

**Een collega toevoegen als vriend op Facebook.
Een verstandige keuze of toch maar niet?**



Casper Timmers

ANR: 644832

Masterscriptie

Communicatie- en Informatiewetenschappen

Specialisatie Bedrijfscommunicatie & Digitale Media

Tilburg School of Humanities

Tilburg University, Tilburg

Begeleider: dr. J. Bartels

Tweede lezer: dr. A.P. Schouten

Januari 2017

Abstract

Het doel van de huidige studie was om te onderzoeken wat het effect is van Facebook-gebruik met collega's op work life conflict en in hoeverre dit een rol speelt in de betrokkenheid met de directe collega's, betrokkenheid met de organisatie en in de stress die wordt ervaren door werknemers. Het onderzoek is uitgevoerd onder 176 respondenten met behulp van een online enquête. Uit de resultaten blijkt dat wanneer het aantal collega's als connectie op Facebook toeneemt, dit leidt tot een groter work life conflict. Echter, tonen de resultaten ook aan dat een toename van Facebook-gebruik met collega's (aantal collega's dat is toegevoegd, kwaliteit van Facebook-contact, het geven van likes en het ontvangen van likes), leidt tot een grotere betrokkenheid met de organisatie en met directe collega's. Daarnaast is bewezen dat een toename van work life conflict leidt tot een toename van stress die wordt ervaren door een werknemer. Tevens blijkt dat de relatie tussen kwaliteit van het Facebook-gebruik met collega's en stress door werk volledig verklaard wordt door work life conflict. Kortom, Facebook-gebruik met collega's biedt voordelen in de vorm van betrokkenheid, maar doe dit wel met mate om een work life conflict te voorkomen.

Termen: Social media, online boundary management, work life conflict, betrokkenheid, stress, Facebook-gebruik met collega's

Voorwoord

Tilburg, 29 januari 2017

Deze scriptie is geschreven in het kader van mijn afstuderen voor de Masteropleiding Communicatie- en Informatiewetenschappen (richting Bedrijfscommunicatie en Digitale Media) aan Tilburg University.

Graag wil ik dr. J. Bartels en dr. A. P. Schouten hartelijk danken voor de prettige samenwerking gedurende mijn periode van afstuderen. Van beide begeleiders heb ik leerzame en nauwkeurige feedback ontvangen, waardoor ik mijn scriptie tot een goed resultaat heb kunnen volbrengen. Daarnaast wil ik graag mijn ouders, zus, vriendin en vrienden bedanken voor de steun en motivatie die zij mij de afgelopen periode hebben gegeven.

Tot slot kan ik trots zijn op mezelf, aangezien ik mijn studieperiode ben gestart als VMBO-leerling en deze nu af mag afsluiten met een Master-diploma.

Casper Timmers

Inhoudsopgave

Inleiding	p. 8
Theoretisch kader	p. 10
Motieven gebruik Facebook	p. 10
Facebook-gebruik in organisaties	p. 11
Work life conflict	p. 13
Boundary management	p. 14
Online boundary management	p. 15
Facebook-gebruik met collega's en work life conflict	p. 16
Betrokkenheid en work life conflict	p. 18
Stress en work life conflict	p. 20
Online boundary management en work life conflict	p. 21
Methode	p. 23
Respondenten	p. 24
Procedure	p. 24
Variabelen	p. 24
Resultaten	p. 28
Algemeen Facebook-gebruik	p. 28
Beschrijvende bevindingen variabelen	p. 28
Analyse hypothesen	p. 31
Facebook-gebruik met collega's en work life conflict	p. 31
Work life conflict en betrokkenheid	p. 32
Work life conflict en stress	p. 32
Online boundary management en work life conflict	p. 33
Additionele analyse	p. 34
Conclusie en Discussie	p. 37
Bevindingen	p. 37
Theoretische implicaties	p. 37
Praktische implicaties	p. 43
Beperkingen	p. 44

Suggesties voor toekomstig onderzoek	p. 46
Slotconclusie	p. 47
Referenties	p. 48
Bijlage 1: Tabel enquête	p. 54

Tabellenlijst

Tabel 1: Gemiddelden, standaard deviaties en intercorrelaties van variabelen	p. 30
Tabel 2: Overzicht analyse hypothesen	p. 34
Tabel 3: Overzicht enquêtevragen	p. 54

Figurenlijst

Figuur 1: Conceptueel model	p. 23
Figuur 2: Relatie kwaliteit Facebook-contact met collega's, work life conflict en stress door werk	p. 35
Figuur 3: Relatie persoonlijk Facebook-gebruik, het aantal likes dat gegeven wordt aan collega's op Facebook en betrokkenheid met directe collega's	p. 36

Inleiding

Social media sites, zoals Facebook, spelen tegenwoordig een prominente rol in het dagelijks leven (Joinson, 2008). Onderzoek van Newcom Research & Consultancy (Marketingfacts, 2016) heeft uitgewezen dat het aantal social media gebruikers nog steeds toeneemt. Inmiddels zijn negen op de tien Nederlanders actief op een social media platform. Facebook behoort met 9.6 miljoen gebruikers in Nederland, waarvan 6.8 miljoen gebruikers dagelijks actief zijn, tot één van de grootste social media platformen in Nederland (Marketingfacts, 2016).

Uit onderzoek blijkt verder dat social media steeds vaker wordt ingezet om in contact te staan met collega's of andere zakelijke contacten (Del Bosque, 2013; Ollier-Malaterre, Rothbard, & Berg, 2013; Skeels & Grudin, 2009). Dit blijkt onder meer uit een studie van Weidner, Wynne en O'Brien (2012), die is uitgevoerd in de Verenigde Staten. De resultaten van dit onderzoek tonen aan dat 60 procent van de respondenten 'vrienden' was met één of meerdere collega's op Facebook en dat 25 procent van de respondenten 'vrienden' was met een leidinggevende op Facebook.

In de offline wereld hebben werknemers de mogelijkheid om verschillende netwerken, zoals collega's, vrienden en familie, gescheiden te houden, maar in de online wereld blijkt dit een stuk moeilijker (Peluchette, Karl, Fertig, 2013). Dit kan mogelijk leiden tot een conflict, omdat het voor sommige individuen oncomfortabel voelt. Het gevolg hiervan is dat het de zogenaamde 'work life balance' kan verstoren (Del Bosque, 2013; Derks, van Duin, Tims, & Bakker, 2015).

Clark (2000, p. 349) definieert het begrip work life balance als: 'voldoening en goed functioneren op het werk en thuis, met een minimaal conflict'. Het managen van deze grens tussen de persoonlijke wereld en professionele wereld wordt 'boundary management' genoemd (Ollier-Malaterre et al., 2013). Voor de meeste werknemers is het een grote uitdaging om de grens tussen werk en privé te managen (Kossek, Noe, & DeMarr, 1999). Uit onderzoek (Del

Bosque, 2013) blijkt echter dat het wel van belang is om de grenzen goed te bewaken. Boundary management heeft namelijk positieve gevolgen, maar het niet goed managen van deze grenzen kan ook negatieve gevolgen hebben.

Boundary management heeft voordelen omdat het goed bewaken van de grenzen namelijk kan leiden tot het afdwingen van meer respect bij je collega's (Ollier-Malaterre et al., 2013), tot meer betrokkenheid tussen collega's en tot een betere samenwerking met collega's (Jehn & Shah, 1997). Een ander voordeel van een goede scheiding tussen de persoonlijke wereld en professionele wereld is het onderling tussen collega's uitwisselen van persoonlijke informatie (Cao, Vogel, Guo, Liu, & Gu, 2012; Skeels & Grudin, 2009).

Echter, boundary management heeft een keerzijde als er geen gepaste grenzen worden getrokken tussen de persoonlijke wereld en professionele wereld. Deze keerzijde geldt ook voor het bewaken van de grenzen in een online omgeving, zoals op het sociale medium Facebook. Del Bosque (2013) stelt namelijk dat online gepubliceerde informatie een eigen leven kan gaan leiden op de werkvloer. Daarnaast kan ongepast gedrag op een social media platform ook schadelijk zijn voor professionele relaties en een succesvolle carrière (Cuddy, Glick, & Beninger, 2011), aangezien werkgevers toegang hebben tot de gedeelde informatie als deze niet voldoende is afgeschermd (Frampton & Child, 2013). Bovendien kunnen onprofessionele berichten, naast serieuze consequenties voor een gebruiker, ook serieuze consequenties hebben voor een organisatie (Drouin, O'Connor, Schmidt, & Miller, 2015). Het aantal ontslagzaken door onprofessioneel social media-gebruik is bijvoorbeeld verder groeiende (Drouin et al., 2015), en onderzoek van DAS wees uit dat ontslag door onprofessioneel social media-gebruik in Nederland bij één op de tien ontslagzaken het geval is (NU, 2014).

