

Is niet-werkgerelateerd smartphonegebruik een vloek of een zegen voor het welzijns- en prestatieniveau?

Psychologische ontkoppeling als mediator

MASTER IN DE TOEGEPASTE ECONOMISCHE WETENSCHAPPEN

Yorick Matthys

R0611314

Masterproef aangeboden tot
het behalen van de graad

Major Personeel en Organisatie

Promotor: Prof. Dr. Lynn Germeys

Academiejaar 2018-2019



Is niet-werkgerelateerd smartphonegebruik een vloek of een zegen voor het welzijns- en prestatieniveau?

Psychologische ontkoppeling als mediator

Het doel van deze studie is om te onderzoeken wat het effect is van smartphonegebruik voor niet-werkgerelateerde doeleinden na de werkuren op psychologische ontkoppeling, en of psychologische ontkoppeling op haar beurt een invloed heeft op het daaropvolgende gerapporteerde welzijns- en prestatieniveau, met vermoeidheid als indicator voor welzijn. Er werd verwacht dat niet-werkgerelateerd smartphonegebruik een positieve invloed op psychologische ontkoppeling zou hebben. Psychologische ontkoppeling werd geacht een negatieve invloed op vermoeidheid en een positieve invloed op werkprestatie te hebben. Dit is gedurende vijf opeenvolgende werkdagen onderzocht aan de hand van twee dagelijkse vragenlijsten die rond 16.00 uur en 21.30 uur verstuurd werden naar kenniswerkers (N = 98) uit verschillende organisaties. Omdat de interafhankelijkheid van de data in rekening gebracht moest worden, werden de vooropgestelde hypothesen getest met behulp van twee-level lineaire regressies (met dagen genest in werknemers) in SPSS, waarbij maximum likelihood als schatter werd gebruikt. De resultaten van deze regressies toonden de verwachte relaties tussen de onderzoekvariabelen niet aan, bijgevolg werden alle hypothesen verworpen. Deze thesis draagt bij tot de bestaande literatuur in die zin dat er voorlopig overwegend onderzoek gedaan was naar werkgerelateerd smartphonegebruik, terwijl na dit onderzoek, hoewel nog vervolgonderzoek nodig is, ook de perceptie van niet-werkgerelateerd smartphonegebruik in vraag gesteld kan worden. Beperkingen, praktische implicaties en suggesties voor verder onderzoek worden aangehaald in de discussie.

MASTER IN DE TOEGEPASTE ECONOMISCHE WETENSCHAPPEN

Yorick Matthys

R0611314

Masterproef aangeboden tot
het behalen van de graad**Major Personeel en Organisatie**

Promotor: Prof. Dr. Lynn Germeys

Academiejaar 2018-2019



Dankwoord

Deze masterproef is een verwezenlijking die ik onmogelijk alleen tot stand kon laten komen. Daarom moet ik om te beginnen enkele personen bedanken die me hierbij geholpen en gesteund hebben.

Allereerst zou ik alle deelnemers aan het onderzoek willen bedanken. Zonder hen was deze masterproef er immers niet kunnen komen. Daarnaast gaat ook een speciale dank uit naar mijn promotor Prof. Dr. Lynn Germeys. Ze antwoordde altijd zeer snel en volledig op mijn mails en gaf steeds uitstekende feedback op wat ik geschreven had. De samenwerking verliep heel goed en ook zonder haar was deze masterproef niet mogelijk geweest. Vervolgens wil ik graag mijn vrienden en familie bedanken voor de steun doorheen het volledige proces. In het bijzonder wil ik mijn vriendin bedanken voor de nodige motivatie en moed die ze me gaf, mijn broer voor de hulp met EndNote, mijn kotgenoten om de rust en de kalmte te bewaren tijdens de drukke momenten en mijn ouders om me de kans te geven Toegepaste Economische Wetenschappen te studeren aan de KU Leuven.

Hopelijk vindt u het een interessante masterproef en kan het mij helpen om binnenkort mijn loopbaan te starten in human resource management.

Inhoudstafel

Dankwoord	I
Algemene Inleiding.....	1
1 Literatuurstudie	4
1.1 <i>De relatie tussen niet-werkgerelateerd smartphonegebruik en psychologische ontkoppeling</i>	4
1.2 <i>De effecten van ontkoppeling</i>	6
1.2.1 Het belang van psychologische ontkoppeling voor het welzijn van de werknemer.....	6
1.2.2 De waarde van psychologische ontkoppeling voor de prestatie van de werknemer.....	8
2 Methodologie	11
2.1 <i>Procedure en steekproefbeschrijving</i>	11
2.2 <i>Variabelen</i>	11
2.2.1 Niet-werkgerelateerd smartphonegebruik	11
2.2.2 Psychologische ontkoppeling.....	12
2.2.3 Welzijn (vermoeidheid).....	12
2.2.4 Werkprestatie	12
2.2.5 Controlevariabelen	12
2.3 <i>Data-analyse</i>	13
3 Resultaten.....	14
4 Discussie.....	18
4.1 <i>Bespreking resultaten</i>	18
4.2 <i>Beperkingen en suggesties voor toekomstig onderzoek</i>	21
4.3 <i>Praktische implicaties</i>	22
Lijst met figuren.....	24
Lijst met tabellen	25
Bibliografie.....	26

Algemene Inleiding

De afgelopen jaren zijn de grenzen tussen werk en privé steeds vager geworden. De impact van informatietechnologie (IT) op werkplekken, arbeidsrelaties, individuen en de samenleving als geheel is drastisch toegenomen tijdens de laatste twee decennia (Ratna & Kaur, 2016). Laptops, smartphones en tal van andere technologische apparaten hebben de manier waarop we werken veranderd (Wepfer, Allen, Brauchli, Jenny, & Bauer, 2018). Tegenwoordig kan men met behulp van deze technologieën altijd en overal werken (Richardson & Benbunan-Fich, 2011). Werknemers hebben het gevoel dat ze zo snel mogelijk moeten reageren op berichten van klanten, collega's of supervisors. Dit gevoel wordt *telepressure* genoemd. De werkdruk neemt mede hierdoor steeds toe. Dit heeft negatieve gevolgen voor het welzijn en de prestatie van werknemers. Zo ontstaan er mogelijks meer werk-privéconflicten en kan onder andere telepressure ervoor zorgen dat doelstellingen minder behaald worden (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004; Barber & Santuzzi, 2015; Harris, Marett, & Harris, 2011). Het aantal artikels over burn-out of stress op het werk neemt toe. In de media wordt de laatste jaren uitdrukkelijker gewezen op het gevaar van constante connectie met het werk en het belang van voldoende ontspanning buiten het werk. *Vanavond niet meer, baas* (Alsteens, 2018) en *Een op de vijf dertigers loopt tegen burn-out aan* (De Tijd, 2017) zijn slechts enkele krantenkoppen die deze problematiek aanhalen. Hoewel de meeste mensen dagelijks wisselen tussen het werk- en het privé domein, betekent dit niet dat ze zich mentaal losmaken van hun professionele rol wanneer de werkdag is afgelopen. Werkgerelateerde kwesties hebben het vermogen om te blijven hangen in de hoofden van werknemers en voorkomen in sommige gevallen de mogelijkheid om te genieten van vrije tijd, familie en vrienden. 72% van de werknemers meldt zelfs dat ze na hun werk nog enige tijd over hun werk piekeren (Cheng, Gallie, Tomlinson, & White, 1998; Smit, 2016). Als werknemers zich na hun werk met behulp van de smartphone nog bezighouden met werkgerelateerde zaken, is het moeilijker om zich mentaal los te maken van hun rol als werknemer (Van Laethem, van Vianen, & Derks, 2018).

Zich mentaal los maken van de professionele rol als werknemer wordt ook wel eens psychologisch ontkoppelen na het werk genoemd. Dit kan gedefinieerd worden als een individueel gevoel van (fysiek en mentaal) niet meer op het werk te zijn, even niet meer aan werkgerelateerde zaken te denken, noch werkgerelateerde zaken te doen (Etzion et al., 1998; Sonnentag & Krueger, 2006). Met andere woorden zich loskoppelen van het werk wanneer men niet op de werkplek is (Sonnentag & Fritz, 2015). Het is ook niet voldoende om gewoon niet op het werk te zijn om te spreken van psychologische ontkoppeling. Technologische apparaten als de smartphone en de laptop kunnen ervoor zorgen dat men na de werkuren toch nog verder werkt, waardoor psychologische ontkoppeling minder vanzelfsprekend wordt. In de literatuur is het effect van werkgerelateerd smartphonegebruik op de psychologische ontkoppeling van werknemers al meermaals onderzocht (Derks, van Mierlo, & Schmitz, 2014). Er is echter nog maar weinig onderzoek gedaan naar het feit of ontkoppeling van werk met behulp van smartphones al dan niet tot psychologische ontkoppeling leidt. In reeds verschenen onderzoeken wordt hiervoor vooral gesteund op de theorie van het behoud van hulpbronnen (*'conservation of resources theory'*) (Hobfoll, 1989). Deze theorie toont aan dat er verschillende hulpbronnen zijn in het leven van mensen die men wil vergaren of behouden. Wanneer dit niet lukt, kan er stress ontstaan waardoor men niet voldoende psychologisch kan ontkoppelen (Hobfoll, 2001).

Ook is er al veel onderzoek gedaan naar de ont koppeling van werk en de gevolgen daarvan op het welzijn en de prestatie van werknemers (Ropponen, Härmä, Bergbom, Nätti, & Sallinen, 2018; Sonnentag & Fritz, 2015; Volman, Bakker, & Xanthopoulou, 2013). In deze onderzoeken wordt vaak gebruikgemaakt van het stressor-detachment model (Sonnentag & Fritz, 2015). Dit model geeft aan dat bepaalde stressoren op het werk, zoals werkdruk, ervoor zorgen dat men niet psychologisch kan ont koppelen van het werk, wat op zijn beurt tot minder welzijn leidt. In een rapport van het Nederlandse Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu wordt duidelijk het belang van een goed herstel naar voor gebracht voor het welzijn van de werknemer. Er zijn twee belangrijke manieren om te herstellen van inspanningen zoals werk: ontspanning en slapen. Ontspanning kan zowel actief als passief. Bij actieve ontspanning gaat men het lichaam in beweging houden door iets van sport uit te oefenen, terwijl men bij passieve ontspanning weinig zal bewegen. Denk hierbij eerder aan tv kijken, surfen op het internet, met de smartphone bezig zijn of een boek lezen (van Amsterdam, 2012). Concreet heeft men in de literatuur vooral gefocust op welke soort activiteiten zorgen voor ont koppeling en op de negatieve gevolgen van werkgerelateerd smartphonegebruik in de privé tijd voor kennismedewerkers (Derks & Bakker, 2014; Derks, Ten Brummelhuis, Zecic, & Bakker, 2014). Komen deze effecten er doordat het smartphonegebruik werkgerelateerd is of alleen al door het smartphonegebruik op zich? In deze thesis focussen we op passieve ontspanning, meer bepaald niet-werkgerelateerd smartphonegebruik. We willen nagaan of niet-werkgerelateerd smartphonegebruik het omgekeerde effect heeft van werkgerelateerd smartphonegebruik voor kennismedewerkers. Concreet willen we onderzoeken of niet-werkgerelateerd smartphonegebruik in de privé tijd positieve gevolgen kan hebben voor de kennismedewerkers, met name hun mogelijkheid om psychologisch te ont koppelen en daaropvolgend hun welzijn (met vermoeidheid als indicator) en werkprestatie. Onder kennismedewerkers verstaan we werknemers die met behulp van kennis, ervaring en inzichten diensten leveren of producten maken om op die manier toegevoegde waarde te creëren voor de organisatie (van Amelsvoort, 2007). Dit zijn vaak personen die het grootste deel van hun werktijd achter een bureau en voor een computer zitten om kennis te verwerken.

