische ondersteuning	Mentaal loskomen v werk	Mentale vermoeidheid	Segmen- tationorm
Detachment (vergeet ik mijn werk)	.779		.852		
Detachment (neem ik afstand van werk)	.723		.883		
Detachment (vrij van werkdruk)	.678		.712		
Detachment (denk ik niet meer aan werk)	.667		.824		
Steun organisatie (waardering)	.467	.661			
Steun organisatie (waardering extra inzet)	.636	.775			
Steun organisatie (afhandelen klacht)	.481	.684			
Steun organisatie (geven om werknemer)	.614	.762			
Steun organisatie (prestatie waardering)	.691	.826			
Steun organisatie (betrokkenheid)	.635	.793			
Steun organisatie (belangstelling)	.672	.816			
Steun organisatie (mate van trots)	.608	.779			
Mentale vermoeidheid op werk	.682			.817	
Mentale inspanning op werk	.670			.824	
Mate van psychologische spanning op werk	.679			.782	
Segmentatie (vergeten werk in thuissituatie)	.542				.712
Segmentatie (werk in privé leven)	.580				.763
Segmentatie (afstand kunnen nemen van werk)	.696				.715
Segmentatie (scheiding tussen werk en privé)	.607				.788
Eigenwaarden		3.471	5.597	1.564	1.474

Noot 1: Kolommen organisatorische ondersteuning, mentaal loskomen, mentale vermoeidheid en segmentatienorm bevatten factorladingen.

Noot 2: Factorlading <0.40 is blanco

Mentaal loskomen van het werk

Voor het meten van het mentaal loskomen van het werk is gebruik gemaakt van de 4-item schaal van Sonnentag en Fritz (2007). Hierbij kon op een vijfpuntschaal (1 = *helemaal mee oneens* tot en met 5 = *helemaal mee eens*) geantwoord worden. Voorbeelden

zijn: 'In mijn privé-tijd neem ik afstand van het werk' en 'In mijn privé-tijd denk ik helemaal niet aan mijn werk'. Een hoge score indiceert dat een werknemer goed kan loskomen van het werk ($M = 2.84$, $SD = .82$). Tot slot kan er gesteld worden dat er sprake was van een goede betrouwbaarheid van het meetinstrument ($\alpha = .852$).

Werkgerelateerd ICT-gebruik in privé-tijd

Het meetinstrument voor werkgerelateerd ICT-gebruik in privé-tijd is ontworpen door Park et al. (2011). Respondenten is gevraagd in welke mate ze digitale communicatie technologie (ICT) gebruiken in privé-tijd voor werkgerelateerde zaken. Er is gebruik gemaakt van een single-itemschaal waar respondenten op een vijfpuntschaal konden antwoorden ($1 = \text{nooit}$ tot en met $5 = \text{heel vaak}$). Een hogere score indiceert hier een hogere frequentie van het gebruik van communicatie technologie gebruik in privé-tijd ($M = 3.54$, $SD = 1.08$).

Organisatorische ondersteuning

Om de ervaren ondersteuning van de organisatie te meten is gebruik gemaakt van het meetinstrument van Eisenberger et al. (1986). Rhoades en Eisenberger (2002) hebben in eerder onderzoek de validatie van deze schaal aangetoond. Het meetinstrument bevatte 8 items waarbij op een vijfpuntschaal geantwoord kon worden. Hierbij kwamen onder andere de volgende stellingen voor: 'De organisatie is trots op mijn prestaties op het werk' en 'De organisatie geeft om mijn algemene tevredenheid op het werk'. Een hoge score indiceert een hogere mate van de ervaren organisatorische ondersteuning ($M = 3.78$, $SD = .65$). Er was sprake van een goede betrouwbaarheid van het meetinstrument ($\alpha = .898$).

Mentale vermoeidheid

Om de mentale vermoeidheid als gevolg van werkgerelateerde inspanningen te meten is er een geconstrueerde schaal samengesteld. Deze is samengesteld aan de hand van Sembajwe et al. (2011) en Söderström, Jeding, Ekstedt, Perski en Åkerstedt (2012). Voorbeelden zijn 'Ik ervaar tijdens mijn werk mentale vermoeidheid' en 'Ik moet me mentaal erg inspannen tijdens mijn werk'. Dit was een 5-itemschaal welke na de principale componentenanalyse gereduceerd is tot 3 items. Er kon op een vijfpuntschaal geantwoord worden ($1 = \text{helemaal mee oneens}$ tot en met $5 = \text{helemaal mee eens}$). Een hogere score indiceert hier dus een hogere mate van mentale vermoeidheid tijdens werktijd ($M = 2.84$, $SD = .82$). Het meetinstrument is voldoende betrouwbaar gebleken ($\alpha = .776$).

Controlevariabelen

Er zijn verschillende controle variabelen meegenomen om te bekijken in welke mate zij de in de hypotheses veronderstelde variabelen en relaties beïnvloeden. Deze zijn onderverdeeld in arbeid specifieke kenmerken en demografische kenmerken. Behoudens de ervaren segmentatienorm (4 items) zijn alle controlevariabelen gemeten met een single-item schaal. Deze zijn onderverdeeld in beroepspecifieke kenmerken en demografische kenmerken.

Beroepspecifieke kenmerken

Ten eerste is deze component gericht op de ervaren segmentatie tussen werk en privé en de mate van waarin de werkgever communicatie technologie faciliteert. De ervaren segmentatienorm is gemeten middels een 4-item schaal welke als voldoende betrouwbaar kon worden gezien ($\alpha = .769$). Daarnaast is gecontroleerd voor het soort beroep, de grootte van het bedrijf, het al dan niet hebben van een leidinggevende functie, aantal uren werk per week, overwerk uren, werken op een vaste locatie, werken op vastgestelde en geplande tijden en de mate van vrijheid in het werk ten aanzien van tijd en locatie. Voor de beschrijvende statistieken van de steekproef, zie Tabel 2.

Tabel 2

Univariate statistieken beroepsspecifieke controlevariabelen

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	Percentage
Segmentatie werk en privé	2.86	0.70	
Faciliteren door werkgever	3.16	1.52	
Aantal uren werk per week	34.92	8.00	
Aantal uren overwerk per week	3.62	4.57	
Vrijheid werken t.a.v. locatie	2.64	1.41	
Vrijheid werken t.a.v. tijd	2.68	1.31	
Vrijheid werken t.a.v. tijd & locatie	2.67	1.26	
Beroep	Zakelijk		68.6%
	Niet-zakelijke dienstverlening		24.3%
Grootte bedrijf	Klein		30.5%
	Midden		19.7%
	Groot		49.0%
Leidinggevende functie	Ja		34.3%
	Nee		65.7%

Demografische kenmerken

Om te controleren voor demografische factoren zijn er verscheidende controlevariabelen opgenomen. Dit zijn leeftijd, geslacht, opleiding en burgerlijke staat. Voor een overzicht, zie Tabel 3.

Analyse

De analyses zijn uitgevoerd middels een aantal multiple regressie analyses via het programma SPSS waarbij steeds nieuwe variabelen werden ingebracht in het model. In totaal zijn er drie modellen getoetst. Als eerste werd een regressie analyse uitgevoerd met enkel de controlevariabelen. Vervolgens werd een regressie analyse uitgevoerd met de controlevariabelen en de onafhankelijke variabele (ICT-gebruik in privétijd). Als laatste is er een dubbele moderatie analyse uitgevoerd waarbij de moderatoren, interactietermen, onafhankelijke variabele en de controlevariabelen werden meegenomen. Dit is gedaan middels model 2 volgens de methode van Hayes (2013).