Het doel van de huidige studie is in kaart te brengen wat het effect is van social media gebruik met collega's op de work life balance van werknemers. Hierbij wordt de focus gelegd

op Facebook, omdat op dit social media platform de grenzen tussen de persoonlijke wereld en zakelijke wereld minder duidelijk zijn. Het onderzoek is relevant, omdat uit eerdere studies blijkt dat het voor veel individuen lastig is om een goede balans te kunnen vinden tussen werk en privé (Kossek et al., 1999), terwijl het wel diverse voordelen kan bieden. Daarnaast is de studie relevant omdat een goede balans tussen werk en leven van belang is, aangezien dit samenhangt met de kwaliteit van het leven die een individu ervaart (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). De onderzoeksvraag luidt daarom als volgt: ‘Wat is het effect van Facebook-gebruik met collega’s op work life conflict en in hoeverre speelt dit een rol in de betrokkenheid met directe collega’s, de betrokkenheid met de organisatie en in de stress die wordt ervaren door werknemers?’

Theoretisch Kader

Motieven gebruik Facebook

Social media kanalen, zoals Facebook, bieden verschillende functies, die ervoor zorgen dat gebruikers in hun wensen en behoeften worden voorzien (Joinson, 2008). Voor onderzoekers zijn motieven een bruikbaar hulpmiddel om te achterhalen wat de beweegredenen zijn van mensen om gebruik te maken van een social media platform.

Een eerste motief voor het gebruiken van Facebook is gerelateerd aan het begrip social capital. Social capital verwijst naar ‘de sociale netwerken van individuen en al de hulpbronnen die ze via deze netwerken kunnen mobiliseren’ (Encyclo, 2016). Uit onderzoek van Ellison, Steinfield en Lampe (2007) is gebleken dat er een sterke associatie bestaat tussen Facebook-gebruik en het onderhouden van relaties. Dit resultaat is in lijn met onderzoek van Tosun (2012), waaruit ook bleek dat het onderhouden van relaties een belangrijk motief is voor het gebruiken van Facebook.

Naast social capital zijn er nog andere motieven voor het gebruiken van een social media platform. Lampe, Ellison en Steinfield (2006) concludeerden dat Facebook veelvuldig wordt gebruikt voor ‘social searching’. Social searching kan omschreven worden als het zoeken van informatie over contacten die iemand in de offline wereld spreekt. Hierbij gaat het ook om het bijhouden van activiteiten van connecties (Tosun, 2012). Daarnaast blijkt uit onderzoek van Phua, Jin en Kim (2017) dat Facebook ook wordt gezien als een belangrijk online medium voor het betuigen van steun, het delen van problemen, en het delen van gezellige activiteiten. Tot slot wordt Facebook, weliswaar in mindere mate, gebruikt voor ‘social browsing’ (Lampe et al., 2006; Joinson, 2008; Ellison et al. 2007). Dit motief kan omschreven worden als het gebruiken van Facebook om personen of groepen in een online omgeving te vinden, waarmee ze in een offline omgeving graag een connectie mee willen hebben.

Daarnaast behoort entertainment, zoals het spelen van games die aangeboden worden via Facebook, tot één van de motieven voor het gebruiken van Facebook. Dit motief wordt bevestigd door een onderzoek van Pennington (2009). Pennington (2009) vond dat Facebook veelvuldig gebruikt wordt als ontmoetingsplaats met medestudenten en om verveling tegen te gaan.

Tot slot dient het online platform ook als hulpmiddel bij het organiseren van sociale activiteiten, zoals: meeting en events (Tosun, 2012). Facebook biedt gebruikers namelijk een functie, waarmee ze een meeting of event kunnen creëren. Vervolgens kunnen voor dit evenement medegebruikers uitgenodigd worden.

Facebook-gebruik in organisaties

In de huidige studie wordt de focus gelegd op Facebook-gebruik tussen werknemers in organisaties. De intrede van social media geeft werknemers nieuwe mogelijkheden om te communiceren met zakelijke contacten (Leftheriotis & Giannakos, 2014). Hierdoor blijft het

Facebook-gebruik niet beperkt tot de persoonlijke wereld, maar worden collega's, leidinggevend en andere zakelijke contacten ook steeds vaker toegevoegd als contact op social media (Frampton & Child, 2013; Ollier-Malaterre et al., 2013).

Facebook is van oorsprong niet bestemd om een zakelijk netwerk op te bouwen, zoals bij LinkedIn wel het geval is (Child & Petronio, 2011). Echter, lijkt er op dit vlak een ontwikkeling gaande. Uit verschillende studies blijkt namelijk dat werknemers in de meeste gevallen besluiten om een vriendschapsverzoek van een collega te accepteren (Frampton & Child, 2013; Weidner et al., 2012). Uit onderzoek van Millennial Branding (2012) blijkt dat werknemers in de Verenigde Staten gemiddeld zestien collega's als 'vriend' hebben op Facebook.

Het toevoegen van collega's op Facebook biedt werknemers verschillende voordelen. Zo kan het leiden tot het verbeteren van de communicatie tussen collega's (Ellison et al., 2007), het kan onderlinge relaties met collega's versterken (Skeels & Grudin, 2009) en via Facebook kunnen werknemers bijvoorbeeld te weten komen aan wat voor activiteiten collega's buiten werktijd deelnemen (DiMicco & Millen, 2007). Volgens DiMicco en Millen (2007) is dit voor veel bedrijven van groot belang voor het creëren van een goede werksfeer. Tevens biedt Facebook de mogelijkheid aan werknemers om professionele informatie te verzamelen en te delen met collega's.

Het accepteren van vriendschapsverzoeken van collega's op Facebook kan ook een keerzijde hebben. Het maakt werknemers mogelijk kwetsbaar. Kwetsbaar wordt gedefinieerd als de mate waarin mensen schade toe kunnen brengen aan een persoon (Encyclo, 2016). Berichten die voor de persoonlijke wereld bestemd zijn kunnen voortaan ook gezien worden door contacten uit de zakelijke wereld (Fieseler, Meckel, & Ranzini, 2015). Daardoor kunnen organisaties via Facebook eenvoudig informatie verzamelen over een werknemer (Smith & Kidder, 2010). Bovendien kan online gepubliceerde informatie in handen komen van

werknemers die daar niet voor bestemd is, waardoor dit een eigen leven kan gaan leiden op de werkvloer (Del Bosque, 2013).

Work life conflict

Sinds de opkomst van nieuwe technologieën maken miljoenen werknemers gebruik van elektronische tools, waardoor ze ook thuis belast kunnen worden met werkgerelateerde zaken (Hill, Miller, Weiner, & Colihan, 1998). Deze ontwikkeling heeft er voor gezorgd dat werknemers niet meer afhankelijk zijn van plaats en tijd als het gaat om het communiceren met collega's. Dit heeft tot gevolg dat er een overlap kan ontstaan tussen de professionele wereld en persoonlijke wereld. Deze overlap kan uiteindelijk leiden tot een 'work life conflict'. Een work life conflict kan omschreven worden als een conflict dat ontstaat wanneer mensen dusdanig veel tijd en energie steken in hun baan, dat het privéleven hieronder gaat leiden (Greenhaus & Beutell, 1985). Het aantal individuen dat kampt met een work life conflict is in de afgelopen decennia toegenomen, waardoor het fenomeen uit is gegroeid tot een van de grootste uitdagingen op human resource gebied in de 21e eeuw (Siegel, Post, Brockner, Fishman, & Garden, 2005; Mohanty & Jena, 2016).

Onderzoek van Anderson, Coffey en Byerley (2002) toonde al aan dat het conflict tussen de persoonlijke wereld en zakelijke wereld op twee manieren kan worden geïnterpreteerd. Enerzijds kan er een conflict zijn tussen 'life' en 'work' (life work conflict), maar anderzijds kan 'work' in conflict zijn met 'life' (work life conflict). Uit het onderzoek bleek dat een work life conflict onder andere kan leiden tot een hoge mate van stress (Anderson et al., 2002). Daarnaast kan een work life conflict ook invloed hebben op de betrokkenheid die een werknemer ervaart met een organisatie (Siegel et al., 2005).