Deze thesis draagt bij aan de bestaande literatuur omdat het niet enkel probeert aan te tonen dat psychologische ont koppeling tot een beter welzijn en hogere prestatieniveaus leidt, maar ook dat een bepaald technologisch apparaat (de smartphone in dit geval) tot deze ont koppeling kan leiden. Het belang van welke activiteit men uitvoert in de vrije tijd kan dus ook een rol spelen. Tot nu toe werd de smartphone vooral als een negatief element gezien in het ont koppelingsproces van werknemers, maar onderzoekers hebben zich hoofdzakelijk geconcentreerd op werkgerelateerd smartphonegebruik. Wanneer er naar niet-werkgerelateerd smartphonegebruik wordt gekeken, zullen er mogelijk andere conclusies getrokken worden. Er bestaat reeds wat literatuur rond psychologische ont koppeling van het werk. Zo hebben Wendsche en Lohmann-Haislah (2017) een meta-analyse uitgevoerd in verband met de antecedenten en de resultaten van psychologische ont koppeling. Zoals ze ook verwachtten, was psychologische ont koppeling positief gerelateerd met het welzijn en de werkprestatie van de werknemer. In bestaande literatuur is vooral de nadruk gelegd op welzijn enerzijds (Sonnentag, Mojza, Binnewies, & Scholl, 2008), of prestatieniveau anderzijds (Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2009). Zelden zijn deze twee effecten van psychologische ont koppeling samen onderzocht. Naar de effecten voor zowel welzijn als prestatie kijken is zinvol omdat ze op zich belangrijke voorspellers zijn voor elkaar (Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2010). Wanneer werknemers goed ont koppelen en zich daardoor uitgerust voelen, zal hun prestatie ook beter zijn dan wanneer dit niet het geval zou zijn. Om negatieve welzijnseffecten op lange termijn, zoals

chronische vermoeidheid, te vermijden, is psychologische ontkoppeling echter noodzakelijk (Binnewies et al., 2010). Naast positieve effecten voor het individu zijn bepaalde hoeveelheden vrije tijd voor werknemers ook gunstig voor de organisatie, aangezien het de werkprestatie ten goed kan komen (Fritz & Sonnentag, 2005).

De opbouw van deze thesis is als volgt. In het eerste hoofdstuk wordt er behandeld wat er in de literatuur al onderzocht is over het onderwerp, met bijbehorende theorieën. Vervolgens wordt er in het tweede hoofdstuk besproken welke methodes gebruikt zijn om dit onderzoek uit te voeren en een analyse van de data. Daarna volgt in hoofdstuk drie een korte bespreking van de bekomen resultaten. Tenslotte worden in hoofdstuk vier de resultaten gereflecteerd in de discussie en de beperkingen van dit onderzoek samen met de praktische implicaties en suggesties voor vervolgonderzoek aangehaald.

1 Literatuurstudie

1.1 De relatie tussen niet-werkgerelateerd smartphonegebruik en psychologische ontkoppeling

De smartphone is een veelgebruikt apparaat om zich mee te ontspannen. Daarnaast wordt het vaak gebruikt voor werkgerelateerde doeleinden, bijvoorbeeld om nog e-mails te versturen of om te bellen voor het werk, al dan niet na de werkuren (Derks, Ten Brummelhuis, et al., 2014; Derks, van Mierlo, et al., 2014). Dit gebeurt omdat er voor werkgerelateerd smartphonegebruik op korte termijn enkele positieve effecten waarneembaar zijn. Het gebruik van smartphones op het werk of thuis kan de prestatie op dat moment zelf positief beïnvloeden (Li & Lin, 2018; Ratna & Kaur, 2016). Productiviteit en efficiëntie worden verhoogd (Dewett & Jones, 2001; Fujimoto, Ferdous, Sekiguchi, & Sugianto, 2016; Locke, 2005). Andere voordelen zijn snellere antwoorden, de beschikbaarheid van 'realtime' informatie, snellere besluitvorming en meer flexibiliteit (Derks, Ten Brummelhuis, et al., 2014). Diaz en collega's (2012) onderzochten de relatie tussen het gebruik van communicatietechnologieën, de werk-privébalans en werktevredenheid. Zij detecteerden dat het gebruik een positieve invloed had op de werktevredenheid op korte termijn. Het is echter vaker aangetoond dat werkgerelateerd smartphonegebruik negatieve gevolgen met zich meebrengt in verband met de werk-privébalans, herstel, psychologische ontkoppeling en volgende werkprestaties (Binnewies et al., 2009; Derks, van Mierlo, et al., 2014; Diaz et al., 2012). In een experiment van Derks en collega's (2014) vond men dat als smartphonegebruikers een hoge interferentie ondervonden van werk en privé, ze er niet in slaagden om aan herstelactiviteiten te doen. Dit houdt in dat verbonden zijn met het werk via smartphones na de uren consequenties heeft voor de mate waarin werknemers erin slagen om aan herstelactiviteiten te doen. Wanneer werknemers langer werken dan dat ze contractueel verplicht zijn, kan dit in conflict komen met de tijd die ze willen spenderen aan andere activiteiten (Taris et al., 2006). Smartphonegebruik voor werkgerelateerde doeleinden kan dit conflict faciliteren doordat het ervoor zorgt dat werknemers geconnecteerd blijven met het werk. Smartphones kunnen hierbij als een stressor ervaren worden, waardoor ontkoppeling verhinderd wordt. Werkgerelateerd smartphonegebruik zorgt ervoor dat men collega's kan bereiken of toegang heeft tot bepaalde documenten van het werk. Dit leidt tot een soort 'spillover' van werk naar privé (Derks, van Mierlo, et al., 2014; Ragsdale & Hoover, 2016). De extra tijd die personen investeren in werkgerelateerd smartphonegebruik gaat ten koste van privétijd. Werkgerelateerd smartphonegebruik vereist hulpbronnen die niet meer in het privédomein aangewend kunnen worden, maar dit kan zowel positieve als negatieve gevolgen hebben.

Psychologische ontkoppeling komt namelijk niet enkel na de werkuren voor, ook op het werk kan men aan ontkoppeling doen, formeel en informeel. Formele pauzes zijn geplande rustperiodes zoals middagpauzes, terwijl informele pauzes eerder kleine en ongeplande 'mini-breaks' zijn zoals een aantal minuten Facebook bekijken tussen twee taken door (Kim, Park, & Niu, 2017). Men kan ook op een andere manier twee soorten pauzes onderscheiden: echte rustpauzes zoals middag- of koffiepauzes waar werknemers kunnen converseren met collega's ('respites') en taken andere dan die men moet doen tijdens het uitoefenen van de functie zoals papier halen voor de printer of voor een kleine boodschap naar de winkel gaan ('chores'). Ze kwamen tot de vaststelling dat activiteiten die weinig

inspanning vragen tijdens de rustpauzes resulteerden in positieve emoties. Andere taken daarentegen resulteerden in negatievere emoties (Througakos, Beal, Green, & Weiss, 2008). Ook al focussen we in deze thesis op herstel en ontkoppeling na de werkuren, toch kunnen we dit inzicht gebruiken in dit onderzoek. Smartphonegebruik kan namelijk bij de eerste soort gecategoriseerd worden, wat wil zeggen dat niet-werkgerelateerd smartphonegebruik zou resulteren in positievere emoties.

Werkgerelateerd smartphonegebruik slorpt met andere woorden hulpbronnen op. Hulpbronnen zijn alles waar een persoon waarde aan hecht. Dit kunnen voorwerpen, omstandigheden, persoonlijke eigenschappen of energiebronnen zijn. Enkele voorbeelden zijn een eigen wagen, autonomie, motivatie om zaken te verwezenlijken, tijd voor de kinderen, financiële stabiliteit, leiderschapsrol, mensen waarnaar men opkijkt... Aan welke hulpbronnen men hoeveel waarde hecht, verschilt van individu tot individu en is afhankelijk van persoonlijke ervaringen (Halbesleben, Neveu, Paustian - Underdahl, & Westman, 2014). Het grondbeginsel van Hobfoll's theorie is dat mensen proberen om hulpbronnen te verkrijgen, behouden, beschermen en bevorderen. Mensen zijn met andere woorden gedreven om hun vergaarde hulpbronnen te beschermen en om nieuwe hulpbronnen te verwerven (Halbesleben et al., 2014). Het verliezen van hulpbronnen is volgens hem dan ook één van de hoofdredenen van stress. Hobfoll onderscheidt drie gevallen waarin men stress zal ervaren. Als eerste wanneer men hulpbronnen dreigt te verliezen, ten tweede wanneer ze ook echt verloren zijn en ten derde wanneer men er, ondanks aanzienlijke inspanningen, niet in slaagt om voldoende hulpbronnen te verkrijgen. (Hobfoll, 2001). Wanneer personen, mede onder de impuls van smartphones, vele uren werken op een dag en hierdoor minder tijd met hun kinderen kunnen doorbrengen terwijl men dat wel graag zou doen, dan is dat een hulpbron die ze verliezen. Dit veroorzaakt stress en zorgt ervoor dat men niet voldoende kan ontkoppelen. Aangezien er geen hulpbronnen verloren gaan bij niet-werkgerelateerd smartphonegebruik, heeft dit mogelijk niet tot gevolg dat er stress ervaren wordt, waardoor psychologische ontkoppeling hier wel realiseerbaar is.

Wanneer men de smartphone gebruikt voor andere doeleinden dan het werk, gaat er misschien net wel ontkoppeling optreden. De vraag is nu of niet-werkgerelateerd smartphonegebruik, de focus van deze thesis, het omgekeerde effect heeft, namelijk een positief effect op psychologische ontkoppeling?