Tabel 3

Univariate statistieken demografische kenmerken

Item		<i>M</i>	<i>SD</i>	Percentage
Geslacht	Man			51.9%
	Vrouw			48.1%
Leeftijd		38.23	12.04	
Opleidingsniveau	Laag			7.1%
	Midden			39.9%
	Hoog			52.9%
Burgerlijke staat	Alleenstaand			37.4%
	Samenwonend			50.0%
	Thuiswonend			12.6%

4. Resultaten

In deze paragraaf worden de resultaten per model weergegeven. Voor een overzicht van de resultaten, zie Tabel 4. Deze tabel bevat naast de relaties met de onafhankelijke variabele, moderatoren en interactietermen ook de relatie met de twee additionele controlevariabelen die in hoofdstuk 2 zijn besproken.

Model 1

Uit een multiple regressie analyse waarin enkel alle controlevariabelen zijn ingebracht blijkt dat mentaal loskomen van het werk voor 21,8% procent verklaard wordt door de controle variabelen ($F(17.218) = 4.864, p < .001$).

De afzonderlijke controlevariabelen hadden geen significante relatie met mentaal loskomen van het werk, uitgezonderd drie variabelen. Als eerste blijkt dat een hoge ervaren segmentatienorm tussen werk en privé kan leiden tot een hogere mate van mentaal loskomen van het werk ($B = .442, p < .001$). Daarnaast kan een grote mate van vrijheid wat betreft de locatie waar men werkt tot meer moeilijkheden leiden wat betreft het loskomen van het werk ($B = -.130, p = .004$). Ook het type beroep bleek van invloed te zijn. Beroepen in de zakelijke dienstverlening scoorden significant lager op mentaal loskomen van het werk ten opzichte van beroepen in de niet-zakelijke dienstverlening ($B = -.372, p = .043$). Voor een overzicht van de resultaten van alle controlevariabelen, zie bijlage 1.

Model 2

In model 2 zijn de onafhankelijke variabele (werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd) en alle controlevariabelen meegenomen. Uit een multiple regressie analyse bleek dat mentaal loskomen van het werk voor 26,9 procent te verklaren was door de ingebrachte variabelen ($F(18.217) = 5.789, p < .001$).

De verwachting dat werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd een negatief relatie zou hebben met mentaal loskomen van het werk wordt door de resultaten ondersteund. Deze relatie bleek namelijk significant te zijn ($B = -.198, p < .001$). Dit betekent dat wanneer de gemiddelde mate van werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd met 1 stijgt, mentaal loskomen van het werk gemiddeld met 0,198 daalt onder constanthouding van de ingebrachte controlevariabelen. Hiermee kan hypothese 1 worden aangenomen.

Model 3

In model 3 zijn de onafhankelijke variabele (werkgerelateerd ICT-gebruik in privé-tijd), moderatoren (organisatorische ondersteuning & mentale vermoeidheid), interactietermen en alle controlevariabelen meegenomen. Door het toevoegen van deze variabelen is mentaal loskomen van het werk voor 34,92% procent te verklaren uit de ingebrachte variabelen ($F(22,213) = 5.54, p < .001$). Dit is een toename van 7,42% ten opzichte van model 2.

Hypothese 2 verwachtte een modererend rol van de organisatorische ondersteuning op de relatie tussen werkgerelateerd ICT-gebruik in privé-tijd op mentaal loskomen van het werk. Echter, dit bleek niet significant ($B = -.0385, t = -5.289, p = .56$). Hypothese 2 wordt daarom verworpen. Hypothese 3 verwachtte een modererende rol van de mentale vermoeidheid tijdens het werk op de relatie tussen werkgerelateerd ICT-gebruik in privé-tijd en mentaal loskomen van het werk. Dit bleek niet significant ($B = .0373, t = .5895, p = .5561$). Hypothese 3 wordt ook verworpen.

Tabel 4

Overzicht resultaten per model van de onafhankelijke variabele, moderatoren, interactietermen, segmentatienorm en ICT-facilitatie

	Model 1		Model 2		Model 3	
	B	SE (B)	B	SE (B)	B	SE (B)
Segmentatie werk en privé	.442**	.072	.405**	.070	.3465**	.1020
ICT-facilitatie door werkgever	-.012	.040	.002	.039	.0071	.0393
Werk. ICT-gebruik privé-tijd (W)			-.198**	.049	-.1766**	.0609
Organisatorische ondersteuning (O)					-.0392	.0972
(W) x (O)					-.0385	.0661
Mentale vermoeidheid (M)					-.1613*	.0609
(W) x (M)					.0373	.0632
Adjusted R ²		21.8		26.9		34.92

Noot: Onder controle van alle controlevariabelen (zie bijlage 1 voor alle meegenomen controlevariabelen)

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

5. Conclusie

Dit onderzoek had als doelstelling om te onderzoeken of organisatorische ondersteuning en mentale vermoeidheid tijdens werktijd, de relatie tussen werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd en het mentaal loskomen van het werk beïnvloed.

Uit dit onderzoek is gebleken dat het werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd een negatief relatie heeft met mentaal loskomen van het werk. Deze bevinding is in lijn met eerder onderzoek (Sonntag & Bayer, 2005; Park et al., 2011; Wang et al., 2017). Dit houdt in dat wanneer men in privétijd meer gebruik maakt van ICT voor werkgerelateerde zaken, werknemers meer moeite hebben om mentaal los te komen van het werk. Een proces dat van belang is omdat het werknemers de gelegenheid geeft om te relaxen en zich op te laden voor een volgende werkdag (Sonntag et al., 2010; Sonntag & Krueel, 2006).

Wat betreft de modererende rol van organisatorische ondersteuning op de relatie tussen werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd en mentaal loskomen van het werk kan geconcludeerd worden dat dit geen invloed heeft. Dat betekent dat wanneer de organisatorische ondersteuning stijgt, werknemers mentaal niet beter kunnen loskomen van het werk wanneer er in privétijd ICT gebruikt wordt voor werkgerelateerde zaken.

Verwacht werd dat wanneer er sprake was van een hoge ervaren mentale vermoeidheid tijdens werktijd, werknemers meer moeite zouden hebben om mentaal los te komen van het werk bij werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd. Echter, de bevindingen van dit onderzoek hebben laten zien dat er geen modererende rol van mentale vermoeidheid als gevolg van inspanningen tijdens werktijd is.

6. Discussie

Theoretische bevindingen

Technologische ontwikkelingen, zoals de smartphone, laptop en tablet hebben ervoor gezorgd dat werknemers de mogelijkheid hebben om in privé-tijd met het werk verbonden te blijven. Voor werknemers kan dit negatieve gevolgen hebben ten aanzien van het herstel en een grotere kans geven op uitputting (Von Thiele & Schwarz, 2011). Miljoenen werknemers maken gebruik van ICT om hun werk in privé-tijd voort te zetten. De trend binnen organisaties is dat dit aantal de komende jaren zal gaan stijgen (Derks & Bakker, 2014). Daarom is het van belang om te onderzoeken welke aspecten de relatie tussen het werkgerelateerd ICT-gebruik in privé-tijd en het mentaal loskomen van het werk beïnvloeden. Dit onderzoek heeft daar beginnende inzichten in verkregen.

