

Smartphonegebruik Buiten Werktijd: Vloek of Zegen?
Hoe de Verwachtingen van Leidinggevenden via Smartphonegebruik
Samenhangen met Werk-Privébalans.

Lizan Alana van Maanen

Erasmus Universiteit Rotterdam

Arbeids- en Organisationspsychologie

Student nummer: 604840

604840lm@eur.nl

Studiepunten: 32 EC

3 juni 2026

Scriptiebegeleidster: Daantje Derks

Onafhankelijke beoordelaar: Heleen van Mierlo

Abstract

In de huidige digitale werkomgeving lopen werk en privé steeds vaker in elkaar over, mede door toenemende online beschikbaarheidsverwachtingen van leidinggevend en werkgerelateerd smartphonegebruik buiten werktijd. Om een breder beeld te krijgen van de ervaren werk-privébalans van werknemers, onderzoekt de huidige studie hoe werkgerelateerd smartphonegebruik buiten werktijd en andere factoren hiermee samenhangen. Zo wordt er gekeken naar de rol van *boundary control* als moderator van deze relatie, naar hoe de verwachtingen van leidinggevend samenhangen met smartphonegebruik, en naar de relatie tussen werk-privébalans en werkbevlogenheid. Aan de hand van een cross-sectioneel studiedesign is een steekproef van 102 werkende volwassenen onderzocht die afkomstig waren uit diverse sectoren zoals de zorg, overheid en industrie. Over het algemeen bevestigen de bevindingen de hypothesen, al werd er geen bewijs gevonden voor de modererende rol van *boundary control*. De bevindingen benadrukken het belang van duidelijke afspraken over online beschikbaarheid buiten werktijd, waarbij de leidinggevende een belangrijke rol speelt door helder te communiceren over verwachtingen en het juiste voorbeeldgedrag te vertonen. Op deze manier kunnen werknemers worden ondersteund in het bevorderen van een goede werk-privébalans en het verhogen van hun werkbevlogenheid.

Veel werknemers kunnen zich tegenwoordig geen werkdag meer voorstellen zonder elektronische communicatiemiddelen (Van Laethem et al., 2018). Via de laptop, tablet of smartphone worden niet alleen uiteenlopende werktaken uitgevoerd, maar wordt er ook snel en efficiënt gecommuniceerd met collega's en leidinggevend. De smartphone is hierin extra handig, omdat het een compacte computer is waarmee gebruikers vrijwel overal kunnen bellen, berichten versturen en e-mails verzenden (Middleton, 2007). Op elke plek en op ieder moment de mogelijkheid hebben om te reageren op werkberichten lijkt daarmee een flexibele uitkomst, maar roept tegelijkertijd ook vragen op over de gevolgen voor de gezondheid van werknemers. Een analyse uit 2025 laat zien dat slechts 37 procent van de werknemers het gevoel hebben volledig 'los te komen' van hun werk tijdens hun vakantie (Dayforce, 2025). Een andere analyse uit 2024 toont daarnaast dat 86 procent van de werknemers hun werkmails checkt in hun vrije tijd (The Harris Poll, 2024). Samen geven deze cijfers een indicatie van hoe diep werk kan doordringen in periodes die bedoeld zijn voor privéactiviteiten.

Wanneer werkactiviteiten via mobiele technologie binnensluipen in het privédomein kan dit gevolgen hebben voor de ervaren werk-privébalans van werknemers (Dén-Nagy, 2014). Werk-privébalans wordt gedefinieerd als de mate waarin werknemers de combinatie van werk- en privérollen als gunstig ervaren (Casper et al., 2018). Hoewel werk-privébalans dus verwijst naar zowel de invloed van werk op het privédomein als van privé op het werkdomein, wordt in de huidige studie voornamelijk gefocust op hoe het werkdomein het privédomein binnendringt. Juist deze richting is in eerder onderzoek namelijk in verband gebracht met een verminderde ervaren balans (Derks & Bakker, 2014). In lijn hiermee sluiten ook studies naar werk-thuisinterferentie en werk-familieconflict aan, omdat zij ook de mate beschrijven waarin werk het privédomein binnendringt of verstoort en daarmee dezelfde onderliggende dynamiek raken als werk-privébalans in de huidige studie. Door ook dit type studies te betrekken kan een breder begrip van werk-privébalans worden verkregen, zonder relevante bronnen te verliezen.

Een belangrijk kanaal waarlangs werk het privédomein kan binnendringen, is de smartphone (Derks & Bakker, 2014). Via dit apparaat kunnen werkgerelateerde berichten namelijk ook buiten werktijd binnenkomen, waardoor de grens tussen werk en privé makkelijker vervaagt. Voor sommige werknemers gaat deze vervaging van grenzen gepaard met een verminderd vermogen om werk en privé gescheiden te houden, wat kan leiden tot een slechter ervaren werk-privébalans (Ashforth et al., 2000). Andere werknemers ervaren het juist als prettig wanneer de twee domeinen meer in elkaar overlopen, omdat het helpt werk en privé flexibel op elkaar af te stemmen (Unger et al., 2023).

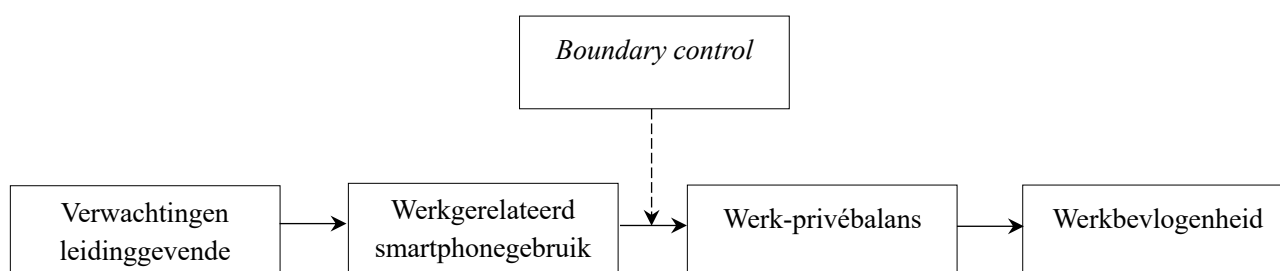
Smartphonegebruik lijkt dus niet altijd op dezelfde manier samen te hangen met werk-privébalans. Om dit beter te begrijpen kan het relevant zijn om factoren in de werkomgeving te onderzoeken die hierbij mogelijk een rol spelen, zoals de rol van leidinggevend. Zo laat onderzoek zien dat leidinggevend invloed kunnen hebben op het werkgerelateerd smartphonegebruik buiten werktijd van werknemers (Derks et al., 2015; Piszczek, 2017). Wanneer werknemers namelijk signalen ontvangen van leidinggevend dat voortdurende beschikbaarheid belangrijk is, zullen zij eerder geneigd zijn om hun smartphone ook buiten werktijd in te zetten voor werkgerelateerde doeleinden. Verder wordt de rol van *boundary control* onderzocht, wat verwijst naar de mate waarin werknemers het gevoel hebben zelf te kunnen bepalen hoe, waar en wanneer zij werk toelaten in het privédomein, en visa versa (Kossek & Lautsch, 2012). Onderzoek laat namelijk zien dat werknemers die meer controle ervaren over de mate waarin werk hun privétijd binnendringt, een positievere werk-privébalans rapporteren dan werknemers die deze regie minder ervaren (Kossek et al., 2012). De huidige