Het is onderzocht of de subjectieve ervaring van verschillende activiteiten buiten het werk een invloed heeft op het individuele herstel van werknemers. Sommige activiteiten worden in de literatuur als slecht gezien voor het herstel, zoals huishoudelijke taken of werkgerelateerde taken (Derks, Ten Brummelhuis, et al., 2014; van Amsterdam, 2012). Andere dan weer als goed, zoals sociale activiteiten en activiteiten die een lage inspanning vragen (Demerouti, Bakker, Geurts, & Taris, 2009; Sonnentag, 2001; Sonnentag & Zijlstra, 2006). Sociale activiteiten (bijvoorbeeld tijd doorbrengen met vrienden en familie) zouden het herstel bevorderen, omdat ze mogelijkheden voor sociale ondersteuning bieden. Sociale steun is een belangrijke hulpbron waarvan is gebleken dat deze de negatieve invloed van werkeisen op psychisch welbevinden vermindert (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005). Activiteiten met een lage inspanning vertegenwoordigen passieve activiteiten die per definitie bijna geen eisen stellen aan het individu. Bovendien hebben activiteiten met een lage inspanning een herstel- en ontkoppelingspotentieel omdat ze geen middelen in beslag nemen die nodig zijn om taken uit te voeren (Sonnentag, 2001; Sonnentag & Zijlstra, 2006). Omdat voorgaande activiteiten leiden tot meer psychologische ontkoppeling kunnen we veronderstellen dat dit ook het geval zal zijn voor niet-werkgerelateerd smartphonegebruik. Sociale activiteiten en activiteiten met een lage

inspanning kan men immers doen met behulp van de smartphone. Bijvoorbeeld berichtjes sturen naar vrienden of familie via WhatsApp kan als een sociale activiteit gezien worden, terwijl smartphonegebruik op zich weinig inspanning vraagt. Zelfs al is smartphonegebruik niet uitsluitend een sociale activiteit (het is bijvoorbeeld ook mogelijk om individueel allerlei spelletjes op de smartphone te spelen, wat dan overeenkomt met passief tv kijken), toch is het gebruikelijk ook een sociale activiteit. Vooral de kwaliteit van sociale aanwezigheid afgeleid van niet-werkgerelateerd smartphonegebruik kan een positieve invloed hebben op psychologische ont koppeling, eerder dan de kwantiteit (Kirillova & Wang, 2016). Een gesprek via een applicatie op de smartphone hoeft met andere woorden geen uren te duren om psychologische ont koppeling tot gevolg te hebben. Over het algemeen is het belangrijk dat mensen zich na het werk bezighouden met activiteiten die ze aangenaam vinden, smartphonegebruik kan één van die activiteiten zijn (Oerlemans, Bakker, & Demerouti, 2014; van Hooff & de Pater, 2017; Van Hooff, Geurts, Beckers, & Kompier, 2011). Ook voor niet-werkgerelateerd smartphonegebruik is de theorie over het behoud van hulpbronnen toepasbaar. Zoals hiervoor aangegeven, streven mensen er steeds naar om hulpbronnen te vergaren en te beschermen. De theorie voorspelt ook dat het winnen van hulpbronnen voornamelijk van belang is als er voordien verlies is opgetreden. Als er al enkele hulpbronnen verloren zijn gegaan, wordt het winnen van (andere) hulpbronnen belangrijker. Wanneer bijvoorbeeld een werknemer na het werk via bepaalde applicaties op de smartphone in contact kan komen met vrienden of familie die als waardevol beschouwd worden nadat ze een tegenslag gehad hebben op het werk, zal er een winst van een hulpbron plaatsvinden. Wanneer iemand iets met zijn of haar smartphone doet of ziet dat als waardevol ervaren wordt en dit gebeurt nadat er een verlies van hulpbronnen is opgetreden, kan deze winst voor positieve effecten zorgen (Hobfoll, 2001; Wells, Hobfoll, & Lavin, 1997, 1999). Psychologische ont koppeling zou er mogelijk één kunnen zijn. Er moet wel opgemerkt worden dat positieve levensgebeurtenissen stressvol kunnen zijn als ze negatieve gebeurtenissen bevatten. Zo kan een promotie bijvoorbeeld inhouden dat oude collega's achtergelaten moeten worden (Hobfoll, 2001; Thoits, 1983).

Op basis van bovenstaande studies kunnen we onze eerste hypothese opstellen:

Hypothese 1: Smartphonegebruik voor niet-werkgerelateerde doeleinden na de werkuren is positief gerelateerd met psychologische ont koppeling tijdens de avond.

1.2 De effecten van ont koppeling

1.2.1 Het belang van psychologische ont koppeling voor het welzijn van de werknemer

Eerdere onderzoeken tonen aan dat psychologische ont koppeling noodzakelijk is om te herstellen en zorgt voor een verbeterd welzijn (Etzion, Eden, & Lapidot, 1998; Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag & Krueger, 2006). Onderzoeken waarin het affect van werknemers wordt vergeleken op dagen waarop zij een hoge mate van ont koppeling voelen ten opzichte van dagen waarin zij een lage ont koppelingsgraad voelen, hebben aangetoond dat de affectieve toestanden van werknemers gunstiger zijn op dagen met meer psychologische ont koppeling. Zo toonde een dagboekstudie met hoogopgeleide professionals bijvoorbeeld aan dat deelnemers minder vermoeid en uitgeput zijn bij het naar bed gaan, wanneer ze 's avonds meer afstand van het werk hadden ervaren (Sonnentag, 2012; Sonnentag & Bayer,

2005). Anderzijds ontstaan er door een te laag niveau van psychologische ont koppeling spanningsreacties ('strain reactions) en een soort van slechter individueel welzijn (Sonnentag & Fritz, 2015).

In de literatuur wordt voor het begrijpen van deze materie vaak gebruikgemaakt van het stressor-detachment model. Dit model geeft aan dat mensen die negatieve welzijnseffecten ervaren door stressoren op het werk, die kunnen 'counteren' door voldoende te ont koppelen (Sonnentag & Fritz, 2015). Voor deze thesis wordt echter in de eerste plaats gefocust op de relatie tussen de psychologische ont koppeling en het welzijn. Ook spanningsreacties zijn een belangrijk element in dit model. Spanningsreacties verwijzen naar individuele reacties en kunnen als vorm van welzijn gezien worden. Deze reacties kunnen fysiologisch (bv. verhoogde hartslag), psychologisch (bv. negatieve emotie) en gedragsmatig (bv. beginnen roepen) zijn, maar in dit model van psychologische ont koppeling worden enkel de psychologische reacties in acht genomen (Sonnentag & Fritz, 2015). Verschillende onderzoeken hebben aangetoond dat wanneer er wel voldoende ont koppeld wordt na het werk, er positieve welzijnseffecten verschijnen. Zo is er voordien al aangegeven dat psychologische ont koppeling negatief gerelateerd is met (emotionele) vermoeidheid (Fritz, Yankelevich, Zarubin, & Barger, 2010; Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag & Fritz, 2007).

Sonnentag en Fritz (2015) vergeleken verschillende studies in verband met het stressor-detachment model, zowel met binnen-proefpersonendesign als tussen-proefpersonendesign. In de studies met binnen-proefpersonendesign (Demerouti, Bakker, Sonnentag, & Fullagar, 2012; Feuerhahn, Sonnentag, & Woll, 2014), waar proefpersonen elke conditie van het onderzoek doorlopen of meermaals per dag/week bevraagd worden, rapporteerden onderzoekers over het algemeen een negatief verband tussen psychologische ont koppeling en spanningsreacties, zoals men verwachtte. De negatieve relatie is gevonden voor zowel cross-sectionele als longitudinale onderzoeken. De kernvraag in de onderzoeken met binnen-proefpersonendesign was of de gemoedstoestand en de spanningsreacties op dagen met een hoge psychologische ont koppeling verschillend zijn van deze op dagen met een lage psychologische ont koppeling. Ook bleek psychologische ont koppeling positief te correleren met de gemoedstoestand voor het slapengaan (Sonnentag, 2001; Sonnentag & Fritz, 2015; Sonnentag & Krueger, 2006; Sonnentag & Zijlstra, 2006) en hadden proefpersonen meer het gevoel van hersteld te zijn de volgende dag (Sonnentag & Fritz, 2015; Volman, Bakker, & Xanthopoulou, 2013).

Psychologische ont koppeling kan zowel als moderator en mediator optreden in de relatie tussen werkstressoren en welzijn. Als bepaalde werkstressoren de psychologische ont koppeling aantasten en de psychologische ont koppeling op zijn beurt een invloed uitoefent op de spanningsreacties en het welzijn, spreekt men van een mediatoreffect (Sonnentag & Fritz, 2015). Als het effect van werkstressoren op de spanningsreacties afhangt van de mate van psychologische ont koppeling, spreekt men van een moderatoreffect (Sonnentag & Fritz, 2015). Sonnentag, Kuttler en Fritz (2010) demonstreerden een (gedeeltelijk) mediatoreffect. Psychologische ont koppeling gold als mediator tussen werkdruk en het vervagen van werk-privégrenzen enerzijds en spanningsreacties anderzijds. Hoge werkdruk en gebrekkige werk-privégrenzen waren geassocieerd met lage psychologische ont koppeling. Dit lage niveau van ont koppeling leidde op zijn beurt tot vermoeidheid en de behoefte tot herstel (Sonnentag et al., 2010). Ook het moderatoreffect is al eerder aangetoond. Psychologische ont koppeling modereert de relatie tussen relatieconflicten op het werk en welzijn van de werknemer. De negatieve

relatie tussen deze twee variabelen wordt afgezwakt wanneer er meer psychologische ontkoppeling plaatsvindt (Sonnentag, Unger, & Nägel, 2013). In een studie van Safstrom en Hartig (2013) is het aangetoond dat psychologische ontkoppeling voornamelijk als moderator gebruikt is in onderzoeksmodellen, maar dat mediator, zoals in deze thesis het geval is, een geschiktere rol zou zijn.

Slaapproblemen en vermoeidheid zijn vaak het resultaat van onvoldoende ontkoppeling (Derks, van Mierlo, et al., 2014; Sonnentag et al., 2010). De vermoeidheid van de ene dag heeft op haar beurt gevolgen voor het werk de volgende dag. Men vond dat een matige slaapkwaliteit en een gebrek aan ontkoppeling leiden tot langere werkuren de volgende dag. Omgekeerd zorgen langere werkuren de vorige dag voor een slechtere slaapkwaliteit en minder psychologische ontkoppeling. Hierbij belandt men in een vicieuze cirkel: langere werkuren leiden tot een matige slaapkwaliteit en minder ontkoppeling, wat op zijn beurt weer leidt tot langere werkuren enzovoort (Ropponen, Härmä, Bergbom, Nätti, & Sallinen, 2018).

Door mentaal en fysiek afstand te nemen van het werk tijdens niet-werktijd, kunnen hulpbronnen die verloren zijn gegaan als gevolg van werkeisen, worden hersteld (Fritz, Yankelevich, Zarubin, & Barger, 2010). Zo is de theorie over het behoud van hulpbronnen ook hier van toepassing. Als iemand bijvoorbeeld veel waarde hecht aan activiteiten met vrienden en er afgesproken wordt om na het werk, waar het normaliter niet mogelijk is om met vrienden af te spreken, samen iets te gaan drinken, dan is dit een hulpbron die hersteld wordt nadat ze verloren was gegaan tijdens het werk. Dit zal bijgevolg een positief effect hebben op het welzijn van werknemers. Dit hoeft echter niet per se een fysieke vorm van contact te zijn, ook via de smartphone kunnen vrienden met elkaar converseren. Op die manier zal ook psychologische ontkoppeling door middel van niet-werkgerelateerd smartphonegebruik leiden tot een verbeterd welzijn.

Op basis van deze bevindingen in de literatuur kunnen we voor onze tweede hypothese het volgende veronderstellen:

Hypothese 2: Psychologische ontkoppeling is negatief gerelateerd met de vermoeidheid van werknemers.

1.2.2 De waarde van psychologische ontkoppeling voor de prestatie van de werknemer

Hierboven hebben we ons vooral toegelegd op psychologische ontkoppeling ten opzichte van het welzijn van de werknemers, maar leidt een goed herstel ook tot een verbeterde prestatie op het werk? Hier is echter minder onderzoek naar gedaan dan naar de impact op het welzijn.

Een individuele werkprestatie is een dynamisch en multidimensionaal construct, dit wil zeggen dat er meerdere aspecten in acht moeten genomen worden om iemands werkprestatie te evalueren en dat iemands prestatie niet constant is over de tijd. Het verwijst naar gedrag op het werk dat op een directe of indirecte manier helpt om de doelstellingen van de organisatie te behalen (Binnewies et al., 2009; Motowildo, Borman, & Schmit, 1997).