Aangezien de huidige studie zich focust op Facebook-gebruik tussen werknemers buiten werktijd, richt dit onderzoek zich op wat work life conflict voor invloed heeft op de

betrokkenheid met de afdeling, betrokkenheid met de organisatie en de stress die wordt ervaren door werknemers.

Boundary management

Om een work life conflict te beperken of te voorkomen moeten werknemers een goede balans zien te vinden tussen hun persoonlijke wereld en zakelijke wereld. Hier hebben werknemers zelf invloed op, aangezien zij dagelijks voor de keuze staan of ze thuis over hun werk praten en in hoeverre ze op het werk hun privéleven delen met collega's. Aan dit verschijnsel heeft Nippert-Eng (1996) de term boundary management verbonden.

De boundary management theorie onderzoekt de verschillende boundary managementstijlen waardoor vast te stellen is of de grenzen van individuen rondom een domein of rol gescheiden blijft of niet (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000; Kossek & Lautsch, 2012). Voor werknemers blijkt het erg lastig om onderscheid te maken tussen de verantwoordelijkheden van de rol die men vertoont op het werk, zoals op tijd op de werkvloer verschijnen, en de verantwoordelijkheden van de rol die men vertoont voor familie, zoals het bieden van emotionele ondersteuning (Kossek & Lautsch, 2012). Volgens Nippert-Eng (1996) moeten individuen, om de overlap tussen werk en privé goed te managen, grenzen weten te stellen op fysieke, psychologische en tijdsgebonden vlakken.

Binnen de boundary management theorie uit het artikel van Ashfort et al. (2000) worden twee kenmerken gegeven die ervoor kunnen zorgen dat de grenzen veranderen: toegankelijkheid en flexibiliteit. Toegankelijke grenzen zorgen ervoor dat verschillende rollen, zoals werk en privé, door elkaar kunnen overlopen. Het kenmerk flexibiliteit kan omschreven worden als de mate waarin de grenzen tussen werk en privé elastisch zijn, zodat deze aangepast kan worden aan verschillende locaties of verschillende tijdstippen (Ashfort et al., 2000).

De kenmerken toegankelijkheid en flexibiliteit bepalen samen of de professionele rol en persoonlijke rol worden gesegmenteerd of geïntegreerd. Bij segmentatie gaat het om rollen die niet flexibel en niet doordringbaar zijn, terwijl integratie staat voor rollen waarbij de grenzen wel flexibel en doordringbaar zijn. Op basis van deze benadering zijn er drie type boundary management stijlen ontwikkeld: het segmenteren van het werk- en privéleven, het integreren van het werk- en privéleven en een hybride aanpak die afwisselt tussen de twee bovenstaande benaderingen (Kossek & Lautsch, 2012).

Online boundary management

In een offline wereld kiezen veel individuen ervoor om werknemers waar ze een goede relatie mee hebben gescheiden te houden van vrienden en familie. In een online wereld, zoals Facebook, is dit een stuk moeilijker, aangezien alle connecties zich bevinden in één lijst (Peluchette et al., 2013). Dit heeft gevolgen voor de manier waarop mensen het boundary management in een online omgeving beheren.

Ollier-Malaterre et al. (2013) waren één van de eersten die onderzoek deden naar deze ontwikkeling op het gebied van boundary management. Zij schreven een review waarbij de focus lag op hoe werknemers omgaan met de grenzen tussen de professionele wereld en privé wereld op social media sites. Ollier-Malaterre et al. (2013) veronderstelde dat werknemers vier soorten strategieën kunnen hanteren bij online boundary management: open boundary management, audience boundary management, content boundary management en hybrid boundary management. Werknemers die een open boundary management stijl of een content boundary management stijl hanteren hebben zowel persoonlijke contacten als zakelijke contacten toegevoegd aan hun Facebook-profiel. Daarnaast zijn er werknemers die ervoor kiezen om hun persoonlijke contacten en zakelijke contacten gescheiden te houden. Ze gebruiken bijvoorbeeld LinkedIn voor zakelijke contacten en Facebook voor privé contacten.

Deze werknemers hanteren een audience boundary management stijl of hybrid boundary management stijl (Ollier-Malaterre et al., 2013).

In de offline wereld kiezen veel individuen ervoor om werknemers waar ze een goede relatie mee hebben gescheiden te houden van vrienden en familie. In de online wereld is dit een stuk moeilijker, aangezien alle connecties zich bevinden in één lijst (Peluchette et al., 2013). Een werknemer kan dit voorkomen door contacten in te delen in specifieke groepen (Peluchette et al., 2013), of door de privacy instellingen te wijzigen, zodat berichten of informatie niet voor iedereen toegankelijk is (Frampton & Child, 2013).

Facebook-gebruik met collega's en work life conflict

Tegenwoordig maken organisaties steeds meer gebruik van kleinere teams, waardoor werknemers nog directer met elkaar in contact staan (Nielsen, Jax, & Adams, 2000). Door de toename van het onderlinge contact kunnen interpersoonlijke relaties en vriendschapsrelaties tussen werknemers ontstaan (Nielsen et al., 2000).

De ontwikkeling van vriendschappen op de werkvloer bieden verschillende werkgerelateerde voordelen. Riordan en Griffeth (1995) concludeerden dat vriendschappen kunnen leiden tot een hogere werktevredenheid en meer betrokkenheid met het werk dat verricht moet worden, wat in relatie staat tot een hogere betrokkenheid met de organisatie en een lagere intentie om de organisatie te verlaten. Verder beschreven Berman, West en Richter (2002) dat vriendschappelijke relaties tussen werknemers zorgen voor meer betrokkenheid met elkaar en vertrouwen in elkaar. Daarnaast blijkt uit hun onderzoek dat het ook bijdraagt aan het verminderen van stress, het vergroten van onderlinge communicatie en het zorgt ervoor dat werknemers en leidinggevendenden hun taken kunnen voltooien.

Social netwerk sites, zoals Facebook, geven werknemers de mogelijkheid om hun offline vriendschap in een online omgeving voort te zetten. Het is wel van belang dat de

grenzen tussen de persoonlijke wereld en zakelijke wereld goed bewaakt worden, want anders kan het vervagen van deze grenzen leiden tot een work life conflict (Del Bosque, 2013).

De huidige studie focust zich op vriendschapsrelaties tussen werknemers in een online omgeving, namelijk: Facebook. Verwacht wordt dat werknemers die veel collega's toevoegen op Facebook een groter work life conflict ervaren. Het toevoegen van collega's op Facebook zorgt er waarschijnlijk voor dat de persoonlijke wereld en zakelijke wereld niet goed gescheiden blijft. Hierdoor wordt informatie voor beide werelden zichtbaar en dit kan mogelijk leiden tot een work life conflict. Daarom is de volgende hypothese opgesteld:

H1a: Des te groter het aantal collega's dat is toegevoegd op Facebook, des te groter het waargenomen conflict tussen de persoonlijke wereld en professionele wereld.

Naast het toevoegen van collega's op Facebook, kunnen werknemers ook een online compliment (like) geven aan berichten en foto's van collega's. Uit onderzoek (Doohan & Manusov, 2004) blijkt dat het geven van een compliment toebehoort aan alledaagse communicatie tussen mensen met een interpersoonlijke relatie. Daarnaast toonden Knapp, Hopper en Bell (1984) aan dat complimenten vooral gegeven worden op basis van de kwaliteiten van een persoon en minder vaak gericht zijn op persoonlijkheid of bezittingen. In een face-to-face setting wordt een compliment vaak uitgedrukt in woorden, maar in een online omgeving is dit niet altijd mogelijk. Facebook heeft zelf een techniek ontwikkeld waarmee gebruikers een compliment kunnen overbrengen naar een medegebruiker (Placenia & Lower, 2013). Hiervoor moet men gebruik maken van een zogenaamde 'like-button', wat staat voor een digitaal 'thumbs up' gebaar. Door deze button te gebruiken kunnen werknemers laten blijken dat ze gepubliceerde content van een collega waarderen.

De huidige studie richt zich op het feit of werknemers bereid zijn een online compliment (like) te geven aan gepubliceerde content van collega's op Facebook. Verwacht wordt dat

werknemers die veel likes geven aan collega's een groter work life conflict ervaren. Werknemers die veel likes geven hebben waarschijnlijk het gevoel dat ze alle privé-activiteiten van hun collega's bij moeten houden. Deze behoefte kan negatieve gevolgen hebben voor het privéleven van werknemers, waardoor een work life conflict kan ontstaan. Daarom is de volgende hypothese geformuleerd:

H1b: Des te groter de hoeveelheid likes dat gegeven wordt aan collega's op Facebook, des te groter het waargenomen conflict tussen de persoonlijke wereld en professionele wereld.