studie neemt daarbij ook de rol van werkgerelateerd smartphonegebruik buiten werktijd mee, en veronderstelt dat *boundary control* mogelijk een bufferende werking heeft op de relatie tussen smartphonegebruik en werk-privébalans. In het verlengde hiervan wordt onderzocht hoe de ervaren werk-privébalans samenhangt met werkbevlogenheid, een positieve werkgerelateerde toestand die in verband is gebracht met diverse positieve welzijnsuitkomsten (Bakker et al., 2008). Eerder onderzoek laat namelijk zien dat een gunstige werk-privébalans samenhangt met hogere niveaus van werkbevlogenheid (Wood et al., 2020). Enerzijds kan dit betekenen dat werknemers die het werk- en het privé domein goed weten te combineren, zich meer bevlogen voelen op hun werk. Anderzijds kunnen bevlogen werknemers een andere ervaring hebben over wanneer hun werk-privébalans goed is, omdat zij hun werk als plezierig en belangrijk beschouwen.

In de huidige studie wordt onderzocht of hogere beschikbaarheidsverwachtingen van leidinggevendenden samenhangen met meer werkgerelateerd smartphonegebruik buiten werktijd, en in hoeverre dit gebruik samenhangt met de ervaren werk-privébalans. Daarnaast wordt de samenhang tussen werk-privébalans en werkbevlogenheid onderzocht, en wordt *boundary control* meegenomen als factor die de relatie tussen smartphonegebruik en werk-privébalans mogelijk modereert. In figuur 1 is het model voor de huidige studie weergegeven. Het doel van de huidige studie is om een breder inzicht te krijgen in de samenhang tussen deze variabelen, en daarmee aanknopingspunten te bieden voor beleid dat de werk-privébalans van werknemers kan verbeteren.

Figuur 1

Onderzoeksmodel van Werkgerelateerd Smartphonegebruik en Werk-Privébalans.



Theoretisch Kader

Verwachtingen van Leidinggevend

In de huidige werkomgeving maken digitale communicatiemiddelen het makkelijker om op ieder moment met collega's te communiceren (Baierer & Glaser, 2025). Hierdoor kan ook de verwachting ontstaan dat werknemers buiten reguliere werktijden online beschikbaar blijven, een verwachting die niet alleen voortkomt vanuit collega's, maar ook vanuit leidinggevend (Morris & Venkatesh, 2000). Denk hierbij aan een situatie waarin een leidinggevende op zondag een e-mail stuurt en daarmee de indruk wekt dat het als normaal wordt beschouwd om op zondag te werken, waardoor er een onuitgesproken norm ontstaat om te reageren (Derks et al., 2015). Werknemers voelen hierdoor een druk om online beschikbaar te blijven, zelfs wanneer zij formeel vrij zijn (Baierer & Glaser, 2025). Deze druk kan ontstaan doordat leidinggevend door werknemers worden gezien als belangrijke autoriteitsfiguren, waarbij zij zich bewust zijn van de machtsverschillen tussen henzelf en hun leidinggevende (Derks et al., 2015). Bovendien kunnen werknemers het gevoel hebben dat ze door constant beschikbaar te zijn hun kansen op promotie of een vast dienstverband vergroten. Om zich te conformeren aan de verwachtingen van de leidinggevende en om mogelijke voordelen te behalen kunnen werknemers daarom meer werkgerelateerd smartphonegebruik in hun vrije tijd gaan vertonen. Daarom wordt in de huidige studie verwacht dat werknemers die ervaren dat hun leidinggevende voortdurende online beschikbaarheid verwacht, hun smartphone in de vrije tijd vaker voor werktaken zullen inzetten.

Kijkend naar empirische bevindingen bleek uit de studie van Kondrysova et al. (2022) dat werknemers hun smartphone vaker voor werk gebruikten buiten werktijd wanneer zij het gevoel hadden dat hun leidinggevende verwachtte dat zij beschikbaar waren. Hoewel de auteurs smartphonegebruik als mediator onderzochten in hun studie, laat het model zien dat het directe pad tussen de verwachtingen van leidinggevend en smartphonegebruik significant positief is. De hypothese luidt daarom als volgt:

H1: De beschikbaarheidsverwachtingen van leidinggevend zijn positief gerelateerd aan werkgerelateerd smartphonegebruik buiten werktijd.

Smartphonegebruik en Werk-Privébalans

Werk is al een lange tijd niet meer uitsluitend een fysieke plek waar mensen naartoe gaan om hun inkomen te verdienen (Makinson et al., 2012). Door de brede beschikbaarheid van smartphones is werk namelijk niet meer gebonden aan een vaste plek of tijdstip (Middleton, 2007). Waar voorheen een duidelijke grens bestond tussen het werk- en het privé domein, lijken deze domeinen tegenwoordig steeds meer in elkaar over te lopen, met gevolgen voor de ervaren werk-privébalans (Dén-Nagy, 2014). Dit kan verder uitgelegd worden aan de hand van de *work/family border* theorie, die werknemers als ‘*border-crossers*’ ziet die dagelijks tussen het werk- en het privé domein bewegen (Clark, 2000). Wanneer werknemers deze twee domeinen graag gescheiden houden, maar dan toch op binnenkomende werkberichten reageren, kan dit ten koste gaan van de ervaren werk-privébalans (Bulger et al., 2007; Derks et al., 2015). Privéactiviteiten worden op zo’n moment tijdelijk onderbroken om met werktaken bezig te zijn, waardoor het werk zich letterlijk in het privé domein verplaatst (Derks & Bakker, 2014). Volgens de studie van Higgins en Duxbury (2005) is het gebruik van technologie onder werknemers dan ook één van de grootste oorzaken van een verstoorde werk-privébalans. Hoewel de smartphone een handig hulpmiddel kan zijn dat werknemers meer flexibiliteit biedt in de verdeling tussen werk en privé, kan het werkgerelateerde gebruik ervan buiten werktijd ook ten koste gaan van de ervaren werk-privébalans.

Kijkend naar empirisch onderzoek laat de studie van Derks et al. (2015) zien dat werknemers die hun smartphone veel voor werk gebruiken in hun vrije tijd, ervaren dat werk en privé meer met elkaar gaan botsen. Tijd die oorspronkelijk bedoeld was voor privéactiviteiten wordt zo steeds meer ingenomen door werktaken, wat de werk-privébalans onder druk zet. Dit patroon wordt verder bevestigd in de studie van Derks en Bakker (2014). De hypothese luidt daarom als volgt:

H2: Werkgerelateerd smartphonegebruik buiten werktijd is negatief gerelateerd aan de ervaren werk-privébalans.