Er werd een negatieve relatie verwacht tussen werkgerelateerd ICT-gebruik in privé-tijd en mentaal loskomen van het werk. Dit onderzoek heeft deze relatie kunnen ondersteunen. Een bevinding die overeen komt met eerder onderzoek (Wang et al., 2017; Chesley, 2005; Park et al., 2011, Sonnentag & Bayer, 2005). De redenering die vorige onderzoekers hanteren lijken steun te vinden in dit onderzoek. Werknemers die in privé-tijd gebruik maken van ICT voor werkgerelateerde zaken, continueren hun werk vaker buiten werktijd. Het werkgerelateerde gedrag en bijbehorende emoties dringen daardoor eerder de privé-sfeer binnen met als gevolg meer moeilijkheden om mentaal los te komen van het werk. Het herstellen van inspanningen tijdens werktijd, cruciaal voor werknemers om gezond en fit te blijven, komt hierdoor in het geding (Sonnentag & Bayer, 2005).

Er werd verwacht dat er bij een hogere mate van organisatorische ondersteuning, werknemers mentaal makkelijker loskomen van het werk bij ICT-gebruik in privé-tijd voor werkgerelateerde zaken. Deze verwachting werd niet ondersteund door de bevindingen van dit onderzoek. Dat betekent dat de relatie tussen werkgerelateerd ICT-gebruik in privé-tijd en mentaal loskomen van het werk niet minder negatief wordt bij een hoge mate van organisatorische ondersteuning. Uit bevindingen van Wang et al. (2017) bleek dat de ondersteuning van de familie er wel voor kan zorgen dat deze relatie minder negatief wordt. Een mogelijke oorzaak waarom dit voor organisatorische ondersteuning anders is kan zijn dat het werkgerelateerd ICT-gebruik in privé-tijd veelal thuis gebeurt in het bijzijn van de familie en niet in het bijzijn van de baas of collega's. Op dit soort momenten weegt de steun van de familie dan waarschijnlijk ook zwaarder dan de steun van de baas of collega's.

Een andere verwachting was dat er bij een hoge mate van mentale vermoeidheid tijdens werktijd, werknemers meer moeite zouden hebben om mentaal los te komen van het werk bij werkgerelateerd ICT-gebruik in privé-tijd. Deze verwachting werd niet ondersteund door de resultaten van dit onderzoek. Een mogelijke verklaring kan zijn dat mogelijke voorkeuren van werknemers een rol spelen. Met andere woorden, een verschil in de voorkeur van mentale inspanning tijdens werktijd (met als gevolg mentale vermoeidheid) ten opzichte van de daadwerkelijk ervaren mentale vermoeidheid tijdens werktijd. Het is wellicht mogelijk dat iemand die zich juist graag mentaal inspant tijdens werktijd (en dit ook als voorkeur heeft) makkelijker mentaal los kan komen van het werk bij werkgerelateerd ICT-gebruik in privé-tijd dan een werknemer die ook hoge mentale vermoeidheid ervaart maar dit niet als voorkeur heeft. Het verschil tussen een persoonlijke voorkeur en hetgeen daadwerkelijk ervaren zou hier mogelijk van invloed kunnen zijn.

Daarnaast kan het uitblijven van een modererende rol van mentale vermoeidheid in de richting wijzen dat de omstandigheden waarin wordt gewerkt van groter belang zijn dan de mentale inspanning die wordt gedaan. Kreiner (2006) heeft bijvoorbeeld al laten zien dat de normen die door managers en collega's gecreëerd worden, in dit geval de segmentatienorm tussen werk en privé, over kunnen worden genomen door werknemers. Deze normen kunnen vervolgens van invloed zijn op het werkgerelateerd ICT-gebruik in privé-tijd en mentaal loskomen van het werk.

Er zijn enkele opvallende additionele resultaten uit dit onderzoek. Ten eerste, ondanks dat volgens dit onderzoek mentale vermoeidheid tijdens werktijd geen modererende rol heeft, is er wel een directe relatie tussen mentale vermoeidheid en mentaal loskomen van het werk geconstateerd. Dat betekent dat des te hoger de mentale vermoeidheid is, des te lager de mate van mentaal loskomen van het werk is. Een mogelijke verklaring is dat langdurige mentale inspanning kan leiden tot verminderde energie of uitputting (Borragán et al., 2017). Hierdoor kan men mogelijk geen energie meer hebben om activiteiten te verrichten die het mentaal loskomen van het werk bevorderen.

Ten tweede blijkt dat de ervaren mate van segmentatie tussen werk en privé bij de organisatie waar men werkt een relatie kan hebben met de mate van mentaal loskomen van het werk. Dit komt overeen met eerder onderzoek (Kreiner, 2006; Park et al., 2011) en betekent dat wanneer men op de werkvloer een striktere scheiding ervaart tussen werk en privé er makkelijker mentaal losgekomen kan worden van het werk.

Als derde is naar voren gekomen dat werknemers die actief zijn bij organisaties in de zakelijke dienstverlening meer moeite hebben met mentaal losmaken dan werknemers die in

de niet-zakelijke dienstverlening actief zijn. Wellicht dat een hoge werkdruk en psychologische spanning, zaken die samenhangen met mentale vermoeidheid (Bültmann et al., 2001), vaker voorkomen in de zakelijke dienstverlening.

Een laatste opvallend resultaat is dat de vrijheid die men ervaart ten aanzien van de locatie waar men kan werken een negatief relatie heeft met het mentaal loskomen van het werk. Dat betekent dat de opkomende trend, waarbij men meer vrijheid ervaart ten aanzien van de werkplek, ertoe kan leiden dat werknemers meer problemen hebben om mentaal los te komen van het werk. Werk en privé raken daardoor mogelijk meer geïntegreerd, een proces dat het mentaal loskomen van het werk bemoeilijkt (Matthews et al., 2012).

Methodologische beperkingen

Veel studies hebben te maken met enkele beperkingen, deze studie is daarop geen uitzondering. Als eerste zijn de meetinstrumenten gebaseerd op zelf-rapportage. Dat betekent dat het een indicator is van de waargenomen tijd die men doorbrengt met ICT. Ook al blijkt het een relevante indicator te zijn voor verschillende uitkomsten van werknemers (Derks & Bakker, 2012), het brengt drie mogelijke nadelen met zich mee. Ten eerste kan het mogelijk een scheef beeld geven (Montag et al., 2015). Respondenten rapporteren immers de waargenomen hoeveelheid die ze doorbrengen met ICT in privétijd voor werkgerelateerde zaken, deze kan verschillen met de daadwerkelijke hoeveelheid. Ten tweede, in dit onderzoek is uitgegaan van werkgerelateerd ICT-gebruik als een algemeen begrip. Mogelijke verschillen tussen het gebruik van een smartphone, laptop of tablet zijn daarbij buiten beschouwing gelaten. Als laatste, de verzamelde data bieden geen gedetailleerde informatie, zoals het aantal berichten dat wordt ontvangen, het aantal berichten dat wordt beantwoord of het type bericht dat wordt verstuurd.