Daarnaast richt de huidige studie zich op het feit of werknemers zelf een 'like' ontvangen van een collega op content die zij zelf hebben gepubliceerd op Facebook. Verwacht wordt dat collega's die veel likes ontvangen een groter work life conflict ervaren. Deze werknemers hebben waarschijnlijk het gevoel dat zij door collega's nadrukkelijk in de gaten gehouden worden in hun privéleven. Hierdoor kunnen ze grenzen tussen de persoonlijke wereld en zakelijke wereld vervagen, waardoor er een work life conflict kan ontstaan. Daarom is de volgende hypothese opgesteld:

H1c: Des te groter de hoeveelheid likes dat wordt ontvangen van collega's op Facebook, des te groter het waargenomen conflict tussen de persoonlijke wereld en professionele wereld.

Betrokkenheid en work life conflict

Onderzoek naar work life conflict heeft aangetoond dat het fenomeen in relatie staat tot verschillende variabelen, waaronder betrokkenheid (Allen & Meyer, 1990; Frone, Russel, & Cooper, 1992). Betrokkenheid met het werk kan omschreven worden als de mate waarin een

werknemer zich psychologisch kan identificeren met het werk dat hij of zij moet verrichten (Lodahl & Kejner, 1965).

Betrokkenheid is een interessant item, omdat eerder onderzoek heeft uitgewezen dat een hoge mate van betrokkenheid voordelen kan bieden voor organisaties. Werknemers die zich betrokken voelen met de organisatie nemen minder snel het besluit om een organisatie te verlaten (Allen & Meyer, 1990; Grover & Crooker, 1995). Ook zorgt een hogere mate van betrokkenheid ervoor dat werknemers betere prestaties leveren en het vermindert het ziekteverzuim van werknemers (Blau, 1986).

Daarnaast beschreven Thompson, Beauvais en Lyness (1999), dat het minimaliseren van een work life conflict, door bijvoorbeeld als bedrijf work life voordelen (zoals flexibele werktijden) aan te bieden, ervoor zorgt dat een organisatie een prettigere plaats wordt om te werken. Werknemers die dit ervaren zullen meer betrokken zijn met de organisatie waarin zij werkzaam zijn.

Ook op kleinere schaal, zoals tussen directe collega's, kan er een hoge mate van betrokkenheid ontstaan binnen een organisatie. Zoals Nielsen et al. (2000) in hun studie beschreven, werken organisaties tegenwoordig steeds meer in kleinere teams. Door deze ontwikkeling hebben werknemers de gelegenheid om meer met elkaar te communiceren, waardoor de betrokkenheid vergroot kan worden tussen directe collega's.

In de huidige studie wordt de invloed van work life conflict getoetst op de betrokkenheid die een werknemer ervaart met de organisatie en met de directe collega's. Verwacht wordt dat een klein work life conflict leidt tot een grotere mate van betrokkenheid. Werknemers met een klein work life conflict kunnen waarschijnlijk hun persoonlijke wereld en zakelijke wereld goed gescheiden houden. Hierdoor ondervinden zij geen hinder van hun privéleven op het werk en omgekeerd, en leidt dit tot een grotere betrokkenheid met de organisatie en de directe collega's. Daarom zijn de volgende hypothesen geformuleerd:

H2a: Hoe kleiner het conflict tussen de persoonlijke wereld en professionele wereld, des te groter de betrokkenheid met de organisatie.

H2b: Hoe kleiner het conflict tussen de persoonlijke wereld en professionele wereld, des te groter de betrokkenheid met de directe collega's.

Stress en work life conflict

Naast invloed op betrokkenheid, kan een work life conflict ook invloed hebben op stress. Stress wordt omschreven als de toestand van psychische spanning en druk (Encyclo, 2016), en kan optreden wanneer de eisen op het werk en privé te groot worden.

Stress wordt gezien als een erg breed begrip en kan verschillende consequenties met zich meebrengen. Voorbeelden hiervan zijn: emotionele uitputting, vermoeidheid, nervositeit en verschillende gezondheidsklachten (Anderson et al., 2002).

Onderzoek heeft bewezen dat er een relatie bestaat tussen work life conflict en stress (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Anderson et al., 2002). Stress door work life conflict kan zich uit verschillende manieren uiten. Diverse studies vonden een relatie tussen work life conflict en lichamelijke klachten, zoals: een slechte eetlust, nervositeit en vermoeidheid (Adams & Jex, 1999; Kinnunen & Mauno, 1998). Ook wordt een work life conflict gerelateerd aan depressies (Frone et al., 1992; Burke, Greenglass, & Schwarzer, 1996), negatieve gevoelens op het werk (Klitzman, House, Israel, & Mero, 1990), en problemen in de familiale sfeer (Guelzow, Bird, & Koball, 1991).

In de huidige studie wordt de relatie tussen work life conflict en stress als algemeen begrip dat kan ontstaan door Facebook-gebruik met collega's getoetst. Verwacht wordt dat een grotere mate van work life conflict leidt tot een grotere mate van stress die wordt ervaren. Werknemers met een groot work life conflict kunnen waarschijnlijk hun persoonlijke wereld en zakelijke wereld niet goed gescheiden houden. Als gevolg hiervan ervaren zij dan meer

stress. Deze stress kan zich in verschillende vormen uiten. Daarom is de volgende hypothese opgesteld:

H3: Hoe groter het conflict tussen de persoonlijke wereld en professionele wereld, des te hoger is de mate van stress die wordt ervaren.

Online boundary management en work life conflict

Het toevoegen van collega's als connectie in een online omgeving draagt bij aan het vervagen van de grenzen tussen de persoonlijke wereld en zakelijke wereld. Uit onderzoek blijkt dat het voor werknemers in een online omgeving zelfs moeilijker is om de grenzen te bewaken dan in een offline omgeving (Fieseler et al., 2014).

Toch is het van belang dat werknemers bewust bezig zijn met het bewaken van de grenzen tussen werk en privé (Donath & Boyd, 2004). Volgens Donath en Boyd (2004) kan het samenvoegen van connecties uit verschillende netwerken er namelijk voor zorgen dat mensen zich oncomfortabel voelen. Dit gevoel kan groter worden wanneer er hiërarchische verschillen zijn tussen de twee partijen. Skeels en Grudin (2009) concludeerden bijvoorbeeld dat werknemers zich oncomfortabel voelen wanneer zij een vriendschapsverzoek ontvangen van een leidinggevende.

Werknemers hebben verschillende strategieën om een conflict tussen de persoonlijke wereld en zakelijke wereld te voorkomen of beperken. Vitak, Lampe, Gray en Ellison (2012) kwamen in hun onderzoek tot drie strategieën. Ten eerste kunnen werknemers ervoor kiezen om alleen vertrouwde werknemers toe te laten tot hun Facebook-profiel. Verder is het ook een optie om een apart Facebook-profiel aan te maken voor collega's. Een derde optie is voorkomen dat er content gepubliceerd wordt die mogelijk negatieve gevolgen heeft voor het werk of de relaties met collega's.

Daarnaast kunnen ook privacy instellingen een rol spelen in het bewaken van de grenzen tussen werk en privé. Een studie van Stross (2007) toonde aan dat ongeveer twintig procent van de respondenten ervoor kiest om zijn of haar privacy instellingen aan te passen. Voor de andere tachtig procent geldt dat alle bestaande connecties en alle connecties die worden toegevoegd dezelfde toegang hebben tot persoonlijke berichten en informatie die op het Facebook-profiel staan weergegeven (Stross, 2007).

Een andere strategie die werknemers kunnen hanteren is het indelen van Facebook-contacten in verschillende groepen (Peluchette et al., 2013). Facebook geeft gebruikers namelijk de mogelijkheid om connecties in te delen in aparte groepen met afzonderlijke privacy instellingen. Zo kunnen er speciale groepen gecreëerd worden voor bijvoorbeeld: vrienden, familie en collega's.