Omdat werkprestatie een dynamisch concept is, is men net op zoek naar factoren die ervoor gaan zorgen dat werknemers boven of onder hun gemiddelde gaan presteren (Beal, Weiss, Barros, & Macdermid, 2005; Binnewies et al., 2009). Het aanvullen en behouden van hulpbronnen is ook hierbij cruciaal volgens Hobfoll (1989). Met behulp van voldoende psychologische ontkoppeling heeft men de tijd en de ruimte om nieuwe hulpbronnen te vergaren of bestaande te behouden. Wanneer er hulpbronnen vergaard/behouden zijn, kan dit een positief effect hebben op de daaropvolgende werkprestatie. Werknemers zijn immers hersteld van de voorafgaande werkprestatie en hebben zo weer energie voor de volgende. Na een lange werkdag een tijdje op Facebook scrollen of met je kinderen converseren via bepaalde apps kan belangrijk zijn. Zo worden er hulpbronnen vergaard en is men weer klaar voor de volgende werkprestatie. Onvoldoende ontkoppeling heeft dan weer een negatief effect op de daaropvolgende werkprestatie (Binnewies et al., 2010; Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017).

Wat betreft die daaropvolgende prestatie vond men een positieve correlatie tussen psychologische ontkoppeling tijdens de avond en bevlogenheid op het werk de dag erna (Sonnentag & Fritz, 2015; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012). In een soortgelijke studie vond men dat herstel positief gerelateerd was aan handelingen op het werk de dag erna (Sonnentag, 2003; Sonnentag & Krueger, 2006).

Een studie met ambtenaren toonde aan dat de voordelen van psychologische ontkoppeling tijdens de avond tot de volgende ochtend kunnen voortduren: hoe meer werknemers ontkoppelen van het werk, hoe minder moe en hoe minder geïrriteerd ze de volgende ochtend waren (Sonnentag, 2012; Sonnentag, Binnewies, & Mojza, 2008). Deze bevindingen impliceren dat wanneer werknemers zich 's avonds psychologisch ontkoppelen van het werk, ze weer gaan werken in een gunstigere affectieve toestand die hen helpt om overdag beter te presteren (Rothbard & Wilk, 2011; Sonnentag, 2012).

Wanneer een persoon voldoende ontkoppeld is na voorafgaande inspanningen, heeft die tijdens de rustperiode voldoende hulpbronnen opnieuw opgebouwd om te kunnen presteren. Als dit niet het geval is, zal de werknemer compenserende inspanningen ('compensatory effort') moeten doen om op hetzelfde prestatieniveau terecht te komen. Minder middagpauze nemen om in de plaats daarvan door te werken is hier een voorbeeld van. De mate waarin men nieuwe hulpbronnen heeft opgebouwd, heeft wel degelijk een invloed op de prestatie. Indien men meer hulpbronnen heeft kunnen vergaren, zal de prestatie van hogere kwaliteit zijn en komen er minder compenserende inspanningen aan te pas. Dagelijkse werkprestaties kunnen bijgevolg fluctueren naargelang men al dan niet genoeg hulpbronnen heeft kunnen opbouwen tijdens de ontkoppeling (Binnewies et al., 2009). Gelijkaardige resultaten werden gevonden in andere studies, zoals die van Throgakos, Green, Beal en Weiss (2008) en Volman en collega's (2013).

De net beschreven studies onderzochten de dagelijkse werkprestatie en de relatie met de voorafgaande ontkoppeling. Het is ook relevant om te kijken naar de ontkoppeling tijdens het weekend en werkprestatie tijdens de week erna. Psychologische ontkoppeling tijdens het weekend leidde uiteindelijk tot variaties in wekelijkse prestaties. In weken wanneer werknemers veel ontkoppeld hebben, zijn er meer hulpbronnen beschikbaar die ze kunnen inzetten. Als gevolg zal er een betere prestatie geleverd kunnen worden. Niet enkel was de objectieve prestatie beter, ook hadden werknemers het gevoel dat de inspanningen die ze ervoor hadden moeten doen minder groot waren. De "kosten" voor het verwezenlijken van de prestatie waren verlaagd. Dit is belangrijk om negatieve effecten op lange termijn, zoals chronische vermoeidheid, te vermijden (Binnewies et al., 2010). Uit een ander

onderzoek, waarin wekelijks vragenlijsten werden verzameld gedurende vier werkweken, bleek dat werknemers die zich tijdens het weekend van hun baan hadden losgemaakt, de volgende werkweek een betere werkprestatie lieten optekenen (Binnewies et al., 2010; Sonnentag, 2012).

In het algemeen kunnen we veronderstellen dat psychologische ont koppeling een invloed heeft op de daaropvolgende werkprestatie. Hiermee kunnen we onze derde hypothese formuleren:

Hypothese 3: Psychologische ont koppeling tijdens de avond is positief gerelateerd met werkprestaties de volgende dag.

Het algemene conceptuele onderzoekmodel is samengevat in Figuur 1.



Figuur 1. Conceptueel model met de verwachte relaties tussen niet-werkgerelateerd smartphonegebruik, psychologische ont koppeling, welzijn en prestatie

2 Methodologie

2.1 Procedure en steekproefbeschrijving

De deelnemers zijn voornamelijk afkomstig uit het persoonlijk netwerk van de onderzoeker en werken in verschillende organisaties. De voorwaarden voor deelname waren dat men in het bezit moest zijn van een smartphone en minstens halftijds actief moest zijn op de arbeidsmarkt gedurende het volledige onderzoek. Na het invullen van een algemene, demografische vragenlijst kreeg elke deelnemer gedurende een door hem/haar gekozen werkweek (maandag tot en met vrijdag) twee vragenlijsten per dag via e-mail toegestuurd en dit op vaste tijdstippen, namelijk de eerste om 16.00 uur en de tweede om 21.30 uur. Deze vragenlijsten moesten net na het werk en net voor het slapengaan ingevuld worden. In de algemene vragenlijst gaven de deelnemers aan dat ze op vrijwillige basis meededen (i.e., ondertekenden een informed consent). Hierin stond ook vermeld dat ze op elk moment hun vrijwillige deelname konden stopzetten zonder hiervoor een reden op te moeten geven of nadelige gevolgen te ondervinden. Anonimiteit en vertrouwelijkheid werden gegarandeerd door voorafgaand aan de analyses de dataset te anonimiseren. Ten slotte stonden ook de contactgegevens van de onderzoeker vermeld, zodat indien de deelnemers nog vragen hadden, die steeds gesteld konden worden.

In totaal werden er 1060 vragenlijsten verstuurd naar 106 personen. Hiervan werden er 881 correct ingevuld (response rate = 0.83). Nadat er 8 personen uit de dataset verwijderd waren omwille van gebrek aan respons, bleven in totaal 98 werknemers over die deelgenomen hebben aan het onderzoek. Hiervan waren 46 personen van het mannelijke geslacht en 52 van het vrouwelijke. De leeftijd varieerde van 18 tot en met 61 jaar met een gemiddelde van 36,24 jaar (SD = 13,50). De meerderheid van de deelnemers (i.e., 76,5%) werkte voltijds. De steekproef bestond voor 73,5% uit bedienden, managers of ambtenaren en 68,9% behaalde een professionele of academische bachelor, academische master of doctoraat. Dit is van belang omdat in deze thesis voornamelijk op kenniswerkers wordt gefocust. Overigens valt nog op te merken dat 53 van de 98 deelnemers tewerkgesteld zijn in de publieke sector. De dagen waarop de vragenlijsten niet correct werden ingevuld door de deelnemers zijn niet opgenomen in de analyses.

2.2 Variabelen

2.2.1 Niet-werkgerelateerd smartphonegebruik

Om het niveau van niet-werkgerelateerd smartphonegebruik te meten, werd gebruik gemaakt van een schaal voor niet-werkgerelateerd sociaal mediagebruik waarbij de zes bevroegde items werden aangepast voor smartphonegebruik en vertaald werden naar het Nederlands (Syrek, Kühnel, Vahle-Hinz, & De Bloom, 2018). De deelnemers moesten tijdens de tweede dagelijkse bevraging rond 21.30 uur voor verschillende toepassingen van de smartphone aangeven of ze er al dan niet gebruik van hadden gemaakt na hun werk. Een voorbeelditem hiervan is 'niet-werkgerelateerde e-mails'. Ook was er de mogelijkheid om aan te geven dat ze geen gebruik hadden gemaakt van de smartphone

na de werkuren. Omdat er gebruik werd gemaakt van dichotome items was het niet mogelijk om de Cronbach's alpha te berekenen.

2.2.2 Psychologische ont koppeling

De mate van psychologische ont koppeling werd bepaald door een schaal van Sonnentag en Fritz (2007). Voor dit onderzoek werd ook deze schaal vertaald naar het Nederlands. De schaal bestaat uit vier stellingen waarbij voor elke stelling op een 5-puntenschaal moet worden aangegeven in hoeverre men akkoord is. Hierbij staat 1 voor 'helemaal niet akkoord' en 5 voor 'helemaal akkoord'. De deelnemers kregen de items over psychologische ont koppeling in de tweede dagelijkse vragenlijst rond 21.30 uur. Een voorbeeld van zo'n stelling is 'Ik heb tijdens mijn vrije tijd helemaal niet aan mijn werk gedacht'. Een betrouwbaarheidsanalyse wees op een goede interne consistentie, de Cronbach's alpha bedroeg namelijk 0.88.

2.2.3 Welzijn (vermoeidheid)

Vermoeidheid werd als indicator gekozen om het welzijn van de deelnemers te evalueren. Hierbij is een schaal uit de Maslach Burnout Inventory-General Survey gebruikt na ze te vertalen naar het Nederlands (Maslach, Jackson, Leiter, Schaufeli, & Schwab, 1986). Deelnemers moesten tijdens de eerste dagelijkse vragenlijst rond 16.00 uur drie stellingen beantwoorden op een 5-puntenschaal, gaande van 'helemaal niet akkoord' tot 'helemaal akkoord'. We werkten met een verkorte schaal om de belasting bij de respondenten laag te houden. De Cronbach's alpha was gelijk aan 0.89. Een voorbeelditem is: 'Ik voel me momenteel emotioneel uitgeput'.

2.2.4 Werkprestatie

Werkprestaties verwijzen naar gedragingen die worden herkend door formele beloningssystemen en die deel uitmaken van de vereisten zoals beschreven in functiebeschrijvingen (Fritz & Sonnentag, 2005; Williams & Anderson, 1991). Ze werden gemeten aan de hand van een verkorte en vertaalde versie van de Performance Scale (Williams & Anderson, 1991). In totaal werden drie items bevroegd tijdens de eerste dagelijkse bevraging rond 16.00 uur. We werkten met een verkorte schaal om de belasting bij de respondenten laag te houden. 'Ik vervulde de verantwoordelijkheden die vermeld worden in mijn functiebeschrijving' was één van deze items. Voor elke stelling moesten de deelnemers op een 5-puntenschaal aangeven in hoeverre men akkoord is; 1 stond hier voor 'helemaal niet akkoord' en 5 voor 'helemaal akkoord'. De Cronbach's alpha die gelijk was aan 0.83 wees op een goede interne consistentie.