De data van dit onderzoek zijn op één moment vergaard. Dat betekent dat er geen causale relaties kunnen worden vastgesteld. Het zou immers ook mogelijk kunnen zijn dat werknemers in privétijd meer gaat werken omdat ze mentaal niet kunnen loskomen van het werk.

Ten aanzien van de steekproef was er een oververtegenwoordiging te zien van hoogopgeleiden, mensen tussen de 25 en 35 jaar en het aantal mensen met een fulltime baan. Echter, dit is geen reden tot grote bezorgdheid aangezien er geen sprake was van enorme afwijkingen. Verder moet er voorzichtig worden omgegaan met het interpreteren van de resultaten gezien de relatief kleine omvang van de steekproef.

Als laatste, er is geen rekening gehouden met verschillende voorkeuren die werknemers mogelijk kunnen hebben. Ashforth et al. (2000) hebben in eerder onderzoek geconcludeerd dat medewerkers verschillen in hun voorkeuren ten aanzien van het stellen van grenzen tussen werk en privé alsmede de manier waarop ze dat doen. Medewerkers die graag in privétijd werken zouden daarom mogelijk een andere beleving hebben (positiever) bij ICT-gebruik in privétijd voor werkgerelateerde zaken en anders scoren op mentaal loskomen van het werk. Eenzelfde beperking geldt voor de mentale vermoeidheid tijdens werktijd. Zoals eerder gerapporteerd is er niet gevraagd naar de voorkeuren van mentale inspanning (met als gevolg mentale vermoeidheid) tijdens werktijd. Het verschil tussen de voorkeur en de ervaren mentale vermoeidheid zou mogelijk van invloed kunnen zijn.

Aanbevelingen

Zoals in bovenstaande paragraaf gerapporteerd is er gebruik gemaakt van zelf-rapportage en een cross-sectioneel design. Voor het verkrijgen van objectievere data wordt aanbevolen om een meetinstrument te gebruiken waarbij zelf-rapportage wordt beperkt. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden om werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd automatisch te meten. Daarnaast kan een longitudinaal onderzoek uitkomst bieden om eventuele causale relaties te kunnen aantonen.

Ten aanzien van de hoofdrelatie, werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd op mentaal loskomen van het werk, is het interessant om meer specifiek te kijken naar de onafhankelijke variabele. In dit onderzoek is ICT-gebruik in privétijd als een algemeen begrip gehanteerd. Echter, het is nog niet bekend of het type medium (Smartphone, laptop, etc.) of het type bericht (WhatsApp, E-mail, etc.) mogelijk een andere relatie kan hebben met mentaal loskomen van het werk.

Dit onderzoek heeft laten zien dat mentale vermoeidheid tijdens werktijd en organisatorische ondersteuning geen modererende rol hebben. In vorig onderzoek zijn nog weinig modererende variabelen onderzocht. Voor vervolgonderzoek is het daarom van belang dat andere kenmerken ten aanzien van inspanning tijdens werktijd en ondersteuning worden onderzocht. Hierbij kan gedacht worden aan de fysieke inspanning tijdens werktijd of het gebruik van ICT tijdens werktijd. Op het gebied van ondersteuning wordt aanbevolen om te kijken naar specifieke soorten van ondersteuning binnen een organisatie, zoals steun van een leidinggevende, eigenaar of collega. In dit onderzoek is organisatorische ondersteuning namelijk als een algemeen begrip gehanteerd zonder hier specifiek onderscheid tussen te maken.

Dit onderzoek heeft geen voorkeuren of persoonlijkheidskenmerken van werknemers meegenomen. Voor vervolgonderzoek zou het interessant zijn om de ambitie van werknemers mee te nemen. Volgens Desrochers en Dahir (2000) heeft de ambitie van werknemers namelijk invloed op de toewijding en betrokkenheid die men heeft ten aanzien van het werk. In dat opzicht zou het mogelijk kunnen zijn dat ambitieuze medewerkers bij werkgerelateerd ICT-gebruik in privé-tijd minder moeilijkheden hebben om mentaal los te komen van het werk ten opzichte van medewerkers met weinig ambitie. Werknemers zien het werkgerelateerd ICT-gebruik in privé-tijd in dat geval mogelijk minder als een vervelende situatie.

Tot slot heeft dit onderzoek, zoals de meeste onderzoeken binnen dit domein, zich met name gericht op de negatieve effecten van het werkgerelateerd ICT-gebruik in privé-tijd. Echter, eerder onderzoek van Powell en Greenhaus (2010) heeft laten zien dat het strikt scheiden van werk en privé kan leiden tot een vermindering van een positief spillover effect tussen werk en privé. Wanneer een werknemer in privé-tijd bijvoorbeeld een bericht krijgt dat een belangrijke zakelijke deal rond is, kan dit mogelijk zorgen voor een positieve situatie in de privé-sfeer. Voor vervolgonderzoek wordt aanbevolen om ook de mogelijk positieve effecten mee te nemen en op die manier een gebalanceerd beeld te verkrijgen.

Praktische implicaties

Naast de theoretische implicaties brengt dit onderzoek ook enkele praktische implicaties met zich mee. Er is in deze studie bewijs gevonden dat het werkgerelateerd ICT-gebruik in privé-tijd een negatieve relatie heeft met het mentaal loskomen van het werk. Daarom is het van belang voor organisaties en werknemers om te realiseren dat de voordelen van ICT-gebruik, onder andere een groter bereik en een toename van flexibiliteit, ook kunnen zorgen voor een integratie van werk en privé met mogelijk negatieve gevolgen (Boswell & Olson-Buchanan, 2007). In dat opzicht is het voor werknemers van belang om in privé-tijd ook daadwerkelijk activiteiten te verrichten die het mentaal loskomen van het werk bevorderen. Werkgevers kunnen, er van uitgaande dat de gezondheid van hun werknemers prioriteit heeft, hieraan bijdragen door in privé-tijd minder te communiceren met- en verwachtingen te stellen aan werknemers.

Een lagere mentale vermoeidheid als gevolg van inspanningen tijdens werktijd of een verhoogde organisatorische ondersteuning zorgt er volgens dit onderzoek niet voor dat medewerkers mentaal beter kunnen loskomen van het werk wanneer er in privé-tijd gebruik wordt gemaakt van ICT voor werkgerelateerde zaken. Voor organisaties zal het dus waarschijnlijk niet lonen om hierop in te spelen. Aanvullend, mentale vermoeidheid als

gevolg van inspanningen tijdens werktijd heeft in dit onderzoek wel een directe negatieve relatie laten zien met mentaal loskomen van het werk. In dat opzicht is het wellicht wel interessant als bedrijf om hierop in te spelen.

In een meer algemene zin zijn in eerder onderzoek enkele suggesties gedaan om de grenzen tussen werk en privé beter te bewaken met als mogelijk gevolg dat het werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd beperkt wordt. Zo stellen Moreno-Jimenez et al. (2009) dat organisaties medewerkers kunnen helpen met het loskomen van het werk door het ontwikkelen van programma's die dit faciliteren. Zo kunnen er cursussen of (persoonlijke) coaching trajecten aangeboden worden. Uit onderzoek van Ashforth et al. (2000) is namelijk gebleken dat werknemers die effectiever zijn in het managen van tijd en de grenzen tussen werk en privé, minder conflict ervaren tussen het werk- en privédomein.