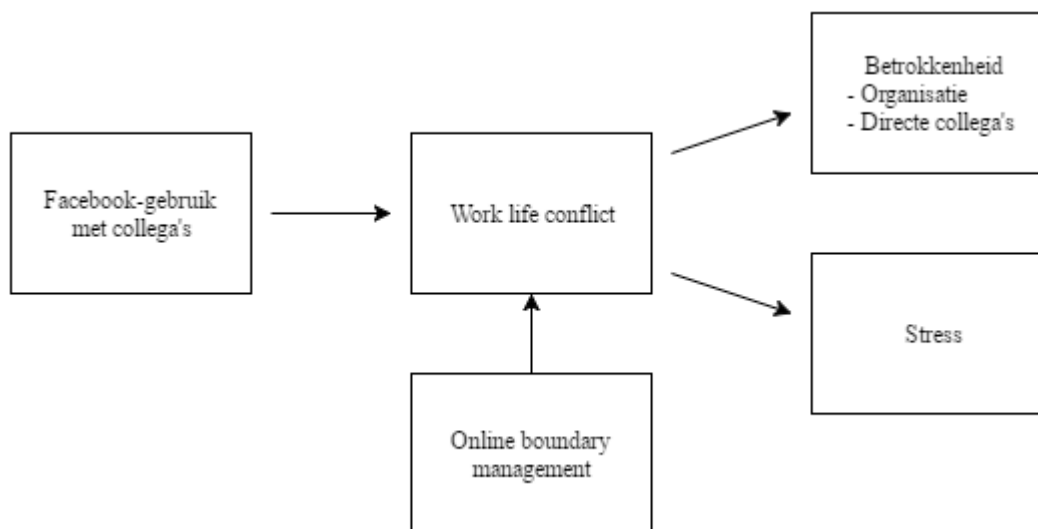
In de huidige studie wordt onderzocht of de mate van online boundary management van invloed is op de mate van work life conflict die wordt ervaren door werknemers die een online vriendschap hebben met een collega op Facebook. Op basis van de redenering voor Hypothese 1A, Hypothese 1B en Hypothese 1C, waarin wordt verwacht dat Facebook-gebruik met collega's kan leiden tot een groter work life conflict, wordt voor Hypothese 4A verwacht dat een open online boundary management kan leiden tot een groter work life conflict. Door een open strategie te hanteren, worden mensen uit de persoonlijke wereld en zakelijke wereld waarschijnlijk samengevoegd in één lijst. Hierdoor wordt bijvoorbeeld gepubliceerde content zichtbaar voor beide werelden, waardoor er een work life conflict kan ontstaan. Daarom is de volgende hypothese opgesteld:

H4a: Des te hoger de mate van open online boundary management, des te hoger het work life conflict dat wordt ervaren.

Omgekeerd wordt verwacht dat een hoge mate van gesloten online boundary management leidt tot een kleiner work life conflict. Door een gesloten strategie te hanteren worden er waarschijnlijk duidelijkere grenzen gesteld door de persoonlijke wereld en zakelijke wereld. Hierdoor wordt persoonlijke informatie niet zichtbaar voor zowel persoonlijke contacten als zakelijke contacten. Daarom is volgende hypothese geformuleerd:

H4b: Des te hoger de mate van gesloten online boundary management, des te lager het work life conflict dat wordt ervaren.

Gebaseerd op het theoretisch kader is een conceptueel model opgesteld. Dit model wordt weergegeven in Figuur 1.



Figuur 1: Conceptueel model

Methode

Om de hypothese van de huidige studie te kunnen testen is er een online vragenlijst ontworpen. De afhankelijke variabelen binnen deze studie waren betrokkenheid en stress. De onafhankelijke variabele binnen dit onderzoek was Facebook-gebruik met collega's.

Respondenten

De huidige studie is uitgevoerd via een online vragenlijst die is uitgezet onder in totaal 176 respondenten (62.5% man, 37.5% vrouw). De leeftijd van de respondenten lag tussen de 17 en 63 jaar, met een gemiddelde van 30.3 jaar ($SD = 9.25$). De respondenten werkten gemiddeld 33.6 uur per week ($SD = 13.13$) en waren werkzaam voor verschillende bedrijven in verschillende sectoren binnen Nederland. De respondenten zijn verzameld via Facebook. Op deze social media site is de link met een korte beschrijving verspreid in verschillende groepen en op verschillende pagina's. Hierdoor was er sprake van het sneeuwbaaleffect. Een voorwaarde voor deelname aan het onderzoek was dat de respondenten connecties hadden met collega's op Facebook. Respondenten die niet aan deze voorwaarde voldeden, zijn uitgesloten van het onderzoek.

Procedure

De vragenlijst van dit onderzoek is online afgenomen via de website www.qualtrics.com. Voordat de respondenten alle stellingen kregen gepresenteerd, werden zij voorzien van een korte introductie. In deze introductie zijn zij geïnformeerd over de duur anonimiteit en procedure van de vragenlijst. Vervolgens zijn de dimensies met bijbehorende stellingen gepresenteerd. Na het beantwoorden van alle stellingen volgden nog een aantal vragen waarmee demografische informatie van de respondenten is verzameld. De afname van de online vragenlijsten verliep individueel via een computer, tablet of mobiele telefoon op een zelf gekozen tijdstip.

Variabelen

De vragenlijst voor de huidige studie bestond uit zeven elementen: Facebook-gebruik met collega's, online boundary management, work life conflict, betrokkenheid, stress, persoonlijk Facebook-gebruik en demografische factoren.

Facebook-gebruik met collega's. De eerste variabele is gemeten aan de hand van drie dimensies die zijn gepresenteerd in de enquête: 'frequentie', 'like-gedrag' en de 'intensiteit van contact met collega's op Facebook'. Om de dimensie frequentie te meten, is aan de respondenten gevraagd met hoeveel collega's zij een connectie hebben op Facebook. Deze vraag is numeriek beantwoord.

Ten tweede is het like-gedrag van Facebook-contact met collega's gemeten. Om het geven van likes aan collega's te meten is de volgende stelling gebruikt: 'Ik geef een 'like' als ik een bericht of foto van mijn collega's voorbij zie komen op Facebook'. Het ontvangen van likes van collega's is onderzocht met behulp van de volgende stelling: 'Ik ontvang een 'like' van mijn collega's als ik een bericht of foto publiceer op Facebook' gebruikt. Beide stellingen zijn beoordeeld op basis van een zelf ontwikkelde 7-punt Likertschaal, variërend van (1) 'helemaal mee oneens' tot (7) 'helemaal mee eens'.

Vervolgens is de derde dimensie, de kwaliteit van contact met collega's op Facebook, gemeten met behulp van stellingen die afkomstig waren uit het onderzoek van Palmatier (2008). Deze dimensie had een betrouwbaarheid van $\alpha = .79$. Een voorbeeldstelling voor deze dimensie was: 'Collega's met wie ik bevriend ben op Facebook zie ik als echte vrienden'. De stellingen zijn beantwoord op basis van een 7-punt Likertschaal, variërend van (1) 'helemaal mee oneens' tot (7) 'helemaal mee eens'.

Online boundary management. Voor de variabele online boundary management is gebruik gemaakt van tien stellingen, die gebaseerd zijn op de review van Ollier-Malaterre et al. (2013). Na het uitvoeren van een Factor-analyse bleek dat deze variabele gehergroepeerd moest worden in 'open online boundary management' en 'gesloten online boundary management'.

'Open online boundary management' bestond uit één item, namelijk: 'Ik heb zowel professionele contacten als privé contacten als 'vriend' op Facebook'. 'Gesloten online

boundary management' bestond uit twee items: 'Ik voeg géén collega's toe op Facebook' en 'Ik voeg géén leidinggevenden toe op Facebook'. Deze stellingen voor gesloten online boundary management hadden een correlatie van $r = .58$. De stellingen voor deze variabele zijn beantwoord op basis van een 7-punt Likertschaal, variërend van (1) 'helemaal mee oneens' tot (7) 'helemaal mee eens'.

Work life conflict. De vijf stellingen over de variabele 'work life conflict' zijn gebaseerd op Kreiner (2006). De schaal voor work life conflict had een betrouwbaarheid van $\alpha = .90$. Een voorbeeldstelling voor deze variabele was: 'De eisen op mijn werk belemmeren mijn gezinsleven'. Er is gebruik gemaakt van een 7-punt Likertschaal, variërend van (1) 'helemaal mee oneens' tot (5) 'helemaal mee eens', om de interventie van werk en privé te meten en of dit leidt tot een conflict.