Boundary Control

Het verband tussen smartphonegebruik en de ervaren werk-privébalans is mogelijk niet voor iedere werknemer even sterk. De huidige studie veronderstelt dat werknemers met meer *boundary control* smartphonegebruik minder snel als ondermijnend voor hun werk-privébalans

zullen ervaren. Dit kan uitgelegd worden in het licht van het *Job Demands-Resources* (JD-R) model, dat stelt dat werknemers beter met hoge werkeisen kunnen omgaan wanneer zij over genoeg hulpbronnen beschikken (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001). In de context van *boundary control* kan dit betekenen dat werknemers met een hoog gevoel van controle beschikken over een handige hulpbron, omdat dit hen in staat stelt hun werk- en privétijd zelf te organiseren (Piszczyk, 2017). Neem bijvoorbeeld een werknemer met hoge werkeisen die tegelijkertijd veel controle ervaart over zijn of haar werk-privégrenzen. In zo'n situatie kan de smartphone dan wel vaker buiten werktijd voor werk worden gebruikt, maar wordt de belasting hiervan op de werk-privébalans als minder zwaar ervaren doordat de werknemer over een sterke hulpbron beschikt. De mate waarin werknemers ervaren dat zij zelf kunnen bepalen hoe zij hun werk indelen en hun smartphone voor werktaken gebruiken, kan dus een belangrijke rol spelen in de vraag of werk als een inbreuk of juist als een verrijking wordt ervaren. De huidige studie plaatst *boundary control* daarom als moderator in de relatie tussen werkgerelateerd smartphonegebruik en werk-privébalans.

Empirische bevindingen ondersteunen het idee dat *boundary control* een belangrijke rol speelt in hoe werknemers werk en privé combineren. Zo laat de studie van Mellner et al. (2021) zien dat werknemers met een hogere mate aan *boundary control* een betere werk-privébalans ervaren. Daarnaast bleek uit onderzoek dat werknemers die hun smartphone meer buiten werktijd gebruikten voor werktaken het lastiger vinden om in de vrije tijd mentaal los te komen van werk, en dat een hogere mate aan *boundary control* dit negatieve effect kon verzwakken (Mellner, 2016). Dit sluit aan bij onderzoek naar *boundary management preference*, waarin werd aangetoond dat de voorkeur voor het scheiden of integreren van werk- en privérollen een modererende rol kan spelen in de relatie tussen werkgerelateerd smartphonegebruik en werk-privéconflict (Derks et al., 2016). Hoewel deze studies de modererende rol van *boundary control* niet exact onderzochten zoals in de huidige studie, laten ze wel zien dat *boundary control* zowel samenhangt met een gunstigere werk-privébalans als dat het een beschermende functie kan hebben tegen de negatieve gevolgen van smartphonegebruik buiten werktijd. De hypothese luidt daarom als volgt:

H3: Boundary control modereert de relatie tussen werkgerelateerd smartphonegebruik buiten werktijd en de ervaren werk-privébalans, zodanig dat deze relatie zwakker is bij een hogere mate van boundary control.

Werkbevlogenheid

Waar *boundary control* werknemers helpt hun werk-privégrenzen te bewaken en daarbij mogelijk bijdraagt aan een betere werk-privébalans, is het vanuit dit perspectief ook interessant om te onderzoeken hoe deze balans samenhangt met werkbevlogenheid. Oorspronkelijk geïntroduceerd door Kahn (1990), wordt werkbevlogenheid beschreven als de mate waarin werknemers zichzelf fysiek, cognitief en emotioneel inzetten voor hun werk. Het wordt gezien als een positieve en bevredigende werkgerelateerde gemoedstoestand (Schaufeli et al., 2006), waardoor het dan ook begrijpelijk is dat organisaties streven naar hogere niveaus van werkbevlogenheid op de werkvloer. Tegelijkertijd besteden organisaties steeds meer aandacht aan het bevorderen van een gezonde werk-privébalans onder werknemers (Butts et al., 2013), waardoor het mogelijk relevant is om beide constructen in samenhang te onderzoeken.

Om de relatie tussen werkbevlogenheid en werk-privébalans beter te begrijpen worden in de literatuur verschillende theorieën beschreven, zoals het *role enrichment* perspectief (Rothbard, 2001) en de *conservation of resources* (COR) theorie (Hobfoll, 1989, 1998). Zo stelt het *role enrichment* perspectief dat positieve ervaringen in de ene rol kunnen leiden tot meer energie in een andere rol (Marais et al., 2014). In het kader van de huidige studie betekent dit dat werknemers die een goede werk-privébalans ervaren, mogelijk meer energie en positiviteit meenemen naar hun werk, waardoor zij daar ook meer bevlogen zijn. Aansluitend hierop stelt de COR-theorie dat mensen streven naar het behouden, beschermen en uitbouwen van hun hulpbronnen (Hobfoll, 1989, 1998). Een goede werk-privébalans kan vanuit dit perspectief een waardevolle hulpbron bieden die kan bijdragen aan de werkbevlogenheid van werknemers (Wood et al., 2020). Tegelijkertijd kan deze relatie ook omgekeerd zijn, waarbij werkbevlogenheid kan worden gezien als een hulpbron die ertoe bijdraagt dat werknemers hun werk-privébalans positiever beoordelen dan werknemers die niet bevlogen zijn. Gezamenlijk suggereren deze theorieën dat werk-privébalans en werkbevlogenheid elkaar wederzijds kunnen versterken en daarom positief samenhangen.

Kijkend naar empirisch onderzoek bleek uit de review van Wood et al. (2020) dat werknemers met een betere werk-privébalans gemiddeld hogere niveaus van werkbevlogenheid ervaarden. Deze positieve samenhang werd onder meer gevonden in de studies van Chan et al. (2017), Joshi en Sodhi (2011) en Niessen et al. (2018). De hypothese luidt daarom als volgt:

H4: De ervaren werk-privébalans is positief gerelateerd aan werkbevlogenheid.

Methode

Participanten

De steekproef bestond uit 102 werkende volwassenen in verschillende sectoren zoals zorg en welzijn (25.5%), overheid (12.7%) en industrie en productie (13.7%). De initiële steekproef bestond uit 127 participanten, waarvan 25 participanten zijn uitgesloten omdat zij niet voldeden aan de inclusiecriteria of omdat zij de vragenlijst onvolledig hadden ingevuld, waarbij de antwoorden op één of meer hoofdschalen ontbraken. De gemiddelde leeftijd van de participanten was 34.77 jaar ($SD = 14.15$). Verder identificeerde 65% van de participanten zich als vrouw en 35% als man. De participanten waren relatief hoog opgeleid aangezien het merendeel een hbo-opleiding (32%) of een wo-opleiding (37%) had afgerond. Van de participanten vervulde 23.5% een leidinggevende rol en had 43.1% een smartphone van de werkgever ontvangen. De participanten zijn geworven via LinkedIn, Instagram, Facebook en WhatsApp. Participanten hebben op vrijwillige basis meegedaan aan het onderzoek en ontvingen daarvoor geen vergoeding.