Daarnaast lijkt duidelijke regelgeving ten aanzien van dit onderwerp steeds belangrijker te worden. Voor sommige personen is het namelijk onmogelijk om volledig mentaal los te komen van het werk tenzij er duidelijk restricties worden opgelegd voor het werkgerelateerd ICT-gebruik in de privésfeer (Olson-Buchanan & Boswell, 2006; Towers et al., 2006). Daarnaast kan een vrije keuze voor werknemers voor het gebruik maken van ICT leiden tot minder negatieve gevolgen (Montreuil en Lippel, 2003). Het lijkt daarom niet alleen van belang dat werkgever en werknemer met elkaar in gesprek gaan, maar ook dat werkgevers medewerkers de keuze geven op welke manier ze om willen gaan met werkgerelateerd ICT-gebruik in privétijd.

Referenties

- Allvin, M., Mellner, C., Movitz, F., & Aronsson, G. (2013). The diffusion of flexibility: Estimating the incidence of low-regulated working conditions. *Nordic Journal for Work Life Studies*, 3(3), 99-115. doi: 10.19154/njwls.v3i3.3013
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organisational support and police performance. The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83, 288–297. doi: 10.1037//0021-9010.83.2.288
- 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. doi: 10.5465/amr.2000.3363315
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E.J. (2009). Daily performance at work: Feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 67-93. doi: 10.1002/job.541
- Boksem, M. A., & Tops, M. (2008). Mental fatigue: Costs and benefits. *Brain Research Reviews*, 59(1), 125-139. doi: 10.1016/j.brainresrev.2008.07.001
- Borragán, G., Slama, H., Bartolomei, M., & Peigneux, P. (2017). Cognitive fatigue: A Time-based Resource-sharing account. *Cortex*, 89, 71-84. doi: 10.1016/j.cortex.2017.01.023
- Boswell, W., & Olson-Buchanan, J. (2007). The use of communication technologies afterhours: The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of Management*, 33, 592-610. doi: 10.1177/0149206307302552
- Bültmann, U., Kant, I., Ludovic, G. P. M., van Amelsvoort, L. G., van den Brandt, P. A., & Kasl, S. V. (2001). Differences in fatigue and psychological distress across occupations: Results from the Maastricht cohort study of fatigue at work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 43(11), 976-983. doi: 10.1097/00043764-200111000-00008
- Bültmann, U., Kant, I. J., Van Den Brandt, P. A., & Kasl, S. V. (2002). Psychosocial work characteristics as risk factors for the onset of fatigue and psychological distress: Prospective results from the Maastricht Cohort Study. *Psychological Medicine*, 32(2), 333-345. doi: 10.1017/s0033291701005098
- Centraal bureau voor de statistiek. (2018a). Werkzame beroepsbevolking: arbeidsduur (Dataset). Geraadpleegd van <https://opendata.cbs.nl/statline/-/CBS/nl/dataset/82647NED/table?dl=7FC5>

- Centraal bureau voor de statistiek. (2018b). Werkzame beroepsbevolking (Dataset).
Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2018/07/werkzame-beroepsbevolking>
- Chesley, N. (2005). Blurring boundaries? Linking technology use, spillover, individual distress, and family satisfaction. *Journal of Marriage and Family*, 67(5), 1237–1248. doi: 10.1111/j.1741-3737.2005.00213.x
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770. doi: 10.1177/0018726700536001
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Geurts, S.A.E., & Taris, T.W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 7, 85-123. doi: 10.1108/S1479-3555%282009%290000007006
- Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work–home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology*, 63(3), 411-440. doi: 10.1111/j.1464-0597.2012.00530.x
- Derks, D., Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work–home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 155-177. doi: 10.1111/joop.12083
- Derks, D., van Mierlo, H., & Schmitz, E.B. (2014). A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: Examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 74-84. doi: 10.1037/a0035076
- Desrochers, S., & Dahir, V. (2000). Ambition as a motivational basis of organizational and professional commitment: Preliminary analysis of a proposed career advancement ambition scale. *Perceptual and Motor Skills*, 91(2), 563. doi: 10.2466/pms.91.6.563-570
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986) Perceived organisational support. *Journal of Applied Psychology*. 71(3), 500–507. doi: 10.1037//0021-9010.71.3.500
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 577-585. doi: 10.1037//0021-9010.83.4.577
- Faber, L. G., Maurits, N. M., & Lorist, M. M. (2012). Mental fatigue affects visual selective attention. *PloS One*, 7(10), e48073. doi: 10.1371/journal.pone.0048073

- Fenner, G. H., & Renn, R. W. (2004). Technology-assisted supplemental work: Construct definition and a research framework. *Human Resource Management, 43*(3), 179-200. doi: 10.1002/hrm.20014
- Fenner, G. H., & Renn, R. W. (2010). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management. *Human Relations, 63*(1), 63-82. doi: 10.1177/0018726709351064
- Fehr, E., & Gächter, S. (2000). Fairness and retaliation: The economics of reciprocity. *Journal of Economic Perspectives, 14*(3), 159-182. doi: 10.1257/jep.14.3.159
- Fleetwood, S. (2007). Why work-life balance now? *International Journal of Human Resource Management, 18*(3), 387-400. doi: 10.1080/09585190601167441
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organisational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin, 112*, 310-329. doi: 10.1037//0033-2909.112.2.310
- Grant, C. A., Wallace, L. M. & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations, 35*(5), 527-546. doi: 10.1108/er-08-2012-0059
- Green, N. (2001). Who is watching whom? Monitoring and accountability in mobile relations. In B. Brown, N. Green & R. Harper (ED.), *Wireless world: Social and interactional aspects of the mobile age* (pp. 32 - 45). London: Springer. doi: 10.1007/978-1-4471-0665-4_3
- Hall, D. T., & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help? *The Academy of Management Executive, 2*(3), 213-223. doi: 10.5465/ame.1988.4277258
- Hardy, G. E., Shapiro, D. A., & Borrill, C. S. (1997). Fatigue in the workforce of National Health Service Trusts: levels of symptomatology and links with minor psychiatric disorder, demographic, occupational and work role factors. *Journal of Psychosomatic Research, 43*(1), 83-92. doi: 10.1016/s0022-3999(97)00019-6
- Härmä, M. (2006). Workhours in relation to work stress, recovery and health. *Scandinavian Journal of work, Environment & Health, 502*-514. doi: 10.5271/sjweh.1055
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: The Guilford Press. doi: 10.1111/jedm.12050