Betrokkenheid. De variabele betrokkenheid is gemeten aan de hand van de volgende twee dimensies: 'betrokkenheid met de organisatie' en 'betrokkenheid met directe collega's'. De dimensies betrokkenheid met de organisatie en betrokkenheid met directe collega's zijn gemeten aan de hand van de 3-item schaal van Leach et al (2008). De schaal voor betrokkenheid met de organisatie had een betrouwbaarheid van $\alpha = .96$. De schaal voor betrokkenheid met directe collega's had een betrouwbaarheid van $\alpha = .93$. Een voorbeeldstelling voor betrokkenheid met de organisatie was: 'Ik voel mij verbonden met deze organisatie'. Een voorbeeldstelling voor betrokkenheid met directe collega's was: 'Ik voel mij solidair met mijn directe collega's'. De stellingen zijn beantwoord op basis van een 7-punt Likertschaal, variërend van (1) 'helemaal mee oneens' tot (7) 'helemaal mee eens'.

Stress. Zoals in het theoretisch kader is beschreven, wordt de variabele stress gezien als een algemeen begrip. In de enquête is stress geoperationaliseerd als 'stress in het algemeen', 'stress door het werk' en 'stress door familie'. Om de variabele stress te meten is gebruik gemaakt van het onderzoek van Anderson et al. (2002).

Om de dimensie stress in het algemeen gemeten is er gebruik gemaakt van twee vragen: ‘Gedurende de afgelopen drie maanden, hoe vaak kreeg je te maken met gezondheidsproblemen, zoals: hoofdpijn, slapeloosheid of maagklachten?’ en ‘Gedurende de afgelopen drie maanden, hoe vaak voelde je jezelf zenuwachtig of gestresst’. Deze twee vragen hadden een correlatie van $r = .52$. De dimensie stress door werk is gemeten met behulp van vijf vragen. Deze schaal had een betrouwbaarheid van $\alpha = .87$. Een voorbeeldvraag was: ‘Gedurende de afgelopen drie maanden, hoe vaak voelde je jezelf emotioneel uitgeput van je werk?’. De dimensie stress door familie is gemeten met behulp van dezelfde schaal. Een voorbeeldvraag was: ‘Gedurende de afgelopen drie maanden, hoe vaak voelde je jezelf opgebrand of gestresst door jouw privéleven?’. Deze schaal had een betrouwbaarheid van $\alpha = .90$. De vragen voor de variabele stress zijn beantwoord op basis van een 7-punt Likertschaal, variërend van (1) ‘nooit’ tot (7) ‘altijd’.

Controlevariabele. Als controlevariabele voor deze studie is het ‘persoonlijk Facebook-gebruik’ van de respondent gemeten. De vragen en stellingen die voor dit onderdeel voorgelegd zijn, waren afkomstig uit een studie van Ellison et al. (2007). Zij hebben een ‘Facebook intensiteitsschaal’ ontworpen, waarmee zij inzicht kregen in de gebruiksfrequentie en gebruiksduur van respondenten. De schaal had een betrouwbaarheid van $\alpha = .79$. Eerst is er een vraag gesteld over het aantal connecties dat zij in totaal hadden op hun Facebook-account. Vervolgens is gevraagd hoeveel minuten zij gemiddeld besteden per dag aan Facebook-gebruik. Beide vragen zijn numeriek beantwoord. Naast de twee open vragen kregen de respondenten meerdere stellingen voorgelegd, zoals: ‘Facebook is een deel geworden van mijn dagelijkse routine’. Deze stellingen zijn beantwoord op een 7-punt Likertschaal, variërend van (1) ‘helemaal mee oneens’ tot (5) ‘helemaal mee eens’.

Demografische factoren. Tot slot kregen de respondenten een aantal vragen voorgelegd die betrekking hadden op de demografische gegevens van de respondent. De respondenten

moesten onder andere vragen beantwoorden over hun geslacht, hun leeftijd, het aantal uren dat ze per week werkzaam zijn en de sector waarbinnen ze werkzaam zijn.

Resultaten

In deze sectie worden de resultaten van de huidige studie weergegeven. De resultatensectie is opgesplitst in drie secties. In de eerste sectie worden de resultaten van het algemeen Facebook-gebruik weergegeven. Vervolgens worden de beschrijvende statistische bevindingen van de overige variabelen besproken en worden alle opgestelde hypothesen afzonderlijk van elkaar geanalyseerd. Tot slot zijn er nog enkele additionele analyses uitgevoerd.

Algemeen Facebook-gebruik

De resultaten toonden aan dat de 176 respondenten gemiddeld 447.7 connecties ($SD = 274.47$) in totaal hebben op Facebook. Daarnaast gaven de respondenten aan dat ze gemiddeld 21.5 zakelijke contacten ($SD = 21.53$) hebben toegevoegd aan hun Facebook-profiel. Uit de resultaten bleek, na het uitsluiten van uitbijters, dat respondenten gemiddeld 64.03 minuten ($SD = 63.43$) per dag besteden aan Facebook in de afgelopen week. Een voorbeeld van een uitbijter is een respondent die aangaf gemiddeld 800 minuten per dag te besteden aan Facebook in de afgelopen week.

Beschrijvende bevindingen variabelen

In deze sectie worden de gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties van de verschillende variabelen en eventuele dimensies beschreven.

Betrokkenheid met de directe collega's had het hoogste gemiddelde ($M = 5.52$, $SD = 1.07$), gevolgd door betrokkenheid met de organisatie ($M = 5.35$, $SD = 1.33$). Dit betekent dat de respondenten over het algemeen betrokken waren bij hun collega's en bij hun organisatie waarin zij werkzaam zijn.

Stress in het algemeen had het hoogste gemiddelde ($M = 2.61$, $SD = 1.01$), gevolgd door stress door werk ($M = 2.42$, $SD = .88$) en stress door familie ($M = 1.89$, $SD = .81$). Met andere woorden, over het algemeen ervoeren de respondenten niet veel stress.

Een aantal variabelen correleerden significant met elkaar. Een sterke positieve correlatie was zichtbaar tussen kwaliteit van Facebook-gebruik met collega's en betrokkenheid met directe collega's ($r(176) = .30$, $p < .01$). Dit betekent dat een hoge kwaliteit van Facebook-gebruik met collega's leidt tot een hogere betrokkenheid met de directe collega's binnen de organisatie. Daarnaast was er ook een sterke positieve samenhang zichtbaar tussen het geven van likes aan collega's op Facebook en betrokkenheid met directe collega's ($r(176) = .32$, $p < .01$), en tussen het ontvangen van likes van collega's op Facebook en betrokkenheid met directe collega's ($r(176) = .28$, $p < .01$). Een totaaloverzicht van alle gemiddelden, standaard deviaties en intercorrelaties is weergegeven in Tabel 1.

Tabel 1: Gemiddelden, standaard deviaties en intercorrelaties van variabelen (N = 176).

Variabelen	M	(SD)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Betrokkenheid organisatie	5.35	1.33	-												
Betrokkenheid directe collega's	5.52	1.07	.51**	-											
Stress algemeen	2.61	1.01	.07	.10	-										
Stress door werk	2.42	.88	-.13	-.07	.59**	-									
Stress door familie	1.89	.81	-.04	.00	.40**	.38**	-								
Persoonlijk Facebook-gebruik	3.95	1.09	.16*	.30**	.22**	.12	.20**	-							
Kwaliteit Facebook-contact collega's	4.71	1.48	.15*	.30**	-.05	-.17*	-.06	.19*	-						
Aantal collega's op Facebook	21.53	34.08	.18*	.20**	.05	.03	.07	-.04	-.15*	-					
Geven van likes aan collega's	4.55	1.39	.21**	.32**	.08	-.08	.01	.34**	.37**	.07	-				
Ontvangen van likes van collega's	4.80	1.27	.23**	.28**	.10	-.03	.15	.28**	.21**	.24**	.62**	-			
Work life conflict	2.63	1.27	-.02	-.11	.40**	.51**	.23**	.09	-.16*	.18*	-.00	.04	-		
Open online boundary management	5.06	1.68	.09	.07	.05	.06	.06	.04	.11	.08	.17*	.08	-.05	-	
Gesloten online boundary management	2.29	1.32	-.16*	-.10	.12	.12	.02	.07	-.00	-.18*	-.15*	-.15	.10	-.10	-

(* < .05, ** < .01)

Analyse hypothese

In deze sectie worden de resultaten van de analyses weergegeven. Voor het toetsen van Hypothese 1, Hypothese 2 en Hypothese 4 is gebruik gemaakt van een enkelvoudige regressieanalyse. Hypothese 3 is getoetst met behulp van drie afzonderlijke enkelvoudige regressieanalyses.