Om deel te nemen aan het onderzoek moesten participanten aan drie inclusiecriteria voldoen. Zij moesten namelijk ouder zijn dan 18 jaar, minimaal drie dagen per week werken en beschikken over een smartphone die ook voor werkdoeleinden kon worden ingezet.

Procedure

De huidige studie had een cross-sectioneel, kwantitatief surveydesign. Voor het verzamelen van de data is een online vragenlijst afgenomen met behulp van het online platform Qualtrics. Participanten konden de vragenlijst op elke willekeurige plek op hun smartphone, tablet of laptop invullen. Na het lezen van de *informed consent* konden participanten toestemming geven om vrijwillig deel te nemen en werden zij geïnformeerd over hun anonimiteit en het recht om op ieder moment te stoppen met de vragenlijst. Het invullen van de vragenlijst nam gemiddeld 5 tot 8 minuten in beslag.

Inhoudelijk bestond de vragenlijst vervolgens uit drie gedeeltes. Allereerst werd gecontroleerd of de participant voldeed aan de inclusiecriteria, waarna de participant gevraagd werd naar enkele demografische gegevens. Vervolgens werden vragen gesteld met betrekking tot de hoofdvariabelen van het onderzoek, gevolgd door vragen over de controlevariabelen. Na

afloop kregen de participanten een korte *debriefing* waarin het doel van het onderzoek werd uitgelegd en waarin de contactinformatie van de onderzoeker werd vermeld.

Meetinstrumenten

In de vragenlijst werden enkele demografische gegevens van de participanten verzameld, namelijk leeftijd, gender, het hoogst afgeronde opleidingsniveau, de sector waarin zij werkzaam waren en of zij op dat moment een leidinggevende functie vervulden.

*De verwachtingen van leidinggevend*en werden gemeten met een zes-item schaal van Peters et al. (2025). De items waren gericht op de door werknemers ervaren beschikbaarheidsnormen en gedragingen van hun leidinggevende buiten werktijd. Een voorbeelditem was: “Mijn leidinggevende verwacht dat ik zakelijke berichten beantwoord in mijn vrije tijd na het werk”. Participanten konden de uitspraken invullen op een vijfpunts-Likertschaal (1 = helemaal oneens, 5 = helemaal eens). De interne consistentie van de schaal was Cronbach’s $\alpha = .71$.

Werkgerelateerd smartphonegebruik werd gemeten met de vier-item schaal van Derks en Bakker (2014). De items zijn voor de huidige studie aangepast zodat zij zich specifiek richten op werkgerelateerd smartphonegebruik buiten werktijd. Deze schaal richtte zich op hoe vaak en in welke mate werknemers hun smartphone inzetten voor werkdoeleinden buiten werktijd. Een voorbeelditem was: “Buiten mijn werktijd gebruik ik mijn smartphone voor werkgerelateerde activiteiten”. Participanten konden de uitspraken invullen op een vijfpunts-Likertschaal (1 = helemaal oneens, 5 = helemaal eens). De interne consistentie van de schaal was Cronbach’s $\alpha = .76$.

Werk-privébalans werd gemeten met de vijf-item schaal van Valcour (2007), die de tevredenheid over de combinatie van het werk- en het privéleven meet. Een voorbeelditem was: “Kunt u aangeven hoe tevreden of ontevreden u bent met de manier waarop u uw tijd verdeelt tussen uw werk en uw privéleven”. Participanten konden de uitspraken invullen op een vijfpunts-Likertschaal (1 = heel ontevreden, 5 = heel tevreden). De interne consistentie van de schaal was Cronbach’s $\alpha = .91$.

Werkbevlogenheid werd gemeten met de negen-item Utrechtse Bevlogenheidschaal (UBES-9) van Schaufeli en Bakker (2004). Deze schaal testte drie dimensies, namelijk vitaliteit, toewijding en absorptie, die samen een algeheel beeld schetsen van

werkbevlogenheid. Een voorbeelditem was: “Op mijn werk bruis ik van energie”. Participanten konden de uitspraken invullen op een zevenpunts-Likertschaal (1 = nooit, 7 = altijd). De interne consistentie van de schaal was Cronbach’s $\alpha = .89$.

Boundary control werd gemeten met de drie-item schaal van Kossek et al. (2012), die voor de huidige studie van het Engels naar het Nederlands werd vertaald. Deze schaal testte de algemene waargenomen controle over de grenzen tussen het werk- en het privéleven van de participant. Een voorbeelditem was: “Ik bepaal zelf of ik mijn werk en privéleven gescheiden houd”. Participanten konden de uitspraken invullen op een vijfpunts-Likertschaal (1 = helemaal oneens, 5 = helemaal eens). De interne consistentie van de schaal was Cronbach’s $\alpha = .89$.

Werkdruk werd gemeten als controlevariabele met zes items uit de SIMPH-schaal van Notelaers et al. (2007). De twee subschalen werktempo en emotionele werkdruk werden hierbij gebruikt. Deze twee schalen meten samen de mate waarin werknemers hun werk als intensief en emotioneel belastend ervaren. Een voorbeelditem was: “Moet u extra hard werken om een taak te voltooien?”. Participanten konden de uitspraken invullen op een vijfpunts-Likertschaal (1 = nooit, 5 = vaak). De interne consistentie van de schaal was Cronbach’s $\alpha = .80$.

Smartphonevoorziening werd gemeten als achtergrondvariabele om te bepalen of de participant een smartphone had ontvangen van de organisatie of een eigen toestel gebruikt voor werkgerelateerd contact. Deze variabele werd gemeten met één item, namelijk: “Ontvangt u van uw werkgever een smartphone die u (ook) voor werkgerelateerde communicatie gebruikt?”. Participanten konden hier met “Ja” of met “Nee” op antwoorden.

Analysestrategie

De data van de huidige studie werden geanalyseerd met behulp van *IBM SPSS Statistics* (versie 28). Voor het toetsen van de hoofdeffecten zijn multipale lineaire regressieanalyses uitgevoerd. Moderatie-effecten zijn getoetst met behulp van de PROCESS-macro van Hayes (2017), waarbij gebruik werd gemaakt van model 1. Interactietermen zijn hierbij opgenomen om de modererende rol van *boundary control* te testen. Voor alle analyses is een significantieniveau van $\alpha = .05$ gehanteerd. De controlevariabelen werkdruk, leeftijd en gender zijn enkel meegenomen in de analyses wanneer zij theoretisch relevant waren en significant correleerden met de afhankelijke variabele die centraal stond in de desbetreffende hypothese.

Verder zijn de verschillende schaalvariabelen berekend door de gemiddelde scores van de bijbehorende items te nemen.

Resultaten

De resultaten worden in de volgende paragrafen beschreven. Tabel 1 presenteert de gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties tussen de variabelen.