2.2.5 Controlevariabelen

Deze variabelen zijn niet onze primaire focus in deze thesis, maar ze worden toch onderzocht omdat ze mogelijk ook een verband hebben met de afhankelijke variabelen (i.e., psychologische ont koppeling, welzijn en werkprestatie). Daarom worden autonomie, werkdruk, micro-pauzes tijdens het werk en werkgerelateerd smartphonegebruik na de werkuren opgenomen als controlevariabelen. Langere werkuren zorgen immers voor zwakkere ont koppeling en verminderd welzijn (Ropponen et al., 2018). Micro-break

activiteiten kunnen op hun beurt ook leiden tot positievere emoties en bijgevolg een verbeterd welzijn (Kim et al., 2017). Autonomie is belangrijk omdat het werknemers de kans geeft om hun eigen werktempo te bepalen en bijgevolg ook de inspanning die ze leveren, wat een effect kan hebben op de nood aan ontkoppeling (Zijlstra & Sonnentag, 2006). Ten slotte vonden onderzoekers nog dat werkgerelateerd smartphonegebruik na de werkuren kan leiden tot emotionele vermoeidheid (Piszczek, 2017). Met het opnemen van deze controlevariabelen willen we kijken of onze onafhankelijke variabele variantie kan verklaren bovenop eerder aangetoonde voorspellers van onze afhankelijke variabelen. Autonomie, werkdruk en micro-break activiteiten werden tijdens de eerste dagelijkse bevraging rond 16.00 uur gemeten, werkgerelateerd smartphonegebruik tijdens de tweede rond 21.30 uur.

2.3 Data-analyse

Na de dataset geanonimiseerd te hebben door aan het e-mailadres van elke deelnemer een uniek ID-nummer te koppelen, werd voor alle deelnemers voor elke variabele de gemiddelde score over alle items van de schaal heen genomen. Enkel voor niet-werkgerelateerd smartphonegebruik werd er anders te werk gegaan. Voor elk item dat de deelnemer had aangeduid, werd een score van 1 gegeven. Daarna werd de som genomen over alle items heen. Om voor elke deelnemer het gemiddelde per variabele over de vijf dagen heen te bekomen, werd een geaggregeerde dataset gecreëerd. Hiermee werd de binnen-proefpersoons-correlatie voor elke variabele berekend door de data te centreren. Dit verkregen we door per deelnemer het verschil te bekijken tussen de score van een bepaalde dag en de gemiddelde score over vijf dagen heen. Als laatste werd een time-lagged variabele voor psychologische ontkoppeling en niet-werkgerelateerd smartphonegebruik aangemaakt. De tweede en derde hypothese stellen dat psychologische ontkoppeling een mediator is tussen niet-werkgerelateerd smartphonegebruik en, respectievelijk, welzijn en werkprestatie. Niet-werkgerelateerd smartphonegebruik en psychologische ontkoppeling van dag x zou een effect hebben op het welzijn en de werkprestatie van dag $x + 1$.

Om nadien te bekijken of de interafhankelijkheid van de data in rekening gebracht moet worden, is voor elke uitkomstvariabele (psychologische ontkoppeling, welzijn en prestatie) de Intraclass Correlation Coefficient (ICC) berekend. Dit deden we door het schatten van het intercept-only model. Omdat de ICC zich voor elke uitkomstvariabele ruim boven 5% bevond, was het besluit dat de interafhankelijkheid er wel degelijk toe doet en multilevel analyses wel degelijk aan de orde zijn. Meer specifiek was de ICC voor psychologische ontkoppeling gelijk aan 53.97%, voor welzijn 42.30% en voor werkprestatie 63.72%. Dit is het percentage van de totale variantie van de uitkomstvariabele dat verklaard kan worden door verschillen tussen proefpersonen. Bijgevolg betekent dit dat respectievelijk 46.03%, 57.70% en 36.25% van de totale variantie verklaard kan worden door verschillen binnen proefpersonen.

Daaropvolgend werden de hypothesen getest met behulp van twee-level lineaire regressies (met dagen genest in werknemers) in SPSS. We gebruikten maximum likelihood als schatter en een significantieniveau van 0,05. In een eerste stap werden enkel de gecentreerde controlevariabelen ingevoerd in het model, daarna werden ook de gecentreerde onafhankelijke variabelen toegevoegd.

3 Resultaten

Met behulp van voorgaande informatie werd de correlatietabel opgesteld die hieronder weergegeven is in Tabel 1.

Er is geen positieve correlatie tussen niet-werkgerelateerd smartphonegebruik en psychologische ontkoppeling waarneembaar. Integendeel, er is een negatieve correlatie zichtbaar ($r = .11$; $p < .05$). Psychologische ontkoppeling en vermoeidheid zijn negatief gecorreleerd ($r = -.17$; $p < .01$), dit wil zeggen dat er een negatieve samenhang is tussen de mate van psychologische ontkoppeling en de vermoeidheid van werknemers op eenzelfde dag. Tussen de variabelen niet-werkgerelateerd smartphonegebruik, welzijn en prestatie is amper samenhang waarneembaar.

Tabel 1

Beschrijvende statistiek en correlaties per variabele

	N	M	SD	1	2	3	4
1. Niet-werkgerelateerd smartphonegebruik	418	2.47	.97	(/)			
2. Psychologische ontkoppeling	416	3.40	.98	-.11*	(.88)		
3. Welzijn	414	2.30	.91	-.05	-.17**	(.89)	
4. Werkprestatie	414	4.11	.60	-.02	.04	-.05	(.83)

Nota's. ** $p < .01$; * $p < .05$; † $p < .10$; N = Aantallen; M = Gemiddelde; SD = Standaarddeviatie; De waarden op de diagonaal geven de Cronbach's alpha weer, de waarden onder de diagonaal de binnen-proefpersoons-correlatie.

De eerste hypothese stelt dat er een positief verband is tussen smartphonegebruik voor niet-werkgerelateerde doeleinden na de werkuren en psychologische ontkoppeling. In Tabel 2 zijn de resultaten van de regressies zichtbaar gemaakt.

Uit model 1 valt af te leiden dat werkgerelateerd smartphonegebruik ($\beta = -.44$; $p < .01$) en werkdruk ($\beta = -.17$; $p < .05$) een significant negatieve invloed hebben op psychologische ontkoppeling. Op dagen dat een individu zijn of haar smartphone meer gebruikt voor werkgerelateerde doeleinden of meer werkdruk ervaart, zal hij of zij minder psychologisch kunnen ontkoppelen. De andere controlevariabelen (i.e., micro-pauzes tijdens het werk en autonomie) hadden geen significant effect op psychologische ontkoppeling. Uit model 2 kunnen we opmaken dat er geen significant hoofdeffect is van niet-werkgerelateerd smartphonegebruik op psychologische ontkoppeling ($\beta = -.03$; ns), bijgevolg wordt hypothese 1 verworpen.

Tabel 2

Het effect van niet-werkgerelateerd smartphonegebruik op psychologische ont koppeling

Variabelen	Model 1 β	Model 2 β
<i>Controlevariabelen</i>		
Werkgerelateerd smartphonegebruik	-.44**	-.43**
Werkdruk	-.17*	-.17*
Micro-pauzes tijdens het werk	.12	.13
Autonomie	.12	.12
<i>Onafhankelijke variabele</i>		
Niet-werkgerelateerd smartphonegebruik		-.03

Nota's. ** $p < .01$; * $p < .05$

Hypothese 2 stelt dat psychologische ont koppeling een negatief verband zou hebben met de vermoeidheid van de werknemer de volgende dag. Psychologische ont koppeling werd verwacht als mediator op te treden tussen niet-werkgerelateerd smartphonegebruik en welzijn. De uitkomsten van de uitgevoerde regressies zijn in Tabel 3 te vinden. Hiervoor is gebruik gemaakt van de time-lagged variabele van psychologische ont koppeling en niet-werkgerelateerd smartphonegebruik.

Het model met enkel de controlevariabelen (Model 1) toont dat werkdruk ($\beta = .32$; $p < .01$) en autonomie ($\beta = -.14$; $p < .05$) beide een significante invloed uitoefenen op de vermoeidheid van werknemers. Een hogere werkdruk zorgt met andere woorden voor meer vermoeidheid bij werknemers, terwijl een hoger niveau van autonomie minder vermoeidheid tot gevolg heeft. Wanneer we het model met de voorspeller erbij bekijken (Model 2), valt op dat psychologische ont koppeling ($\beta = -.07$; ns) op dag x geen significante uitwerking heeft op het welzijn van de werknemer op dag $x + 1$, bijgevolg wordt hypothese 2 verworpen. Dat wil zeggen dat meer psychologische ont koppeling niet beduidend tot minder vermoeidheid leidt en dus niet per se een verbeterd welzijn tot gevolg heeft voor werknemers. Ook autonomie heeft in Model 2 geen significante invloed meer ($\beta = -.12$; ns). Omdat psychologische ont koppeling een mogelijke mediator is tussen niet-werkgerelateerd smartphonegebruik en welzijn, is niet-werkgerelateerd smartphonegebruik ook getest als voorspeller samen met de controlevariabelen (Model 3). Niet-werkgerelateerd smartphonegebruik had echter geen significante invloed op het welzijn van werknemers ($\beta = -.02$; ns).

Tabel 3

Het effect van psychologische ontkoppeling en niet-werkgerelateerd smartphonegebruik op vermoeidheid

Variabelen	Model 1 β	Model 2 β	Model 3 β
<i>Controlevariabelen</i>			
Werkgerelateerd smartphonegebruik	-.02	.01	.01
Werkdruk	.32**	.37**	.38**
Micro-pauzes tijdens het werk	.10	.07	.09
Autonomie	-.14*	-.12	-.12
<i>Onafhankelijke variabelen</i>			
Psychologische ontkoppeling (TL)		-.07	
Niet-werkgerelateerd smartphonegebruik (TL)			-.02

Nota's. ** $p < .01$; * $p < .05$; TL = Time-lagged

In de derde en laatste hypothese werd verwacht dat psychologische ontkoppeling een positief effect zou hebben op de werkprestatie van werknemers een dag later. Psychologische ontkoppeling werd verwacht als mediator op te treden tussen niet-werkgerelateerd smartphonegebruik en werkprestatie. In Tabel 4 staan de resultaten met betrekking tot de regressies rond deze hypothese. Ook hiervoor is gebruikgemaakt van de time-lagged variabele van psychologische ontkoppeling en niet-werkgerelateerd smartphonegebruik.

Als er naar model 1 gekeken wordt, kan er geconcludeerd worden dat enkel autonomie ($\beta = .10$; $p < .05$) een positieve en significante invloed heeft op de werkprestatie van werknemers. Werkgerelateerd smartphonegebruik, werkdruk en micro-pauzes tijdens het werk bleken geen significant effect te hebben op de werkprestatie. Door toevoeging van psychologische ontkoppeling in model 2 hadden micro-pauzes tijdens het werk een significant effect op werkprestatie ($\beta = -.18$; $p < .05$). Ook autonomie ($\beta = .16$; $p < .01$) bleef een significante invloed uitoefenen op de variabele werkprestatie. Het lijkt met andere woorden zo te zijn dat hoe meer micro-pauzes werknemers tijdens het werk nemen, hoe zwakker hun werkprestatie zal zijn en hoe meer autonomie werknemers krijgen, hoe beter hun werkprestatie zal zijn. Uit model 2 valt af te leiden dat psychologische ontkoppeling geen significant effect heeft op de daaropvolgende werkprestatie ($\beta = .01$; ns), bijgevolg wordt hypothese 3 verworpen. In model 3 zien we dat niet-werkgerelateerd smartphonegebruik geen significant effect op werkprestatie heeft ($\beta = .03$; ns).