Facebook-gebruik met collega's en work life conflict

Hypothese 1a stelde dat 'Des te groter het aantal collega's dat is toegevoegd op Facebook, des te groter het waargenomen conflict tussen de persoonlijke wereld en professionele wereld'. Het aantal collega's dat is toegevoegd op Facebook is gebruikt als onafhankelijke variabele en work life conflict als afhankelijke variabele ($F(1,174) = 5.80, p = .02$). Uit de resultaten bleek dat er een positief significant verband was tussen het aantal collega's dat is toegevoegd op Facebook en work life conflict ($\beta = .18, p = .02$). Hoe groter het aantal collega's dat is toegevoegd op Facebook, des te groter het waargenomen work life conflict. Op basis van de resultaten wordt Hypothese 1a aangenomen.

Hypothese 1b stelde dat 'Des te groter de hoeveelheid likes dat gegeven wordt aan collega's op Facebook, des te groter het waargenomen conflict tussen de persoonlijke wereld en professionele wereld'. Het aantal likes dat gegeven wordt aan collega's op Facebook is gebruikt als onafhankelijke variabele en work life conflict als afhankelijke variabele ($F(1,174) = .00, p = .93$). Uit de resultaten bleek dat het aantal likes dat gegeven wordt aan collega's op Facebook niet significant samenhangt met work life conflict ($\beta = -.00, p = .93$). Dit betekent dat een groter aantal likes dat gegeven wordt aan collega's op Facebook niet leidt tot een groter work life conflict. Op basis van de resultaten wordt Hypothese 1b niet aangenomen.

Hypothese 1c stelde dat 'Des te groter de hoeveelheid likes dat wordt ontvangen van collega's op Facebook, des te groter het waargenomen conflict tussen de persoonlijke wereld en professionele wereld.' Het aantal likes dat ontvangen wordt van collega's op Facebook is

gebruikt als onafhankelijke variabele en work life conflict als afhankelijke variabele ($F(1,174) = .260, p = .61$). Uit de resultaten bleek dat het aantal likes dat ontvangen wordt van collega's op Facebook niet significant samenhangt met work life conflict ($\beta = .04, p = .61$). Dit betekent dat een groter aantal likes dat ontvangen wordt van collega's op Facebook niet leidt tot een groter work life conflict. Op basis van de resultaten wordt Hypothese 1c niet aangenomen.

Work life conflict en betrokkenheid

Hypothese 2a stelde dat 'Hoe kleiner het conflict tussen de persoonlijke wereld en professionele wereld, des te groter de betrokkenheid met de organisatie'. Work life conflict is gebruikt als onafhankelijke variabele en betrokkenheid met de organisatie is gebruikt als afhankelijke variabele ($F(1,174) = .039, p = .84$). Uit de resultaten bleek dat work life conflict niet significant samenhangt met betrokkenheid met de organisatie ($\beta = -.02, p = .84$). Dit betekent dat een kleiner work life conflict niet leidt tot een grotere betrokkenheid met de organisatie. Op basis van de resultaten wordt Hypothese 2a niet aangenomen.

Hypothese 2b stelde dat 'Hoe kleiner het conflict tussen de persoonlijke wereld en professionele wereld, des te groter de betrokkenheid met de directe collega's'. Work life conflict was de onafhankelijke variabele en betrokkenheid met de directe collega's was de afhankelijke variabele binnen deze analyse ($F(1,174) = 1.98, p = .16$). Uit de resultaten bleek dat work life conflict niet significant samenhangt met betrokkenheid met de directe collega's ($\beta = -.11, p = .16$). Dit betekent dat een kleiner work life conflict niet leidt tot een grotere betrokkenheid met de directe collega's. Op basis van de resultaten wordt Hypothese 2b niet aangenomen.

Work life conflict en stress

Hypothese 3 stelde dat 'Hoe groter het conflict tussen de persoonlijke wereld en professionele wereld, des te hoger is de mate van stress die wordt ervaren'. Om de hypothese te analyseren is

gebruik gemaakt van drie afzonderlijke enkelvoudige regressieanalyses. De eerste analyse is gericht op het verband tussen work life conflict (onafhankelijke variabele) en stress in het algemeen (afhankelijke variabele) ($F(1,174) = 33.89, p < .01$). Work life conflict heeft een positief significant verband met stress in het algemeen ($\beta = .40, p < .01$). De tweede analyse is gericht op het verband tussen work life conflict (onafhankelijke variabele) en stress door werk (afhankelijke variabele) ($F(1,174) = 61.83, p < .01$). Uit de analyse blijkt dat work life conflict een positief significant verband heeft met stress door werk ($\beta = .51, p < .01$). De derde analyse is gericht op het verband tussen work life conflict (onafhankelijke variabele) en stress door familie (afhankelijke variabele) ($F(1,174) = 9.39, p < .01$). Work life conflict heeft ook een positief significant verband met stress door familie ($\beta = .23, p < .01$). Dit betekent dat een groter work life conflict leidt tot een grotere mate van stress die wordt ervaren. Dit geldt voor stress in het algemeen, stress door werk en stress door familie. Op basis van de resultaten wordt Hypothese 3 aangenomen.

Online boundary management en work life conflict

Hypothese 4a stelde dat ‘Des te hoger de mate van open online boundary management, des te hoger het work life conflict dat wordt ervaren’. Open online boundary management is gebruikt als onafhankelijke variabele en work life conflict is gebruikt als afhankelijke variabele ($F(1,174) = -.05, p = .53$). Uit de resultaten bleek dat open online boundary management niet significant samenhangt met work life conflict ($\beta = -.07, p = .53$). Dit betekent dat een grotere mate van open online boundary management niet leidt tot een groter work life conflict. Op basis van de resultaten wordt Hypothese 4a niet aangenomen.

Hypothese 4b stelde dat ‘Des te hoger de mate van gesloten online boundary management, des te lager het work life conflict dat wordt ervaren’. Gesloten online boundary management was de onafhankelijke variabele en work life conflict was de afhankelijke

variabele binnen deze analyse ($F(1,174) = 1.67, p = .19$). Uit de resultaten bleek dat gesloten online boundary management niet significant samenhangt met work life conflict ($\beta = .09, p = .19$). Dit betekent dat een grotere mate van gesloten online boundary management niet leidt tot een groter work life conflict. Op basis van de resultaten wordt Hypothese 4b niet aangenomen.

Een overzicht van de getoetste hypothesen en het bijbehorende resultaat is weergegeven in Tabel 2.

Tabel 2: Overzicht analyse hypothesen

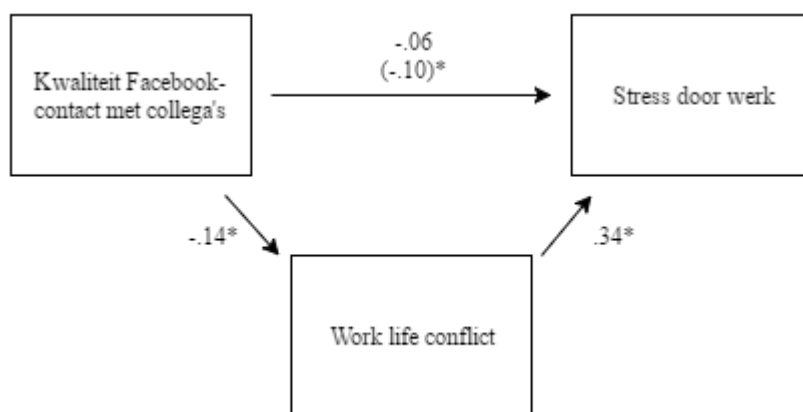
Hypothese	Resultaat
H1a	Aangenomen
H1b	Niet aangenomen
H1c	Niet aangenomen
H2a	Niet aangenomen
H2b	Niet aangenomen
H3	Aangenomen
H4a	Niet aangenomen
H4b	Niet aangenomen

Additionele analyse

Naast het testen van de hypothesen van de huidige studie, zijn enkele additionele analyses uitgevoerd onder variabelen die een sterke correlatie hebben met elkaar. Met behulp van een Hayes Process Macro (Hayes, 2012) is getoetst of er ook sprake was van een mediatie tussen deze variabelen. Een overzicht van significante variabelen is weergegeven in Tabel 1.