Om conform hypothese 1 te toetsen of de verwachtingen van leidinggevend $\ddot{e}$ n samenhang $\ddot{e}$ n met werkgerelateerd smartphonegebruik buiten werktijd, is een multi $\ddot{e}$ pele lineaire regressieanalyse uitgevoerd met smartphonegebruik als afhankelijke variabele en leidinggevend $\ddot{e}$ n verwachtingen als voorspeller. Gender werd meegenomen als controlevariabele. Het regressiemodel met beide voorspellers was significant, $F(2, 99) = 20.08$, $p < .001$, en verklaarde 28.9% van de variantie in smartphonegebruik ($R^2 = .29$), waarvan 24.8% uniek verklaard werd door de verwachtingen van leidinggevend $\ddot{e}$ n. Er werd een positieve relatie gevonden tussen de verwachtingen van leidinggevend $\ddot{e}$ n en werkgerelateerd smartphonegebruik ($B = 0.64$, $SE = 0.11$, $t = 5.87$, $p < .001$, 95% CI [0.42, 0.85]), waardoor hypothese 1 wordt ondersteund. Gender hing niet significant samen met smartphonegebruik ($B = -0.25$, $SE = 0.16$, $t = -1.51$, $p = .134$, 95% CI [-0.57, 0.08]).

Om conform hypothese 2 te toetsen of werkgerelateerd smartphonegebruik buiten werktijd en de ervaren werk-privébalans samenhang $\ddot{e}$ n is wederom een multi $\ddot{e}$ pele lineaire regressieanalyse uitgevoerd met werk-privébalans als afhankelijke variabele en smartphonegebruik als voorspeller. Werkdruk werd meegenomen als controlevariabele. Het regressiemodel met beide voorspellers was significant, $F(2, 99) = 16.33$, $p < .001$, en verklaarde 24.8% van de variantie in werk-privébalans ($R^2 = .25$), waarvan 4.8% uniek werd verklaard door smartphonegebruik ($R^2 = .05$). Smartphonegebruik hing significant negatief samen met werk-privébalans ($B = -0.18$, $SE = 0.07$, $t = -2.52$, $p = .013$, 95% CI [-0.31, -0.04]), wat betekent dat meer werkgerelateerd smartphonegebruik samenhangt met een lagere ervaren werk-privébalans. Werkdruk bleek daarnaast ook significant negatief samen te hangen met werk-privébalans ($B = -0.42$, $SE = 0.09$, $t = -4.62$, $p < .001$, 95% CI [-0.60, -0.24]). Hoewel werkdruk daarmee sterker samenhangt met werk-privébalans dan smartphonegebruik, bleef smartphonegebruik significant negatief gerelateerd aan werk-privébalans. Daarmee wordt hypothese 2 ondersteund.

Om hypothese 3 te toetsen werd met de PROCESS macro voor SPSS (Hayes, 2017) getest of *boundary control* de relatie tussen smartphonegebruik en werk-privébalans modereert. Hierbij werd werk-privébalans als afhankelijke variabele ingevoerd, *boundary control* als moderator en smartphonegebruik als voorspeller. Leeftijd werd ook als controlevariabele meegenomen. Het regressiemodel met bovengenoemde variabelen was significant, $F(4, 97) = 7.78$, $p < .001$, en verklaarde 24.3% van de variantie in werk-privébalans ($R^2 = .24$). Smartphonegebruik hing significant negatief samen met werk-privébalans ($B = -0.16$, $SE = 0.07$, $t = -2.24$, $p = .027$, 95% CI $[-0.30, -0.02]$). *Boundary control* hing significant positief samen met werk-privébalans ($B = 0.35$, $SE = 0.08$, $t = 4.43$, $p < .001$, 95% CI $[0.19, 0.51]$). Leeftijd hing niet significant samen met werk-privébalans ($B < 0.01$, $SE = 0.01$, $t = -0.13$, $p = .899$, 95% CI $[-0.01, 0.01]$). De interactie tussen smartphonegebruik en *boundary control* was niet significant ($B = 0.05$, $SE = 0.07$, $t = 0.69$, $p = .491$, 95% CI $[-0.10, 0.20]$). De huidige studie biedt daarmee geen statistisch significant bewijs dat *boundary control* de samenhang tussen werkgerelateerd smartphonegebruik en werk-privébalans modereert. Wel wijzen de resultaten erop dat werknemers met een hogere mate van *boundary control* een betere werk-privébalans ervaren. Hypothese 3 wordt niet ondersteund.

Om conform hypothese 4 het verband tussen werk-privébalans en werkbevlogenheid te testen is gebruikgemaakt van een multiële lineaire regressieanalyse met werkbevlogenheid als afhankelijke variabele en werk-privébalans als voorspeller. Werkdruk werd meegenomen als controlevariabele. Het regressiemodel met beide voorspellers was significant, $F(2, 99) = 6.09$, $p = .003$, en verklaarde 11.0% van de variantie in werkbevlogenheid ($R^2 = .11$). Werk-privébalans hing positief significant samen met werkbevlogenheid ($B = 0.27$, $SE = 0.09$, $t = 2.99$, $p = .003$, 95% CI $[0.09, 0.44]$). Daarnaast bleek werkdruk ook positief samen te hangen met werkbevlogenheid ($B = 0.27$, $SE = 0.09$, $t = 2.94$, $p = .004$, 95% CI $[0.09, 0.45]$). Deze bevindingen wijzen erop dat een hogere werk-privébalans samenhangt met meer werkbevlogenheid. Hiermee wordt hypothese 4 ondersteund.

Tabel 1*Gemiddelden, Standaarddeviaties en Correlaties Tussen de Variabelen.*

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Gender	1.65	0.48	—						
2. Leeftijd	34.77	14.15	-.03	—					
3. Leiding-geevenden	2.41	0.72	-.15	-.03	—				
4. Smartphone-gebruik	2.77	0.91	-.20*	-.00	.52**	—			
5. Werk-privébalans	3.84	0.72	-.19	.06	-.19	-.29**	—		
6. Werk-bevlogenheid	3.77	0.60	.03	.24*	-.07	.02	.18	—	
7. Boundary control	3.92	0.84	.24*	.16	-.26**	-.22*	.45**	.17	—
8. Werkdruk	2.95	0.70	.16	.04	.07	.17	-.45**	.17	-.38**

*Noot. Gender was gecodeerd als 1 = man en 2 = vrouw. * $p < .05$. ** $p < .01$.*

Discussie

De mogelijkheid om altijd en overal te werken heeft ervoor gezorgd dat het gebruik van smartphones voor werkdoeleinden is toegenomen (Derks et al., 2015; Piszczek, 2017). Dit lijkt voor veel werknemers een flexibele oplossing om werk en privé te combineren, terwijl anderen het juist ervaren als een inbreuk op hun privéleven (Park & Jex, 2011). Eerder onderzoek laat dan ook zien dat werknemers die buiten werktijd veel werkgerelateerd smartphonegebruik vertonen, een minder gunstige werk-privébalans ervaren (Blake et al., 2024; Derks et al., 2015), wat vervolgens doorwerkt in de mate van werkbevlogenheid (Chan et al., 2017; Joshi & Sodhi, 2011; Wood et al., 2020). De huidige studie had tot doel deze bevindingen te repliceren en uit te breiden door de rol van leidinggeevenden en van *boundary control* mee te nemen. In lijn met vorig onderzoek lieten de resultaten zien dat smartphonegebruik samenhang met werk-privébalans, en dat een gunstigere werk-privébalans samenhang met meer werkbevlogenheid. Verder bleek dat de beschikbaarheidsverwachtingen van leidinggeevenden samenhangen met werkgerelateerd smartphonegebruik, terwijl *boundary control* in deze studie geen modererende rol speelde in de relatie tussen smartphonegebruik en werk-privébalans.