Tabel 4

Het effect van psychologische ontkoppeling en niet-werkgerelateerd smartphonegebruik op werkprestatie

Variabelen	Model 1 β	Model 2 β	Model 3 β
<i>Controlevariabelen</i>			
Werkgerelateerd smartphonegebruik	-.02	-.07	-.07
Werkdruk	.09	.09	.09
Micro-pauzes tijdens het werk	-.13	-.18*	-.19*
Autonomie	.10*	.16**	.17**
<i>Onafhankelijke variabele</i>			
Psychologische ontkoppeling (TL)		.01	
Niet-werkgerelateerd smartphonegebruik (TL)			.03

Nota's. ** $p < .01$; * $p < .05$; TL = Time-lagged

4 Discussie

4.1 Bespreking resultaten

Het doel van deze studie was om te onderzoeken wat het effect is van smartphonegebruik voor niet-werkgerelateerde doeleinden na de werkuren op psychologische ont koppeling, en of psychologische ont koppeling op haar beurt een invloed had op het daaropvolgende gerapporteerde welzijns- en prestatieniveau. Er werd bij geen van de hypothesen een significant verband gevonden, waardoor voor geen enkele van de drie vooropgestelde hypothesen ondersteuning kon gevonden worden, bijgevolg werden ze allemaal verworpen.

De eerste hypothese veronderstelde dat smartphonegebruik voor niet-werkgerelateerde doeleinden na de werkuren positief gerelateerd was met psychologische ont koppeling. Na het uitvoeren van de regressies kon deze hypothese niet ondersteund worden. We bespreken hieronder enkele mogelijke verklaringen voor de niet-significante relatie. Veel van de besproken studies steunen op de theorie over het behouden van hulpbronnen van Hobfoll (1989). Er zijn evenwel ook enkele bedenkingen/aandachtspunten bij deze theorie. De belangrijkste is dat het begrip 'hulpbron' geen eenduidige definitie heeft gekregen (Thompson & Cooper, 2001). Het lijkt wel alsof alles voor hulpbron kan doorgaan. Ze definiëren in termen van hun functie bij het nastreven van doelen scheidt mogelijk meer duidelijkheid. Indien psychologische ont koppeling het doel is, maar niet-werkgerelateerd smartphonegebruik hier geen functie in vervult doordat men er bijvoorbeeld maar niet in slaagt om een bepaald spel uit te spelen of ruzie maakt met vrienden, dan leidt dit smartphonegebruik mogelijk niet tot de winst van een hulpbron. Vertrekkende vanuit deze bedenking worden ook vragen gesteld bij de manier waarop men de waarde van een hulpbron bepaalt, de manier waarop ze fluctueren bij personen, hoe ze worden verkregen en hoe ze worden gemeten (Halbesleben et al., 2014).

Daarnaast is in bestaande literatuur ook vaak het belang van fysieke inspanningen aangehaald. Met fysieke inspanningen worden sporten (e.g., lopen, voetbal, fitness) en andere fysieke activiteiten in verband met recreatie (e.g., yoga) bedoeld (Feuerhahn et al., 2014). Taken in het huishouden of andere verplichtingen die fysieke inspanningen vragen, horen hier bijvoorbeeld niet bij. Er werd aangetoond dat psychologische ont koppeling een mediator kan zijn tussen tijd spenderen aan fysieke activiteiten na de werkuren en zich goed voelen in de avond (Feuerhahn et al., 2014). Naast het effect op psychologische ont koppeling worden verschillende sporten en spelen ook geassocieerd met een beter welzijn, wat op zijn beurt resulteert in een lager absentisme en een hogere werktevredenheid (Hecht & Boies, 2009; Parks & Steelman, 2008). Zoals in de literatuurstudie al aangegeven werd, is vooral leuke activiteiten doen na de werkuren belangrijk om psychologisch te ont koppelen (van Hooff & de Pater, 2017). Niet-werkgerelateerd smartphonegebruik hoeft in dit opzicht niet altijd als plezierig aanschouwd te worden: een applicatie die niet naar behoren werkt, slecht nieuws te weten komen, uit verveling blijven scrollen op sociale mediasites of erop zien dat niemand van je vrienden jouw foto liket kunnen hierbij bijvoorbeeld als onprettig beschouwd worden.

Ook de werkzaamheden van de organisatie kunnen een rol spelen in het ont koppelings- en herstelproces van werknemers. Bestaande normen in een organisatie kunnen bepalen

of smartphones voor het werk of voor ontspanning gebruikt worden. In organisaties waarin het sterk in de cultuur zit om constant geconnecteerd te zijn, durven bovengeschieden wel eens e-mails sturen waar ze onmiddellijk antwoord op willen hebben, ongeacht het tijdstip (Barnes, Jiang, & Lepak, 2016). Een lage organisationele integratienorm (dit betekent dat organisaties niet de verwachting hebben dat werknemers hun werk mee naar huis nemen of nog veel voor het werk doen eens ze thuis zijn) en een lage werkdruk zijn werkomstandigheden die niet uitnodigend zijn om de smartphone voor het werk te gebruiken wanneer men thuis is, zodat deze niet gebruikt kan worden om te ontkoppelen (Gadeyne, Verbruggen, Delanoëje, & De Cooman, 2018). Elektronische communicatie vanuit de organisatie na de werkuren kan het gebruik van technologische communicatieapparaten zoals de smartphone afdwingen (Piszczek, 2017). Ook de hoeveelheid werkuren ten gevolge van een hoge werkdruk kan van belang zijn in het hele proces. Verhoogde werkuren zijn namelijk geassocieerd met een lager niveau van psychologische ont koppeling, terwijl een gebrek aan psychologische ont koppeling leidt tot langere werkdagen. Dit duidt op een vicieuze cirkel van lange werkdagen en zwakke psychologische ont koppeling (Ropponen et al., 2018). Indien de deelnemers een hoge organisationele integratienorm en/of een hoge werkdruk ervaren en de smartphone bijgevolg hoofdzakelijk voor werkgerelateerde doeleinden gebruiken, kan de smartphone thuis mogelijk niet of slechts in beperkte mate gebruikt worden voor niet-werkgerelateerde doeleinden. Hierdoor kan er geen relatie met psychologische ont koppeling tot stand komen. Met andere woorden, indien de smartphone werkgerelateerd en niet-werkgerelateerd gebruikt werd na de werkuren, kan het nog steeds zo zijn dat het (overheersende) werkgerelateerde gebruik psychologische ont koppeling in de weg stond.

Deelnemers moesten de tweede vragenlijst net voor het slapengaan invullen. Mede hierdoor is het waarschijnlijk dat ze hun smartphone mee naar hun bed namen en ook nog andere zaken deden op hun smartphone behalve de vragenlijst invullen. Maar ook zonder een vragenlijst die ingevuld moet worden, neemt een meerderheid de smartphone mee naar de slaapkamer. Het gebruik van smartphones net voor het slapengaan of wanneer de lichten al uit zijn, heeft een negatief effect op de slaapkwaliteit. Dit komt omdat de productie van het hormoon melatonine beïnvloed wordt door het blauwe licht dat van smartphones komt, waardoor de slaap verstoord wordt (Exelmans & Van den Bulck, 2016). Volgens de theorie over het behoud van hulpbronnen (Hobfoll, 1989) kan nachtrust een hulpbron zijn die men in dat geval zou verliezen. Een verstoord nachtrust kan leiden tot meer vermoeidheid en een slechtere werkprestatie (Krueger, 1989). Indien er een negatieve relatie was tussen niet-werkgerelateerd smartphonegebruik en vermoeidheid en een positieve relatie tussen niet-werkgerelateerd smartphonegebruik en werkprestatie, werden de effecten van deze relaties misschien hierdoor teruggedrongen.

Ten slotte is het misschien ook mogelijk dat kenniswerkers niet volledig kunnen ontkoppelen met behulp van de smartphone omdat ze gedurende de ganse werkdag voortdurend op een beeldscherm moeten kijken. Hierdoor zullen zij dit niet als ont koppeling zien omdat het teveel geassocieerd wordt met de werkomgeving. Ook is het mogelijk dat personen na het werk nog wel met collega's converseren met behulp van de smartphone over andere zaken dan het werk. Dit is in dit geval niet-werkgerelateerd smartphonegebruik, maar omdat het met iemand is die men kent van de werkplek, leidt het mogelijk niet tot psychologische ont koppeling van het werk. Associaties met het werk of de werkomgeving kunnen er met andere woorden voor zorgen dat men zich mentaal niet helemaal loskoppelt van het werk, waardoor psychologische ont koppeling per definitie onmogelijk is aangezien het uitgaat van de afwezigheid van werkgerelateerde gedachten en gevoelens (Fritz et al., 2010).

Hypothese 2 stelde dat psychologische ont koppeling negatief gerelateerd was met de vermoeidheid van werknemers. Ook voor deze hypothese werd geen ondersteuning gevonden. Psychologische ont koppeling kan tijdens drie periodes optreden: gedurende de werkuren, na de werkuren en ook in het weekend. Personen die in het algemeen minder vaak deelnemen aan actieve ontspanningsactiviteiten en meer werkgerelateerde zaken uitvoeren in het weekend, hebben meer last van slaapproblemen en vermoeidheid tijdens de week en minder zin in een nieuwe werkweek tijdens het weekend (Van Hooff, Geurts, Kompier, & Taris, 2007). Het vooruitzicht dat men de komende week veel werk heeft en bijgevolg minder kan ont koppelen, kan zelfs al effect hebben op de slaap van zondagnacht. Werknemers gaan zondagavond al met het werk in hun hoofd zitten, waardoor ze niet meer aan psychologische ont koppeling doen. Doordat ze niet meer aan het ont koppelen zijn, gaan ze een slechtere slaapkwaliteit ervaren (Pereira & Elfering, 2014).

Het moet niet als vanzelfsprekend worden beschouwd dat een laag niveau van psychologische ont koppeling altijd negatief gerelateerd is aan welzijn. Men zou kunnen beweren dat er zelfs dagen zijn waarop een lage psychologische ont koppeling een positieve relatie heeft met het welbevinden. Nadat iemand bijvoorbeeld met succes een groot project heeft voltooid of zeer positieve feedback van de leidinggevende of een belangrijke klant heeft ontvangen, kan het continu nadenken over werk iemands welzijn verbeteren. De inhoud van de werkgerelateerde gedachten kan cruciaal zijn in het feit of het al dan niet negatief is voor het welzijn van een werknemer. Bovendien kan psychologische ont koppeling van werk het welzijn belemmeren wanneer men wordt geconfronteerd met een stressvolle situatie thuis omdat werkgerelateerde gedachten op dat moment net kunnen helpen om het welzijn te stabiliseren. Verder zou je kunnen vermoeden dat er ook individuele verschillen zijn in de mate waarin personen werkgerelateerde gedachten als stressvol ervaren tijdens de werktijd. Het is mogelijk dat individuen met een hoge betrokkenheid bij het werk zelfs na het werk graag over hun werk nadenken. Voor deze personen zal de relatie tussen psychologische ont koppeling tijdens de avonduren en het welzijn zwakker zijn dan voor individuen met een lage betrokkenheid. Daarom zou toekomstig onderzoek naar psychologische ont koppeling meer aandacht moeten besteden aan situationele factoren en individuele verschilvariabelen (Sonnentag & Bayer, 2005).

Een ononderbroken ont koppeling van 11 uur is normaal gezien genoeg om te herstellen. Belangrijk is echter dat niet enkel de kwantiteit, maar ook de kwaliteit van de ont koppeling bepaalt of er voldoende herstel plaatsvindt. Bijvoorbeeld het uitvoeren van huishoudelijke taken op dagen waar men zich daar eigenlijk niet mee bezig wil houden, bemoeilijkt het herstel (Volman, Bakker, & Xanthopoulou, 2013). Huishoudelijke activiteiten vereisen immers fysieke en fysiologische inspanning om ze uit te voeren wanneer mensen al moe zijn na een werkdag (Oerlemans, Bakker, & Demerouti, 2014).