- Hill, E. J., Ferris M., & Martinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 220-241. doi: 10.1016/s0001-8791(03)00042-3
- Jarvenpaa, S., & Lang, K. (2005). Managing the paradoxes of mobile technology. *Information Systems Management Journal*, 22, 7–23. doi: 10.1201/1078.10580530/45520.22.4.20050901/90026.2
- Kahneman, D., Knetsch, J. L., & Thaler, R. (1986). Fairness as a constraint on profit seeking: Entitlements in the market. *The American Economic Review*, 728-741. doi: 10.1086/296367
- 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. doi: 10.1016/j.jvb.2005.07.002
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2006). Where is the “me” among the “we”? Identity work and the search for optimal balance. *Academy of Management Journal*, 49(5), 1031-1057. doi: 10.5465/amj.2006.22798186
- Lorist, M. M., Boksem, M. A., & Ridderinkhof, K. R. (2005). Impaired cognitive control and reduced cingulate activity during mental fatigue. *Cognitive Brain Research*, 24(2), 199-205. doi:10.1016/j.cogbrainres.2005.01.018
- Major, D. A., & Germano, L. M. (2006). *Work-life balance: A psychological perspective*, 13-38. doi: 10.1002/job.695
- Matthews, R. A., Swody, C. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2012). Work hours and work family-conflict: the double-edged sword of work of involvement in work and family. *Stress and Health*, 28(3), 234-247. doi: 10.1002/smi.1431
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. *Handbook of work and Organizational Psychology*, 2, 5–33. doi: 10.4324/9780203765449
- Mellner, C., Aronsson, G., & Kecklund, G. (2014). Boundary management preferences, boundary control and work-life balance among full-time employed professionals in knowledge- intensive, flexible work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4(4), 1-17. doi:10.19154/njwls.v4i4.4705
- Middleton, C. A. (2007). Illusions of balance and control in an always-on environment: A case study of BlackBerry users. *Continuum: Journal of Media & Cultural Studies*, 21(2), 165–178. doi: 10.1080/10304310701268695

- Middleton, C. A., & Cukier, W. (2006). Is mobile email functional or dysfunctional? Two perspectives on mobile email usage. *European Journal of Information Systems*, *15*(3), 252-260. doi: 10.1057/palgrave.ejis.3000614
- Montag, C., Błaszczewicz, K., Sariyska, R., Lachmann, B., Andone, I., Trendafilov, B., & Markowitz, A. (2015). Smartphone usage in the 21st century: Who is active on WhatsApp? *BMC Research Notes*, *8*(1), 331-350. doi: 10.1186/s13104-015-1280-z
- Montreuil, S., & Lippel, K. (2003). Telework and occupational health: A Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science*, *41*(4), 339-358. doi: 10.1016/s0925-7535(02)00042-5
- Moreno-Jimenez, B., Mayo, M., Sanz-Vergel, A. I., Geurts, S., Rodriguez-Munoz, A., & Garrosa, E. (2009). Effects of work–family conflict on employee’s well-being: The moderating role of recovery experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, *14*, 427–440. doi: 10.1037/a0016739
- Nippert-Eng, C. E. (2008). *Home and work: Negotiating Boundaries through Everyday Life*. University of Chicago Press. doi: 10.1093/sf/75.4.1482
- Olson-Buchanan, J. B., & Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and non-work. *Journal of Vocational Behavior*, *68*, 432-445. doi: 10.1016/j.jvb.2005.10.006
- Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: the role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology*, *16*(4), 457-467. doi: 10.1037/a0023594
- Peters, P., Den Dulk, L., & Van der Lippe, T. (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees’ work–life balance: The Dutch case. *Community, Work & Family*, *12*, 279–299. doi: 10.1080/13668800902968907
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, *53*, 513–534. doi: 10.5465/amj.2010.51468647
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organisational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, *87*(4), 698–714. doi: 10.1037//0021-9010.87.4.698
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293-315. doi: 10.1002/job.248

- Sembajwe, G., Wahrendorf, M., Siegrist, J., Sitta, R., Zins, M., Goldberg, M., & Berkman, L. (2012). Effects of job strain on fatigue: Cross-sectional and prospective views of the job content questionnaire and effort–reward imbalance in the GAZEL cohort. *Occupational Environmental Medicine*, *69*(6), 377-384. doi: 10.1136/oem.2010.063503
- Söderström, M., Jeding, K., Ekstedt, M., Perski, A., & Åkerstedt, T. (2012). Insufficient sleep predicts clinical burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, *17*(2), 175-191. doi: 10.1037/a0027518
- Sonnentag, S., & Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off- job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10*, 393–414. doi: 10.1037/1076-8998.10.4.393
- Sonnentag, S. Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, *95*(5), 965–76. doi: 10.1037/a0020032
- Sonnentag, S., & Fritz C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, *12*(3), 204-221. doi: 10.1037/1076-8998.12.3.204
- Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *15*, 197–217. doi: 10.1080/13594320500513939
- Tanaka, M., Shigihara, Y., Funakura, M., Kanai, E., & Watanabe, Y. (2012). Fatigue-associated alterations of cognitive function and electroencephalographic power densities. *PloS One*, *7*(4), 1-5. doi: 10.1371/journal.pone.0034774
- Towers, I., Duxbury, L., Higgins, C., & Thomas, J. (2006). Time thieves and space invaders: Technology, work and the organization. *Journal of Organizational Change Management*, *19*, 593–618. doi: 10.1108/09534810610686076
- Trejo, L. J., Knuth, K., Prado, R., Rosipal, R., Kubitz, K., Kochavi, R., & Zhang, Y. (2007). EEG-based estimation of mental fatigue: Convergent evidence for a three-state model. In: Schmorrow D. D., Reeves L. M. (ED.), *Foundations of augmented cognition* (pp. 201-211). Heidelberg, Berlin: Springer. doi: 10.1007/978-3-540-73216-7_23

- Van Echtelt, P. (2007). *Time-greedy employment relationships: Four studies on the time claims of post-Fordist work* (Proefschrift, Universiteit van Groningen). Geraadpleegd van [https://www.rug.nl/research/portal/publications/timegreedy-employment-relationships-four-studies-on-the-time-claims-of-postfordist-work\(0199c35a-f1d5-46e9-ac27-d9487c22e16b\).html](https://www.rug.nl/research/portal/publications/timegreedy-employment-relationships-four-studies-on-the-time-claims-of-postfordist-work(0199c35a-f1d5-46e9-ac27-d9487c22e16b).html)
- Van Hooff, M. L., Geurts, S. A., Kompier, M. A., & Taris, T. W. (2006). Work–home interference: How does it manifest itself from day to day? *Work & Stress*, *20*(2), 145-162. doi: 10.1080/02678370600915940
- Venkatesh, A., & Vitalari, N. P. (1992). An emerging distributed work arrangement: An investigation of computer-based supplemental work at home. *Management Science*, *38*(12), 1687-1706. doi: 10.1287/mnsc.38.12.1687
- Von Thiele Schwarz, U. (2011). Inability to withdraw from work as related to poor next-day recovery and fatigue among women. *Applied Psychology: An International Review*, *60*, 377–396. doi: 10.1111/j.1464-0597.2011.00440.x
- Wang, Z., Chen, X., & Duan, Y. (2017). Communication technology Use for work at home during off-job time and Work–family conflict: The Roles of Family Support and Psychological Detachment. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, *33*(1), 93-101. doi: 10.6018/analesps.33.1.238581
- Wester, F., Renckstorf, K. & Scheepers, P. (2012). *Onderzoekstypen in de communicatiewetenschap*. Alphen aan de Rijn, Nederland: Kluwer.