In lijn met hypothese 1 bleek allereerst dat werknemers die het gevoel hadden dat hun leidinggevende ook buiten werktijd online beschikbaar verwachtte, vaker in hun vrije tijd gebruik maakten van hun smartphone om werktaken te vervullen. Deze bevinding sluit aan bij eerder onderzoek van Kondrysova et al. (2022), waarin een significante samenhang werd gevonden tussen de beschikbaarheidsverwachtingen van leidinggevend en smartphonegebruik buiten werktijd. In tegenstelling tot hun studie waarin smartphonegebruik als mediator werd opgenomen in een breder model, onderzocht de huidige studie juist een directe samenhang. Een mogelijke verklaring voor het vinden van deze samenhang is dat werknemers hun leidinggevende zien als autoriteit en rolmodel, waardoor er een druk ontstaat om aan diens verwachtingen te voldoen (Derks et al., 2015). Wanneer een leidinggevende de impressie wekt dat online beschikbaarheid buiten werktijd wordt verwacht, reageren werknemers daar vaak op door hun smartphone tijdens hun vrije tijd ook voor werk in te zetten (Barber & Santuzzi, 2015). Werknemers kunnen hierbij het gevoel hebben dat dit een signaal van toewijding en competentie afgeeft richting de leidinggevende (Blunden & Brodsky, 2024). Het snel beantwoorden van berichten levert in dit geval sociale validatie op en kan bijdragen aan een positiever beeld van de werknemer, maar houdt tegelijkertijd ook de norm van constante beschikbaarheid in stand. Werkgerelateerd smartphonegebruik buiten werktijd is daarmee niet enkel een individuele keuze, maar hangt ook samen met sociale verwachtingen.

Voortbouwend op deze bevindingen is conform hypothese 2 gekeken naar de samenhang tussen werkgerelateerd smartphonegebruik buiten werktijd en de ervaren werk-privébalans van werknemers. Zoals verwacht bleek dat werknemers die veel werkgerelateerd smartphonegebruik vertoonden in hun vrije tijd, een minder gunstige werk-privébalans ervaarden. Deze bevinding repliceert de negatieve relatie tussen smartphonegebruik en werk-privébalans, zoals consistent is gevonden in eerdere studies (Chesley, 2005; Derks & Bakker, 2014; Derks et al., 2015). Een mogelijke verklaring is dat smartphones een laagdrempelige toegang vormen tot het werkdomein, waarmee werknemers in hun vrije tijd met één klik weer met werk bezig zijn. Via de smartphone ‘lekt’ het werkdomein zodoende het privédomein binnen, wat het lastiger maakt voor werknemers om een gezonde werk-privébalans te behouden. Dit sluit aan bij de *work/family border* theorie van Clark (2000), die stelt dat werknemer gezien kunnen worden als ‘*border-crossers*’ waarbij frequente grensoverschrijdingen tussen het werk- en het privédomein kunnen zorgen voor meer spanning tussen de twee domeinen. Daarnaast bleek werkdruk sterker samen te hangen met werk-privébalans dan werkgerelateerd smartphonegebruik. Hoewel smartphonegebruik dus een unieke rol speelt in hoe werknemers

hun werk-privébalans ervaren, kan het in de huidige studie niet het volledige beeld verklaren. Ook bredere werkomstandigheden zoals werkdruk blijken een rol te spelen.

Hypothese 3 stelde dat werknemers die ervaren dat zij meer controle hadden over hun werk-privégrenzen, beter konden omgaan met werkgerelateerd smartphonegebruik buiten werktijd, waardoor de ervaren werk-privébalans minder onder druk zou komen te staan. Voor dit moderatie-effect van *boundary control* werd in de huidige studie echter geen significant bewijs gevonden. Dit betekent dat werknemers die aangaven veel controle te ervaren over hun werk-privégrenzen, toch te maken kregen met een verslechterde werk-privébalans wanneer zij hun smartphone veel voor werk gebruikten buiten werktijd. Een mogelijke verklaring voor het uitblijven van een moderatie-effect is dat de mate waarin werknemers controle ervaren over hun werk-privégrenzen, niet hoeft samen te vallen met hoe zij deze grenzen daadwerkelijk naar eigen wil beschermen. Werknemers kunnen zelf bijvoorbeeld het gevoel hebben dat zij controle hebben over hun werk-privégrenzen, terwijl zij in de praktijk toch regelmatig ongewild werkgerelateerde berichten beantwoorden buiten werktijd. Het mogelijke verschil tussen perceptie en gedrag zou daarom kunnen verklaren waarom *boundary control* in de huidige studie geen bufferende werking had. Opvallend genoeg bleek *boundary control* wél significant samen te hangen met werk-privébalans, wat betekent dat werknemers die meer controle ervaren over hun werk-privégrenzen gemiddeld een betere werk-privébalans ervaren. *Boundary control* lijkt in de huidige studie dus vooral een hulpbron te zijn die bijdraagt aan hoe werknemers hun werk-privébalans ervaren, maar biedt geen bescherming tegen de mogelijke belasting van werkgerelateerd smartphonegebruik op de werk-privébalans.

Ten slotte bevestigen de resultaten voor hypothese 4 de verwachting dat werk-privébalans positief samenhangt met werkbevlogenheid. Dit betekent dat werknemers die hun werk-privébalans als gunstiger ervaren, meer bevlogen zijn op het werk. Deze bevinding sluit aan bij de review van Wood et al. (2020), waarin voor het merendeel van de geïncludeerde studies een positieve samenhang tussen werk-privébalans en werkbevlogenheid werd gevonden. Op basis van het *role enrichment* perspectief en de COR-theorie kan dit worden begrepen als een proces waarbij positieve ervaringen in het werk- en het privédomein gepaard gaan met meer positieve emoties en intrinsieke motivatie (Hobfoll, 1989, 1998; Niessen et al., 2018; Rothbard, 2001). Een gunstige werk-privébalans gaat daarbij samen met voldoende tijd en mentale ruimte voor zowel werk als privé, waardoor werknemers zich meer bevlogen kunnen voelen in hun werk. Tegelijkertijd kan de relatie ook omgekeerd zijn, waarbij werknemers die plezier uit hun werk halen, hun werk mogelijk minder snel als een verstoring van hun privéleven

zien. Naast een samenhang met werk-privébalans bleek werkbevlogenheid ook samen te hangen met werkdruk, wat erop wijst dat werknemers die een hogere werkdruk ervaren, meer bevlogen zijn op het werk. Het is mogelijk dat werknemers met een hogere werkdruk hun werk meer uitdagend vinden, waardoor zij zich meer betrokken en gemotiveerd voelen en zo een hogere werkbevlogenheid hebben.