Met de derde hypothese werd verwacht dat psychologische ont koppeling positief gerelateerd zou zijn met werkprestaties de volgende dag. Deze hypothese werd op basis van de bevindingen echter verworpen. Het leek op het eerste zicht dus zo te zijn dat hoe meer men psychologisch ont koppelt, hoe beter de daaropvolgende werkprestatie. Er bestaat echter ook iets als een teveel aan ont koppeling. Wanneer werknemers een hoog niveau van psychologische ont koppeling hebben, duurt het langer voor ze terug helemaal gefocust zijn op het werk. Het duurt langer voor ze weer in de werkmodus zijn (Fritz et al., 2010). Het verband tussen psychologische ont koppeling en werkprestatie is dus niet lineair, maar eerder kromlijinig. Dit wil zeggen dat lage ont koppelingsniveaus zullen leiden tot een betere werkprestatie, maar naarmate er meer en meer ont koppeling is, zal het

marginale effect op de werkprestatie afnemen. Op een bepaald punt zal er zo'n hoog niveau van ontkoppeling zijn dat het marginale effect van extra ontkoppeling op werkprestatie negatief zal worden. Er zou dus een "optimaal" niveau van ontkoppeling bestaan. Gemiddelde ontkoppelingsniveaus zijn de meeste gunstige voor de daaropvolgende werkprestatie (Fritz et al., 2010).

Ook in het privéleven bestaan er beslommeringen ('*hassles*') die ervoor zorgen dat individuele hulpbronnen verloren gaan. Deze beslommeringen zijn negatief gerelateerd met de werkprestatie. Dit betekent dat werknemers die tijdens hun vrije tijd veel last hebben van niet-werkgerelateerde beslommeringen de volgende werkdag minder goed presteerden (Fritz & Sonnentag, 2005).

Hoewel in dit onderzoek de controlevariabele autonomie als mediator bestudeerd is, is het ook mogelijk deze als moderator op te nemen. In een andere studie werd autonomie als een moderator gezien bij de mate van ontkoppeling en de werkprestatie. Werknemers die veel autonomie hebben in hun job kunnen ervoor kiezen om op sommige dagen meer te werken dan op andere. Op dagen dat ze slecht hersteld zijn, kunnen ze werk verschuiven naar de volgende dag en op dagen waarop ze goed hersteld zijn, zullen ze meer kunnen werken (Binnewies et al., 2009).

Als conclusie kunnen we stellen dat dit onderzoek, in tegenstelling tot eerder onderzoek, geen zekerheid biedt over de positieve invloed van psychologische ontkoppeling op het welzijn of de werkprestatie van werknemers en dat er in verband met niet-werkgerelateerd smartphonegebruik nog verder onderzoek noodzakelijk is voordat er eendoordelen over geveld kunnen worden.

4.2 Beperkingen en suggesties voor toekomstig onderzoek

Hoewel het onderzoek zo correct en compleet mogelijk verlopen is, treden er toch nog enkele beperkingen op. Deze beperkingen kunnen samen met de resultaten van dit onderzoek mogelijk tot waardevol vervolgonderzoek leiden. Eerder werd al aangegeven dat het vooral belangrijk is om zich met prettige activiteiten bezig te houden na de werkuren om psychologisch te kunnen ontkoppelen. Het staat echter niet vast dat niet-werkgerelateerd smartphonegebruik ook prettig is. Daarom is het in komende onderzoeken misschien interessant om deelnemers dit te laten aangeven zodat men een onderscheid kan maken tussen prettig en onprettig smartphonegebruik, eerder dan tussen werkgerelateerd en niet-werkgerelateerd smartphonegebruik.

Ook waren er niet elke dag evenveel deelnemers die de vragenlijst invulde. De dagelijkse vragenlijsten werden afgesloten om 21.30 uur (eerste dagelijkse bevraging) en 1.00 uur (tweede dagelijkse bevraging), waarna deelname voor die bepaalde dag niet meer mogelijk was. Vandaar dat het belangrijk was om gedurende een volledige werkweek vragenlijsten uit te sturen, zo kon het onderzoek ook doorgaan als deelnemers eens een vragenlijst vergaten.

Daarnaast was dit onderzoek vooral gericht op kenniswerkers, waardoor het de vraag blijft of de bevindingen generaliseerbaar zijn naar andere beroepscategorieën. Desalniettemin zijn de deelnemers wel afkomstig van verschillende organisaties en was er variatie in professionele achtergronden. Daarom zijn de bevindingen niet per se beperkt tot één

specifieke organisatie of beroep, maar is het waarschijnlijk dat ze veralgemeend kunnen worden naar een breder scala aan organisaties en beroepen (Sonnentag & Bayer, 2005).

Een laatste beperking is het rechtstreekse gevolg van de keuze om in dit onderzoek gebruik te maken van zelfrapportering door de deelnemers. De kans bestaat namelijk dat er sociaal wenselijke antwoorden gegeven zijn die niet overeenkomen met de realiteit (Hoorens, 2016). Door middel van het anonimiseren van de dataset trachten we dit tegen te gaan. Echter, als de variabele werkprestatie bekeken wordt in Tabel 1, valt het toch wel op dat deze hoog ingeschat is door de deelnemers (4,11 gemiddeld op een vijf-puntenschaal) en dat ook de standaarddeviatie daar beduidend lager ligt in vergelijking met de andere onderzochte variabelen. Daarom lijkt het een goed idee om de werkprestatie in volgende onderzoeken te laten invullen door de leidinggevende of collega's, personen die ook een goed en misschien objectiever zicht hebben op de geleverde prestatie.

Verder zou het interessant kunnen zijn om hetzelfde onderzoek na te bootsen, maar in plaats van niet-werkgerelateerd smartphonegebruik zou men niet-werkgerelateerd laptopgebruik kunnen gebruiken als predictor voor psychologische ont koppeling. Eerder onderzoek heeft namelijk aangetoond dat werkgerelateerd laptopgebruik net zoals bij werkgerelateerd smartphonegebruik psychologische ont koppeling van werknemers aantast (Barber & Jenkins, 2014; Park, Fritz, & Jex, 2011). Ook hier kan men de vraag stellen of niet-werkgerelateerd laptopgebruik de omgekeerde effecten heeft, namelijk een positieve invloed op psychologische ont koppeling. Alle items in verband met niet-werkgerelateerd smartphonegebruik die bevraagd werden, kan men immers ook doen met de laptop. Personen die vaker hun laptop voor deze elementen gebruiken, kwamen in deze studie niet helemaal tot hun recht. Eerder onderzoek toonde ook aan dat de effecten van het gebruik van een computer of laptop kunnen verschillen van de effecten van smartphonegebruik, zoals het effect op de nachtrust van werknemers (Lanaj, Johnson, & Barnes, 2014).

Ten slotte kan het ook interessant zijn om een andere indicator voor het welzijn van werknemers te nemen dan vermoeidheid. In deze thesis is vermoeidheid genomen als sub-dimensie van de Maslach Burnout Inventory-General Survey (Maslach et al., 1986), hoewel dit ook een goede representatie geeft van het welzijn van werknemers, geeft een andere variabele zoals levenstevredenheid misschien een globaler beeld van hoe iemand zich echt voelt.

4.3 Praktische implicaties

Dit onderzoek brengt ook enkele praktische implicaties met zich mee. Hoewel de smartphone meer en meer als ont koppelingsapparaat wordt gebruikt, lijkt het toch niet tot de nodige psychologische ont koppeling te leiden. Om te ont koppelen hoeven werknemers na het werk niet met hun smartphone bezig te zijn, noch werkgerelateerd, noch niet-werkgerelateerd. Andere activiteiten zoals sporten zijn hierbij mogelijk meer aangewezen in vergelijking met smartphonegebruik. Daarnaast is het voor organisaties interessant om eens na te denken over het al dan niet aanbieden van een smartphone aan hun werknemers. Eerder onderzoek heeft namelijk al aangetoond dat het werkgerelateerde gebruik een negatief effect kan hebben op ont koppeling en welzijn (Derks, van Mierlo, et al., 2014), terwijl uit dit onderzoek blijkt dat ook niet-werkgerelateerd gebruik geen psychologische ont koppeling tot gevolg heeft.

Om af te sluiten geven we nog enkele praktische implicaties/tips voor mensen die het moeilijk hebben om psychologisch te ontkoppelen. Allereerst is het aangeraden om aan het eind van de dag plannen te maken die beschrijven waar, wanneer en hoe onvervulde werkdoelen worden voltooid (Smit, 2016). Dit is een effectieve en goedkope interventie die psychologische ontkoppeling van werknemers verbetert, wat uiteindelijk de gezondheid en prestaties van het werk zal verbeteren. Deze planningsinterventie is vooral effectief bij werknemers die doorgaans moeite hebben zich in de vrije tijd los te laten komen van het werk, wat aangeeft dat de interventie-inspanningen gericht moeten zijn op specifieke soorten werknemers. Daarnaast moeten werknemers bij het vaststellen van dagelijkse werkdoelen worden gestimuleerd om zich te concentreren op kleinere, concrete doelen aan het eind van de dag om onvervulde werkdoelen te verminderen en psychologische ontkoppeling mogelijk te maken (Smit, 2016).

Lijst met figuren

Figuur 1: Conceptueel model met de verwachte relaties tussen niet-werkgerelateerd smartphonegebruik, psychologische ontkoppeling, welzijn en prestatie 10

Lijst met tabellen

Tabel 1: Beschrijvende statistiek en correlaties per variabele	14
Tabel 2: Het effect van niet-werkgerelateerd smartphonegebruik op psychologische ontkoppeling.....	15
Tabel 3: Het effect van psychologische ontkoppeling en niet-werkgerelateerd smartphonegebruik op vermoeidheid.....	16
Tabel 4: Het effect van psychologische ontkoppeling en niet-werkgerelateerd smartphonegebruik op werkprestatie.....	17