Bijlage 1: Overzicht resultaten controlevariabelen

Variabele	B	SE B	t-waarde
Leidinggevende functie (ja = 1)	.001	.115	.011
Geslacht (vrouw = 1)	-.058	.111	-.520
Beroep (zakelijk=referentiecategorie)			
Overig beroep	.077	.152	.506
Niet- zakelijk beroep	-.372	.183	-2.038*
Nijverheid beroep	-.615	.549	-1.120
Opleiding	.077	.040	-.307
Leeftijd	-.004	.006	-.794
Leefsituatie (samenwonend = referentiecategorie)			
Thuiswonend	.004	.197	-.022
Alleenstaand	-.047	.132	-.358
Gemiddelde uren werk per week	.006	.008	0,788
Gemiddeld uren overwerk per week	-.020	.012	-1.627
Grootte bedrijf	.109	.058	1.896
Vrijheid werk t.a.v. locatie	-.130	.045	-2.902*
Vrijheid werk t.a.v. tijd	.043	.049	.873
Vrijheid werk t.a.v. tijd & locatie	-.023	.045	-.508
Segmentatie werk en privé	.442	.072	6.155**
Mate van ICT-facilitatie door werkgever	-.012	.040	-.307

** p < .001 * p < .05

Bijlage 2: Overzicht populatie en steekproefgegevens

	Populatie		Steekproef	
	Absoluut	Percentage	Absoluut	Percentage
Geslacht:				
Mannen	4.633	53.6	124	51.9
Vrouwen	4.019	46.5	115	48.1
Uren werk:				
20-28	1622	18.8	68	28.6
28-35	2597	30.0	33	13.9
35 +	4432	51.2	137	57.6
Opleiding:				
Laag	1.742	20.1	17	7.1
Middelbaar	3.608	41.7	95	39.9
Hoog	3.194	36.9	126	52.9
Leeftijd:				
18-25	1.322	15.3	42	17.6
25-35	1.799	20.8	73	30.5
35-45	1.725	19.9	46	19.2
45-55	2.088	24.1	54	22.6
55+	1.718	19.9	24	10.0
Totaal	8.651	100%	239	100%

Noot: Aantallen populatie in miljoenen

Bijlage 3: Survey

Start of Block: Default Question Block

Q1 Beste deelnemer,

Allereerst hartelijk dank voor het meewerken aan dit onderzoek. Dit stelt mij in staat om af te studeren als communicatiewetenschapper aan de Radboud Universiteit. Het invullen zal ongeveer 5-10 minuten duren.

Waarover gaat de vragenlijst?

De vragenlijst gaat over het gebruik van digitale communicatiemiddelen (zoals smartphone, tablet, laptop, etc.) in privé tijd voor werkdoeleinden. Er wordt gevraagd naar uw persoonlijke mening en ervaringen, er zijn dus geen goede of foute antwoorden.

Wie mag meedoen?

Om deel te nemen aan het onderzoek is het noodzakelijk dat u 18 jaar of ouder bent en minimaal 20 uur per week werkt voor een bepaalde werkgever. Wanneer u meerdere werkgevers hebt, vul het dan in aan de hand van de werkgever waarvoor u het meeste werkt.

Uw gegevens zijn anoniem en veilig

De informatie die u geeft door het invullen van deze vragenlijst wordt volledig anoniem verwerkt. De gegevens worden uiteraard alleen voor dit onderzoek gebruikt. Verder wil ik aangegeven dat het deelnemen aan dit onderzoek volledig vrijwillig is en dat u vrij bent om op ieder moment deelname aan dit onderzoek af te breken.

U kunt iets winnen

Als dank voor het meewerken aan dit onderzoek worden er twee bol.com tegoedbonnen ter waarde van 25 euro verloot. Daarnaast kunt u kans maken op een tennisles van een gelicenseerde tennisleraar. Wanneer u hiervoor in aanmerking wilt komen dan kunt u na afloop uw e-mailadres achterlaten.

Vragen?

Wanneer er vragen of opmerkingen zijn, schroom dan niet contact met mij op te nemen. Dit kan via r.g.hesen@student.ru.nl. Nogmaals dank voor de medewerking.

Robert Hesens Master student communicatiewetenschap

End of Block: Default Question Block

Start of Block: Block 1

Q2 Ik neem vrijwillig deel aan dit onderzoek en ga ermee akkoord dat mijn gegevens voor dit onderzoek gebruikt worden

- Ja (1)
- Nee (2)

Skip To: End of Survey If Q2 = Nee

Q3 Ik werk minimaal 20 uur per week voor een bepaalde werkgever

- Ja (1)
- Nee (2)

Skip To: End of Survey If Q3 = Nee

Q4

Ten eerste wil ik u enkele achtergrondvragen stellen.
Ik ben..

- Man (1)
- Vrouw (2)
- Daar geef ik liever geen antwoord op (3)



Q5 Wat is uw leeftijd?

Q6 Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt?

- Geen of basisonderwijs (1)
 - LBO / VMBO (kader- of beroepsgericht) / MBO 1 / VBO (2)
 - VMBO (theoretisch of gemengd) / MAVO / (M)ULO / HAVO of VWO (overgegaan naar 4e klas) (3)
 - MBO 2, 3, 4 of MBO vóór 1998 (4)
 - HAVO of VWO (met diploma afgerond) / HBS / MMS (5)
 - Propedeuse, HBO of universitair niveau (6)
 - Bachelor/kandidaats (HBO of universitair niveau) (7)
 - Master/doctoraal/postdoctoraal (HBO of universitair niveau) (8)
 - Daar geef ik liever geen antwoord op (9)
-

Q7 Wat is uw gezinssamenstelling?

- Ik ben alleenstaand zonder kinderen (1)
 - Ik ben alleenstaand met kinderen (2)
 - Ik ben getrouwd of samenwonend zonder kinderen (3)
 - Ik ben getrouwd of samenwonend met kinderen (4)
 - Ik ben thuiswonend (bij mijn ouders) (5)
 - Daar geef ik liever geen antwoord op (6)
-

Q8

De volgende vragen gaan over uw werksituatie.

Wat voor soort beroep heeft u?

- Agrariër, bosbouwer of visser (incl. hovenier) (1)
- Militair beroep (2)
- Hogere manager (incl. beleidsvoerende functie) (3)
- Docent, onderzoeker, ingenieur (4)
- Hoger opgeleide specialist (incl. accountant, advocaat, notaris, medicus, adviseur, informaticus, journalist, kunstenaar) (5)
- Gespecialiseerd beroep (incl. verpleegkundige, sociaal werker, boekhouder, commercieel medewerker, makelaar, technicus) (6)
- Administratief beroep (incl. postbode, magazijnbeheerder, telefonist) (7)
- Ambachtswerker (incl. medewerker bouw- en installatie, (auto)monteur, slager, bakker, meubelmaker) (8)
- Dienstverlenend beroep of verkoper (incl. winkelpersoneel, horecapersoneel, verzorgend beroep, kapper, conciërge, politie, rij-instructeur) (9)
- Chauffeur, machinebediener of assemblagemedewerker (incl. heftruckchauffeur, treinmachinist) (10)
- Ander beroep (zoals schoonmaker, keukenhulp, vakkenvuller, inpakker, lader, lossen, koerier, vuilnisophaler) (11)
- Ik werk niet (12)

Q9 Hoeveel werknemers heeft de organisatie waar u werkt?