Beperkingen en Toekomstig Onderzoek

De huidige studie kent ook enkele methodologische en theoretische beperkingen. Allereerst zijn de variabelen gemeten aan de hand van zelfrapportage, wat de kans op *common method bias* vergroot. Dit betekent dat verbanden tussen variabelen mogelijk sterker of juist zwakker lijken doordat dezelfde participant zowel vragen over de afhankelijke als over de onafhankelijke variabelen invult (Podsakoff et al., 2003). Hierdoor kunnen participanten onbewust verbanden gaan leggen tussen vragen en geneigd zijn om logische en consistente antwoorden te geven, zelfs wanneer deze niet overeenkomen met wat zij daadwerkelijk ervaren. Ook kan sociale wenselijkheid een rol hebben gespeeld doordat participanten mogelijk antwoorden gaven die zij als wenselijk beschouwden. Hierdoor kan het zijn dat bepaalde relaties tussen variabelen zijn overschat (Grimm, 2010). Tegelijkertijd zijn veel variabelen in deze studie juist gebaseerd op de subjectieve beleving van werknemers waarbij zelfrapportage passend zou zijn. Toekomstig onderzoek zou kunnen overwegen om zelfrapportages aan te vullen met objectieve indicatoren van smartphonegebruik, zoals logdata. Dit kan verder worden aangevuld met beoordelingen van leidinggevendenden over hoe vaak zij ervaren dat werknemers hun smartphone buiten werktijd gebruiken voor werkdoeleinden.

Ten tweede is in deze studie gebruikgemaakt van een cross-sectioneel onderzoeksdesign waarbij alle variabelen op één moment zijn gemeten, waardoor op efficiënte wijze de relaties tussen de verschillende variabelen onderzocht konden worden. Echter kunnen er hierdoor geen conclusies worden gedaan over de causale richting van deze relaties. Toekomstig onderzoek kan hier op voortbouwen door een dagboekstudie uit te voeren waardoor de temporele volgorde van de variabelen kan worden vastgesteld.

Ten slotte onderzocht de huidige studie enkel de verwachtingen van leidinggevendenden over online beschikbaarheid vanuit het perspectief van de werknemer, en niet vanuit de leidinggevende zelf. Hoewel dit vooralsnog een waardevol inzicht geeft in hoe werknemers deze verwachtingen ervaren, zegt het minder over wat leidinggevendenden daadwerkelijk vanuit

hun eigen normen verwachten. Het is aannemelijk dat werknemers de verwachtingen van hun leidinggevende overschatten en hierdoor onterecht meer druk voelen. Toekomstig onderzoek zou daarom gebruik kunnen maken van 360-graden vragenlijsten, waarbij zowel de waarneming van de werknemer als van de leidinggevende wordt meegenomen, aangevuld met rapportages van collega's binnen hetzelfde team. Met vragenlijsten vanuit verschillende invalshoeken kan duidelijker worden of vooral de daadwerkelijke verwachtingen van leidinggevendens bepalend zijn voor smartphonegebruik buiten werktijd, of dat dit gebruik meer wordt bepaald door hoe werknemers de druk ervaren. Ook kan er dan worden onderzocht in hoeverre er mispercepties bestaan tussen de twee perspectieven en waar dit eventuele verschil aan ligt.

Praktische Implicaties

Naast het bevestigen van de negatieve relatie tussen werkgerelateerd smartphonegebruik buiten werktijd en werk-privébalans, laten de bevindingen ook zien dat leidinggevendens een belangrijke rol spelen in hoe werknemers hun smartphone voor werk gebruiken. Daarnaast bleek werkdruk in deze studie sterker samen te hangen met werk-privébalans dan smartphonegebruik. Het is daarom van belang dat organisaties niet alleen aandacht besteden aan het verbeteren van beleid rondom online beschikbaarheid, maar ook werken aan het verminderen van de ervaren werkdruk. Concreet vraagt dit om een dubbele aanpak. Enerzijds gaat het om het maken van duidelijke afspraken rondom beschikbaarheid en communicatie buiten werktijd, waarbij leidinggevendens zelf ook zichtbaar ander gedrag gaan vertonen. Denk aan het weerhouden van werkberichten sturen in de vrije tijd, of gebruik maken van getimed verzendingen waarbij het bericht wel al kan worden verstuurd, maar pas wordt ontvangen gedurende werktijden. Anderzijds vraagt het om een kritische blik op de ervaren werkdruk van werknemers. Daarbij kunnen organisaties zich afvragen of de werklast realistisch is, of taken eerlijk zijn verdeeld en of medewerkers voldoende ruimte krijgen om aandacht aan hun privéleven te spenderen. Het is daarbij belangrijk dat werknemers niet langer afhankelijk zijn van hun vrije tijd om overmatig werk af te krijgen of op binnenkomende werkberichten te reageren.

Daarnaast is het belangrijk dat werknemers het gevoel hebben dat zij zelf een zeggenschap hebben over de inrichting van hun werk- en privédomein. Dit kan onder andere door autonomie te bieden in beschikbaarheid, grenzen te respecteren en werknemers expliciet

te steunen in hun keuzes rondom de verdeling van hun werk- en privédomein. Ook kunnen interventies zoals *boundary-managementtrainingen* voor zowel werknemers als leidinggevendenden een waardevolle bijdrage leveren aan het versterken van vaardigheden om het werk- en het privédomein op een gezonde manier te begrenzen.

Verder laten de bevindingen zien dat werkbevlogenheid samenhangt met de manier waarop werknemers hun werk-privébalans ervaren. Organisaties die hogere niveaus van werkbevlogenheid nastreven, kunnen daarom investeren in het bevorderen van de werk-privébalans door beleid te ontwikkelen dat het bewaken van grenzen respecteert. Dit kan door als organisatie een norm te creëren waarin loskoppelen na werk wordt aangemoedigd, zodat werknemers voldoende ruimte ervaren om energie te investeren in zowel hun werk- als hun privéleven. Daarnaast kunnen organisaties investeren in selectieprocedures die gericht zijn op het herkennen van kandidaten die niet alleen energiek en gemotiveerd zijn, maar ook goed passen bij de functie en de organisatie. Mogelijk vergroot dit de kans dat nieuwe werknemers meer werkbevlogenheid ervaren, waardoor zij hun werk-privébalans ook positiever zullen beoordelen.

Conclusie

De huidige studie heeft aangetoond dat werkgerelateerd smartphonegebruik buiten werktijd een belangrijke rol speelt in hoe werknemers hun werk-privébalans ervaren. Echter blijkt dit slechts één aspect van een groter geheel. Zo werd aangetoond dat de verwachtingen van leidinggevendenden, *boundary control*, werkbevlogenheid en de ervaren werkdruk belangrijke factoren waren die bijdragen aan de ervaren werk-privébalans van werknemers. Deze resultaten bieden organisaties handvatten om beter beleid te ontwikkelen rondom online beschikbaarheid buiten werktijd. Daarbij is het niet alleen belangrijk om de ervaren werkdruk binnen gezonde grenzen te houden, maar ook om medewerkers actief te ondersteunen bij het bewaken van hun werk-privégrenzen, waarbij leidinggevendenden zelf zichtbaar het goede voorbeeld geven. Op deze manier hoeft digitale flexibiliteit op het werk niet langer een bedreiging te vormen voor de werk-privébalans van werknemers, maar kan het juist een gezond hulpmiddel zijn voor snelle en effectieve communicatie.