Bibliografie

- Alsteens, L. (2018). Vanavond niet meer, baas. *De Standaard*. Retrieved from http://www.standaard.be/cnt/dmf20180830_03692551
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 170-180. doi:10.1037/1076-8998.10.2.170
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management, 43*(1), 83-104.
- Barber, L. K., & Jenkins, J. S. (2014). Creating technological boundaries to protect bedtime: Examining work-home boundary management, psychological detachment and sleep. *Stress and Health, 30*(3), 259-264.
- Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2015). Please Respond ASAP: Workplace Telepressure and Employee Recovery. *Journal of Occupational Health Psychology, 20*(2), 172-189. doi:10.1037/a0038278
- Barnes, C. M., Jiang, K., & Lepak, D. (2016). Sabotaging the Benefits of Our Own Human Capital: Work Unit Characteristics and Sleep. *J. Appl. Psychol., 101*(2), 209-221. doi:10.1037/ap10000042
- Beal, D. J., Weiss, H. M., Barros, E., & Macdermid, S. M. (2005). An Episodic Process Model of Affective Influences on Performance. *Journal of Applied Psychology, 90*(6), 1054-1068. doi:10.1037/0021-9010.90.6.1054
- 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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 30*(1), 67-93.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A week-level study examining intra-individual relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(2), 419-441. doi:10.1348/096317909X418049
- Cheng, Y., Gallie, D., Tomlinson, M., & White, M. (1998). *Restructuring the employment relationship*
- Gallie, Duncan ; White, Michael ; Cheng, Yuan e.a (Reprinted ed.): Oxford : Clarendon Press.
- De Tijd. (2017). Een op de vijf dertigers loopt tegen burn-out aan. *De Tijd*. Retrieved from <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie/algemeen/een-op-de-vijf-dertigers-loopt-tegen-burn-out-aan/9938457.html>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A. E., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. In *Current perspectives on job-stress recovery* (pp. 85-123): Emerald Group Publishing Limited.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S., & Fullagar, C. J. (2012). Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 276-295.
- 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.
- Derks, D., Ten Brummelhuis, L. L., Zecic, D., & Bakker, A. B. (2014). Switching on and off ... : Does smartphone use obstruct the possibility to engage in recovery activities? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 80-90. doi:10.1080/1359432X.2012.711013
- 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.
- Dewett, T., & Jones, G. R. (2001). The role of information technology in the organization: a review, model, and assessment. *Journal of management*, 27(3), 313-346.
- Diaz, I., Chiaburu, D. S., Zimmerman, R. D., & Boswell, W. R. (2012). Communication Technology: Pros and Cons of Constant Connection to Work. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 500-508. doi:10.1016/j.jvb.2011.08.007
- 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
- Exelmans, L., & Van den Bulck, J. (2016). Bedtime mobile phone use and sleep in adults. *Social Science & Medicine*, 148, 93-101.
- Feuerhahn, N., Sonnentag, S., & Woll, A. (2014). Exercise after work, psychological mediators, and affect: A day-level study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 62-79.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2005). Recovery, health, and job performance: effects of weekend experiences. *Journal of occupational health psychology*, 10(3), 187.
- Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., & Barger, P. (2010). Happy, Healthy, and Productive: The Role of Detachment From Work During Nonwork Time. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 977-983. doi:10.1037/a0019462
- Fujimoto, Y., Ferdous, A. S., Sekiguchi, T., & Sugianto, L.-F. (2016). The effect of mobile technology usage on work engagement and emotional exhaustion in Japan. *Journal of Business Research*, 69(9), 3315-3323. doi:10.1016/j.jbusres.2016.02.013
- Gadeyne, N., Verbruggen, M., Delanoëije, J., & De Cooman, R. (2018). All wired, all tired? Work-related ICT-use outside work hours and work-to-home conflict: The role of integration preference, integration norms and work demands. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 86-99. doi:10.1016/j.jvb.2018.03.008
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J. P., Paustian - Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the "COR": understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334. doi:10.1177/0149206314527130

- Harris, K. J., Marett, K., & Harris, R. B. (2011). Technology-Related Pressure and Work-Family Conflict: Main Effects and an Examination of Moderating Variables.(Report). *Journal of Applied Social Psychology, 41*(9), 2077.
- Hecht, T. D., & Boies, K. (2009). Structure and correlates of spillover from nonwork to work: an examination of nonwork activities, well-being, and work outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 414.
- Hobfoll, S. (1989). CONSERVATION OF RESOURCES - A NEW ATTEMPT AT CONCEPTUALIZING STRESS. In *Am. Psychol.* (Vol. 44, pp. 513-524).
- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology, 50*(3), 337-421. doi:10.1111/1464-0597.00062
- Hoorens, V. (2016). Macht, meningen en na-apers. Thema's uit de sociale psychologie.
- Kim, S., Park, Y., & Niu, Q. (2017). Micro-break activities at work to recover from daily work demands. *J. Organ. Behav., 38*(1), 28-44. doi:10.1002/job.2109
- Kirillova, K., & Wang, D. (2016). Smartphone (dis) connectedness and vacation recovery. *Annals of Tourism Research, 61*, 157-169.
- Krueger, G. P. (1989). Sustained work, fatigue, sleep loss and performance: A review of the issues. *Work & Stress, 3*(2), 129-141.
- Lanaj, K., Johnson, R. E., & Barnes, C. M. (2014). Beginning the workday yet already depleted? Consequences of late-night smartphone use and sleep. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 124*(1), 11-23.
- Li, L., & Lin, T. T. C. (2018). Examining how dependence on smartphones at work relates to Chinese employees' workplace social capital, job performance, and smartphone addiction. *Information Development, 34*(5), 489-503. doi:10.1177/0266666917721735
- Locke, P. R. (2005). A tool for accessing corporate intranets to increase the productivity of mobile knowledge workers: An evaluation of a handheld wireless device.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory* (Vol. 21): Consulting Psychologists Press Palo Alto, CA.
- Motowildo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance, 10*(2), 71-83. doi:10.1207/s15327043hup1002_1
- Oerlemans, W. G. M., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). How feeling happy during off-job activities helps successful recovery from work: A day reconstruction study. *Work & Stress, 28*(2), 198-216. doi:10.1080/02678373.2014.901993
- 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.
- Parks, K. M., & Steelman, L. A. (2008). Organizational wellness programs: a meta-analysis. *Journal of occupational health psychology, 13*(1), 58.

- Pereira, D., & Elfering, A. (2014). Social stressors at work and sleep during weekends: the mediating role of psychological detachment. *Journal of occupational health psychology, 19*(1), 85. doi:10.1037/a0034928
- Piszczek, 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.
- Ragsdale, J. M., & Hoover, C. S. (2016). Cell phones during nonwork time: A source of job demands and resources. *Computers in Human Behavior, 57*, 54-60.
- Ratna, R., & Kaur, T. (2016). The impact of Information Technology on Job Related Factors like Health and Safety, Job Satisfaction, Performance, Productivity and Work Life Balance. *J Bus Fin Aff, 5*(171), 2167-0234.
- Richardson, K., & Benbunan-Fich, R. (2011). Examining the antecedents of work connectivity behavior during non-work time. *Information and Organization, 21*(3), 142-160. doi:10.1016/j.infoandorg.2011.06.002
- Ropponen, A., Härmä, M., Bergbom, B., Nätti, J., & Sallinen, M. (2018). The Vicious Circle of Working Hours, Sleep, and Recovery in Expert Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 15*(7). doi:10.3390/ijerph15071361
- Rothbard, N. P., & Wilk, S. L. (2011). Waking up on the right or wrong side of the bed: Start-of-workday mood, work events, employee affect, and performance. *Academy of Management Journal, 54*(5), 959-980.
- Safstrom, M., & Hartig, T. (2013). Psychological Detachment in the Relationship between Job Stressors and Strain. *Behavioral Sciences, 3*(3), 418-433. doi:10.3390/bs3030418
- Smit, B. W. (2016). Successfully leaving work at work: The self-regulatory underpinnings of psychological detachment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 89*(3), 493-514. doi:10.1111/joop.12137
- Sonnentag, S. (2001). Work, Recovery Activities, and Individual Well-Being: A Diary Study. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*(3), 196-210. doi:10.1037/1076-8998.6.3.196
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, Work Engagement, and Proactive Behavior: A New Look at the Interface Between Nonwork and Work. *Journal of Applied Psychology, 88*(3), 518-528. doi:10.1037/0021-9010.88.3.518
- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science, 21*(2), 114-118.
- 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*(4), 393.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2008). " Did you have a nice evening?" A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 674.

- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of occupational health psychology, 12*(3), 204.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior, 36*(S1), S72-S103.
- Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*(2), 197-217. doi:10.1080/13594320500513939
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job Stressors, Emotional Exhaustion, and Need for Recovery: A Multi-Source Study on the Benefits of Psychological Detachment. *Journal of Vocational Behavior, 76*(3), 355-365. doi:10.1016/j.jvb.2009.06.005
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress, 22*(3), 257-276. doi:10.1080/02678370802379440
- Sonnentag, S., Unger, D., & Nägel, I. J. (2013). Workplace conflict and employee well-being: The moderating role of detachment from work during off-job time. *International Journal of Conflict Management, 24*(2), 166-183. doi:10.1108/10444061311316780
- Sonnentag, S., & Zijlstra, F. R. H. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology, 91*(2), 330.
- Syrek, C. J., Kühnel, J., Vahle-Hinz, T., & De Bloom, J. (2018). Share, like, twitter, and connect: Ecological momentary assessment to examine the relationship between non-work social media use at work and work engagement. *Work & Stress, 32*(3), 209-227.
- Taris, T. W., Beckers, D. G. J., Verhoeven, L. C., Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., & Van Der Linden, D. (2006). Recovery opportunities, work – home interference, and well-being among managers. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*(2), 139-157. doi:10.1080/13594320500513889
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). Staying Engaged During the Week: The Effect of Off-Job Activities on Next Day Work Engagement. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(4), 445-455. doi:10.1037/a0029213
- Thoits, P. A. (1983). Multiple identities and psychological well-being: A reformulation and test of the social isolation hypothesis. *American sociological review, 174*-187.
- Thompson, M. S., & Cooper, C. (2001). A rose by any other name ...: A commentary on Hobfoll's Conservation of Resources theory. *Appl. Psychol.-Int. Rev.-Psychol. Appl.-Rev. Int., 50*(3), 408-418.
- Throgakos, J. P., Beal, D. J., Green, S. G., & Weiss, H. M. (2008). Making the Break Count: An Episodic Examination of Recovery Activities, Emotional Experiences, and Positive Affective Displays. *The Academy of Management Journal, 51*(1), 131-146. doi:10.5465/AMJ.2008.30764063

- van Amelsvoort, P. (2007). *Als het hek van de dam is, lopen de schapen overal*. [Nijmegen]: Radboud Universiteit Nijmegen.
- van Amsterdam, J. (2012). Het belang van een goed herstel.
- van Hooff, M., & de Pater, I. (2017). Let's Have Fun Tonight: The Role of Pleasure in Daily Recovery from Work. *Appl. Psychol.-Int. Rev.-Psychol. Appl.-Rev. Int.*, 66(3), 359-381. doi:10.1111/apps.12098
- Van Hooff, M. L. M., Geurts, S. A. E., Beckers, D. G. J., & Kompier, M. A. J. (2011). Daily recovery from work: The role of activities, effort and pleasure. *Work & Stress*, 25(1), 55-74. doi:10.1080/02678373.2011.570941
- Van Hooff, M. L. M., Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., & Taris, T. W. (2007). Workdays, in-between workdays and the weekend: a diary study on effort and recovery. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 80(7), 599-613. doi:10.1007/s00420-007-0172-5
- 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, <xocs:firstpage xmlns:xocs=""/>. doi:10.3389/fpsyg.2018.01808
- Volman, F. E., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2013). Recovery at home and performance at work: A diary study on self-family facilitation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2), 218-234. doi:10.1080/1359432X.2011.648375
- Wells, J. D., Hobfoll, S. E., & Lavin, J. (1997). Resource loss, resource gain, and communal coping during pregnancy among women with multiple roles. *Psychology of Women Quarterly*, 21(4), 645-662.
- Wells, J. D., Hobfoll, S. E., & Lavin, J. (1999). When it rains, it pours: The greater impact of resource loss compared to gain on psychological distress. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(9), 1172-1182.
- Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2017). A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in psychology*, 7, 2072.
- Wepfer, A., Allen, T., Brauchli, R., Jenny, G., & Bauer, G. (2018). Work-Life Boundaries and Well-Being: Does Work-to-Life Integration Impair Well-Being through Lack of Recovery? *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 727-740. doi:10.1007/s10869-017-9520-y
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.
- Zijlstra, F. R. H., & Sonnentag, S. (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European journal of work and organizational psychology*, 15(2), 129-138.

FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSWETENSCHAPPEN

Naamsestraat 69 bus 3500
3000 LEUVEN, België
tel. + 32 16 32 66 12
fax + 32 16 32 67 91
info@econ.kuleuven.be
www.econ.kuleuven.be