- 1 werknemer (1)
 - 2-4 werknemers (2)
 - 5-9 werknemers (3)
 - 10-14 werknemers (4)
 - 15-19 werknemers (5)
 - 20-49 werknemers (6)
 - 50-99 werknemers (7)
 - 100-199 werknemers (8)
 - 200-499 werknemers (9)
 - 500 werknemers of meer (10)
 - Weet ik niet (11)
-

Q10

Geeft u in uw huidige functie leiding aan andere medewerkers?

- Ja (1)
- Nee (2)
- Daar geef ik liever geen antwoord op (3)

Display This Question:

If Q10 = Ja

Q11

Aan hoeveel personen geeft u (direct en indirect) leiding?

- 1-4 personen (1)
- 5-9 personen (2)
- 10-14 personen (3)
- 15-19 personen (4)
- 20-49 personen (5)
- 50-99 personen (6)
- 100-199 personen (7)
- 200-499 personen (8)
- 500 personen of meer (9)
- Weet ik niet (10)



Q12

Hoeveel uur per week wordt u, op basis van contract of andere afspraken geacht om te werken? (Wanneer u meerdere werkgever heeft, dit invullen voor de werkgever waar u het meeste voor werkt)



Q13

Hoeveel uur per week werkt u daadwerkelijk voor deze werkgever ? (gemiddeld in aantal uren per week)

Q14 De volgende drie vragen bevatten stellingen. Hierbij kunt u antwoord geven op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot en met 5 (helemaal mee eens).

	Helemaal mee oneens (1)	Oneens (2)	Neutraal (3)	Eens (4)	Helemaal mee eens (5)
Ik werk altijd op een vaste locatie (bijvoorbeeld kantoor, restaurant, fabriek, etc.) (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik werk op vooraf geplande en opgelegde tijden (bijvoorbeeld 9 tot 5 op kantoor, geplande shifts, etc.) (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan mijn werkzaamheden voor mijn huidige werkgever altijd en overal uitvoeren (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

End of Block: Block 1

Start of Block: Block 2

Q15

De volgende stellingen hebben betrekking op het 'afstand kunnen nemen van het werk'. Er worden vier stellingen voorgelegd waarbij op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot en met 5 (helemaal mee eens) geantwoord kan worden.

Als ik thuis ben...

	helemaal mee oneens (1)	oneens (2)	neutraal (3)	eens (4)	helemaal mee eens (5)
Vergeet ik mijn werk (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neem ik afstand van mijn werk (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voel ik mij vrij van de werkdruk (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Denk ik helemaal niet meer aan mijn werk (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

End of Block: Block 2

Start of Block: Block 3

Q16

De volgende vraag heeft betrekking op hoe vaak u digitale communicatiemiddelen (zoals

bijvoorbeeld smartphone, tablet, laptop, etc.) in privé tijd gebruikt voor werkdoeleinden. Het maakt hierbij niet uit wat voor soort activiteit dit is. Denk bijvoorbeeld aan het beantwoorden en lezen van e-mail, WhatsApp, Skype-gesprekken, etc.

De vraag luidt als volgt:

In hoeverre gebruikt u digitale communicatiemiddelen (zoals smartphone, tablet, laptop, etc.) in privé tijd voor werkdoeleinden?

- Nooit (1)
- Zelden (2)
- Soms (3)
- Vaak (4)
- Heel vaak (5)

End of Block: Block 3

Start of Block: Block 4

Q17

De volgende stellingen gaan over de mate waarin u steun ervaart van de organisatie waarvoor u werkt. Wanneer u meerdere werkgevers heeft, vul dit dan in aan de hand van de werkgever waarvoor u het meeste werkt.

Q18 In onderstaande tabel kunt u op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot en met 5 (helemaal mee eens) aangeven in hoeverre u het eens bent met de stelling.

	Helemaal mee oneens (1)	Oneens (2)	Neutraal (3)	Mee eens (4)	Helemaal mee eens (5)
De organisatie waardeert mijn bijdrage aan de onderneming/instelling (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De organisatie waardeert het <u>niet</u> als ik me extra inzet (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De organisatie zou iedere klacht van mij negeren (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De organisatie geeft oprecht om mijn gezondheid (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zelfs als ik het beste mogelijke werk zou verrichten, zou de organisatie het <u>niet</u> opmerken (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De organisatie geeft om mijn algemene tevredenheid op het werk (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De organisatie laat <u>weinig</u> belangstelling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

voor mij zien (7)

De organisatie is trots
ten aanzien van mijn
prestaties op het werk
(8)



End of Block: Block 4

Start of Block: Block 5

Q19

De volgende stellingen hebben betrekking op de mentale inspanning en werkdruk die u ervaart tijdens het werk. U kunt hierbij antwoord geven op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot en met 5 (helemaal mee eens).

	Helemaal mee oneens (1)			Oneens (2)	Neutraal (3)	Eens (4)	Helemaal mee eens (5)	
Ik ervaar tijdens het werk mentale vermoeidheid (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet me mentaal erg inspannen tijdens het werk (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik associeer mijn werk met een grote mate van psychologische spanning (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik word vaak gestoord tijdens mijn werk (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb te veel verantwoordelijkheid op mijn werk (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

End of Block: Block 5

Start of Block: Block 6

Q20

De volgende stelling heeft betrekking op de mate waarin uw werkgever u voorziet van

digitale communicatiemiddelen. Antwoord geven kan op een schaal van 1 (zeker niet van toepassing) tot en met 5 (zeker van toepassing).

De stelling luidt als volgt:

Mijn werkgever faciliteert een of meerdere digitale communicatiemiddelen (zoals bijvoorbeeld smartphone, tablet of laptop) waardoor ik mijn werkzaamheden in privé tijd op deze middelen kan voortzetten.

- Zeker niet van toepassing (1)
- Niet van toepassing (2)
- Neutraal (3)
- Van toepassing (4)
- Zeker van toepassing (5)

End of Block: Block 6

Start of Block: Block 7

Q21

De volgende stellingen hebben betrekking op uw inschatting in welke mate werk en privé gescheiden zijn in de organisatie waar u werkt. Antwoord geven kan op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot en met 5 (helemaal mee eens).

	Helemaal mee oneens (1)	Oneens (2)	Neutraal (3)	Eens (4)	Helemaal mee eens (5)
Waar ik werk vergeten mensen hun werk wanneer ze thuis zijn (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Waar ik werk zijn mensen in staat om te voorkomen dat werkgerelateerde zaken in het privé leven terecht komen (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Waar ik werk kunnen mensen mentaal afstand nemen van het werk wanneer ze naar huis gaan (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Waar ik werk houden mensen werkaangelegenheden op het werk (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

End of Block: Block 7

Start of Block: Block 8



Q22

Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst. Onder de deelnemers van het onderzoek zullen twee cadeaubonnen van bol.com ter waarde van 25 euro en een tennisles verloot worden.

Als u kans wilt maken op een van de de bol.com cadeaubonnen vul dan hieronder uw e-mailadres in:



Q23

Wilt u ook kans maken op een tennisles van een gelicenseerde tennisleraar? Vul dan hieronder (nogmaals) uw e-mailadres in:

Q24

U kunt onderaan deze pagina klikken om de gegevens op te slaan en de pagina te verlaten.

Mochten er vragen of opmerkingen zijn over de vragenlijst of over het onderzoek dan kan er altijd contact opgenomen worden middels het volgende e-mailadres: r.g.hesen@student.ru.nl

Robert Heszen

Master student communicatiewetenschap