Referenties

- 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.
<https://doi.org/10.2307/259305>
- Baierer, F., & Glaser, J. (2025). External pressures on technology-assisted supplemental work: Motivation regulation styles and the impact on daily recovery. *German Journal of Human Resource Management*, 40(2), 255–283.
<https://doi.org/10.1177/23970022251356383>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200.
<https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2015). Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 172–189.
<https://doi.org/10.1037/a0038278>
- Blake, H., Hassard, J., Singh, J., & Teoh, K. (2024). Work-related smartphone use during off-job hours and work-life conflict: A scoping review. *PLOS Digital Health*, 3(7), e0000554. <https://doi.org/10.1371/journal.pdig.0000554>
- Blunden, H., & Brodsky, A. (2024). A review of virtual impression management behaviors and outcomes. *Journal of Management*, 50(6), 2197–2236.
<https://doi.org/10.1177/01492063231225160>
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary

- management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 365–375.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.4.365>
- Butts, M. M., Casper, W. J., & Yang, T. S. (2013). How important are work–family support policies? A meta-analytic investigation of their effects on employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 1–25. <https://doi.org/10.1037/a0030389>
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work–nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182–214.
<https://doi.org/10.1037/apl0000259>
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., O’Driscoll, M., Siu, O. L., & Timms, C. (2017). Self-efficacy and work engagement: Test of a chain model. *International Journal of Manpower*, 38(6), 819–834. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2015-0189>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Chesley, N. (2005). Blurring the boundaries? Linking technology use, spillover, individual distress, and family satisfaction. *Journal of Marriage and Family*, 67(5), 1237–1248.
<https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00213.x>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dén-Nagy, I. (2014). A double-edged sword?: A critical evaluation of the mobile phone in creating work–life balance. *New Technology, Work and Employment*, 29(2), 193–211.
<https://doi.org/10.1111/ntwe.12031>

- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00530.x>
- Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., & van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work–family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human Relations*, 69(5), 1045–1068.
<https://doi.org/10.1177/0018726715601890>
- 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.
<https://doi.org/10.1111/joop.12083>
- Grimm, P. (2010). Social desirability bias. *Wiley International Encyclopedia of Marketing*.
<https://doi.org/10.1002/9781444316568.wiem02057>
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Publications.
- Higgins, C., & Duxbury, L. (2005). Saying “No” in a culture of hours, money and non-support. *Ivey Business Journal*, 69(6), 1–5.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. Springer Science & Business Media.
- Joshi, R. J., & Sodhi, J. S. (2011). Drivers of employee engagement in Indian organizations. *Indian Journal of Industrial Relations*, 47(1), 162–182.
<http://www.jstor.org/stable/23070563>

- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kondrysova, K., Leugnerova, M., & Kratochvil, T. (2022). Availability expectations and psychological detachment: The role of workrelated smartphone use during non-work hours and segmentation preference. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 38(2), 75–84. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a6>
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work–family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152–171. <https://doi.org/10.1177/2041386611436264>
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112–128. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003>
- Makinson, P., Hundley, S., Feldhaus, C., & Fernandez, E. (2012). Mobile communications anytime, anywhere: The impact on work-life balance and stress. *2012 Frontiers in Education Conference Proceedings*, 1–6. <https://doi.org/10.1109/FIE.2012.6462272>
- Marais, E., De Klerk, M., Nel, J. A., & De Beer, L. (2014). The antecedents and outcomes of work-family enrichment amongst female workers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1–14. <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1186>
- Mellner, C. (2016). After-hours availability expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(2), 146–164. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-07-2015-0050>
- Mellner, C., Peters, P., Dragt, M. J., & Toivanen, S. (2021). Predicting work-life conflict: Types and levels of enacted and preferred work-nonwork boundary (in) congruence

- and perceived boundary control. *Frontiers in Psychology*, 12, 772537.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.772537>
- Middleton, C. A. (2007). Illusions of balance and control in an always-on environment: A case study of BlackBerry users. *Continuum*, 21(2), 165–178.
<https://doi.org/10.1080/10304310701268695>
- Morris, M. G., & Venkatesh, V. (2000). Age differences in technology adoption decisions: Implications for a changing work force. *Personnel Psychology*, 53(2), 375–403.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00206.x>
- Niessen, C., Müller, T., Hommelhoff, S., & Westman, M. (2018). The impact of preventive coping on business travellers' work and private life. *Journal of Organizational Behavior*, 39(1), 113–127. <https://doi.org/10.1002/job.2215>
- Notelaers, G., de Witte, H., van Veldhoven, M. J. P. M., & Vermunt, J. K. (2007). Construction and validation of the Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards. *Médecine du Travail & Ergonomie*, 44(1), 11–18.
- Park, Y., & Jex, S. M. (2011). Work-home boundary management using communication and information technology. *International Journal of Stress Management*, 18(2), 133–152.
<https://doi.org/10.1037/a0022759>
- Peters, P., Blomme, R.-J., & Derks, D. (2025). Work-home conflict as a possible downside of flexibility I-deals for whom? Opening the black box of men's and women's boundary management responses to work-related availability pressures from supervisors and colleagues. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 98(4), e70065.
<https://doi.org/10.1111/joop.70065>
- Piszczyk, M. M. (2017). Boundary control and controlled boundaries: Organizational expectations for technology use at the work-family interface. *Journal of*

- Organizational Behavior*, 38(4), 592–611. <https://doi.org/10.1002/job.2153>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655–684.
<https://doi.org/10.2307/3094827>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- B. Schaufeli, W., & B. Bakker, A. (2004). Bevlogenheid: Een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie*, 17(2), 89–112. <https://doi.org/10.5117/2004.017.002.002>
- The Harris Poll. (2024, mei). *Out of office culture report*. Geraadpleegd op 1 december 2025, van <https://theharrispoll.com/wp-content/uploads/2024/05/OOO-Culture-Report-May-2023.pdf>
- Dayforce. (2025, 28 mei). *Newsflash: Research finds employees are sneaking in work-life balance this summer*. Geraadpleegd op 1 december 2025, van <https://www.dayforce.com/who-we-are/newsroom/newsflash-research-finds-employees-are-sneaking-in-work-life-balance-this-summer>
- Unger, D., Kornblum, A., Grote, G., & Hirschi, A. (2023). Boundaries for career success? How work-home integration and perceived supervisor expectation affect careers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(1), 144–164.
<https://doi.org/10.1111/joop.12416>
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work

hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512–1523. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512>

Van Laethem, M., Van Vianen, A. E. M., & Derks, D. (2018). Daily fluctuations in smartphone use, psychological detachment, and work engagement: The role of workplace telepressure. *Frontiers in Psychology*, 9, 1808. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01808>

Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work–life balance in organizations: A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240–262. <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>