Een eerste analyse is uitgevoerd tussen de variabelen ‘kwaliteit van Facebook-contact met collega’s’, ‘stress door werk’ en ‘work life conflict’. Er is voor deze variabelen gekozen, omdat hiermee onderzocht kan worden of de variabele ‘work life conflict’ invloed heeft op de relatie tussen de variabelen ‘kwaliteit van Facebook-contact met collega’s’ en ‘stress door

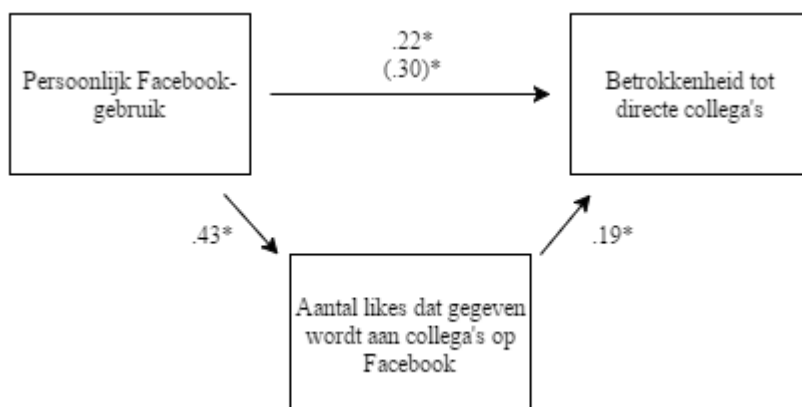
werk'. Een overzicht van deze variabelen wordt weergegeven in Figuur 2. Kwaliteit van Facebook-contact met collega's was de onafhankelijke variabele, stress door werk was de afhankelijke variabele en work life conflict was de mediator binnen deze analyse. Uit de resultaten bleek dat er een verband bestaat tussen kwaliteit van Facebook-contact met collega's en work life conflict ($\beta = -.14, p = .03$). Als er gekeken wordt naar de relaties tussen de andere variabelen, dan bleek er een significant verband te bestaan tussen work life conflict en stress door werk ($\beta = .34, p < .01$). Echter bleek er na het uitvoeren van een Hayes Process Macro geen direct effect meer te zijn tussen kwaliteit Facebook-contact met collega's en stress door werk. Dit betekent dat er in deze analyse sprake is van een 'full mediation'. De Sobel test gaf aan dat de mediatie significant was ($Z = -2.07, p < .05$). Dit wil zeggen dat de relatie tussen kwaliteit Facebook-contact met collega's en stress door werk volledig gemedieerd door work life conflict ($ab = -.05, \text{BCa CI } [-.10, -.01]$).



Figuur 2: Relatie kwaliteit Facebook-contact met collega's, work life conflict en stress door werk ($p < .05$).*

Een tweede additionele analyse is uitgevoerd tussen de variabelen 'persoonlijk Facebook-gebruik', 'betrokkenheid met directe collega's' en 'het aantal likes dat gegeven wordt aan collega's op Facebook'. Er is voor deze variabelen gekozen, omdat hiermee onderzocht kan worden of de variabele 'het aantal likes dat gegeven wordt aan collega's op Facebook'

invloed heeft op de relatie tussen de variabelen ‘persoonlijk Facebook-gebruik’ en ‘betrokkenheid met directe collega’s’. Een overzicht van deze variabelen wordt weergegeven in Figuur 3. Persoonlijk Facebook-gebruik was de onafhankelijke variabele, betrokkenheid met directe collega’s was de afhankelijke variabele en het aantal likes dat wordt gegeven aan collega’s op Facebook was de mediator in deze analyse. Uit de resultaten bleek dat persoonlijk Facebook-gebruik significant is met de mediator, het aantal likes dat gegeven wordt aan collega’s op Facebook ($\beta = .43, p = < .01$). Ook de andere twee relaties binnen het model blijken een significant verband te hebben: persoonlijk Facebook-gebruik met betrokkenheid met directe collega’s ($\beta = .22, p = < .01$) en het aantal likes dat gegeven wordt aan collega’s op Facebook met betrokkenheid met directe collega’s ($\beta = .19, p = < .01$). Dit betekent dat er in deze analyse sprake is van een ‘partial mediation’. De Sobel test gaf aan dat de mediatie significant was ($Z = 2.65, p < .01$). Dit wil zeggen dat er niet alleen een significant verband bestaat tussen de mediator en de afhankelijke variabele, maar er is ook een significant verband tussen de afhankelijke variabele en onafhankelijke variabele ($ab = .08, \text{BCa CI } [.03, .17]$).



Figuur 3: Relatie persoonlijk Facebook-gebruik, het aantal likes dat wordt gegeven aan collega's op Facebook en betrokkenheid met directe collega's ($p < .05$).*

Conclusie en Discussie

Bevindingen

In de huidige studie is onderzocht wat het effect is van Facebook-gebruik met collega's op work life conflict en in hoeverre deze relatie een rol speelt in de betrokkenheid van werknemers met de organisatie, in de betrokkenheid met directe collega's en in de stress die wordt ervaren door werknemers. De resultaten van dit onderzoek tonen aan dat wanneer het aantal collega's als connectie op Facebook toeneemt, dit leidt tot een groter work life conflict. Echter, de resultaten tonen ook aan dat een toename van Facebook-gebruik met collega's (aantal collega's dat is toegevoegd, kwaliteit van Facebook-contact, het geven van likes en het ontvangen van likes), leidt tot een grotere betrokkenheid met de organisatie en met directe collega's. Daarnaast geven de resultaten aan dat een toename van het work life conflict leidt tot een toename van stress (stress in het algemeen, stress door werk, en stress door familie) die wordt ervaren door een werknemer. Tot slot is bewezen dat de relatie tussen kwaliteit van het Facebook-gebruik met collega's en stress door werk volledig verklaard wordt door work life conflict.

Theoretische implicaties

De huidige studie levert in diverse opzichten een bijdrage aan de literatuur op het gebied van Facebook-gebruik met collega's, online boundary management, work life conflict, betrokkenheid met de organisatie, betrokkenheid met directe collega's en stress.

Facebook-gebruik met collega's en work life conflict. Hypothese 1a voorspelde dat het groter worden van het aantal collega's dat is toegevoegd op Facebook leidt tot een groter conflict tussen de persoonlijke wereld en professionele wereld. Voor deze hypothese is steun gevonden. Hierdoor kan geconcludeerd worden dat een groter aantal collega's op Facebook en het laten vervangen van de grenzen tussen de persoonlijke wereld en zakelijke wereld inderdaad leidt tot een groter work life conflict. Deze uitkomst is in lijn met eerder onderzoek

(Del Bosque, 2013), waaruit al is gebleken dat het niet goed bewaken van de grenzen tussen werk en privé negatieve gevolgen kan hebben. Del Bosque (2013) is een van de eerste onderzoekers die Facebook-gebruik tussen collega's onderzocht. Aangezien er naast Del Bosque (2013) vrijwel geen studies zijn verricht naar dit specifieke onderwerp, is het dus een vrij nieuw onderzoeksgebied waar nog weinig over bekend is. Daarom draagt de huidige studie in zijn geheel bij aan het onderzoeksgebied naar Facebook-gebruik tussen collega's. Daarnaast is het huidige onderzoek een stap verder gegaan dan de studie van Del Bosque (2013), die de nadruk voornamelijk heeft gelegd op het wel of niet toevoegen van collega's als connectie op Facebook. De huidige studie heeft namelijk ook onderzocht of like-gedrag tussen collega's op Facebook invloed heeft op een work life conflict dat wordt ervaren door werknemers. Verder heeft de huidige studie zich gericht op eventuele positieve gevolgen (betrokkenheid met organisatie en betrokkenheid met directe collega's) en negatieve gevolgen (stress) die Facebook-gebruik met collega's met zich mee kunnen brengen.

Hypothese 1b is gerelateerd aan het geven van een 'like' aan gepubliceerde berichten van een collega op Facebook. Hypothese 1c is gerelateerd aan het ontvangen van een 'like' van een collega op een bericht dat de respondent publiceerde op Facebook. Voor beide hypothesen is geen steun gevonden in de huidige studie. Hierdoor kan voor dit onderzoek geconcludeerd worden dat een groter aantal likes dat gegeven wordt aan collega's of ontvangen wordt van collega's niet leidt tot een groter conflict tussen de persoonlijke wereld en zakelijke wereld. Aangezien er nog niet eerder onderzoek is verricht naar het geven en ontvangen van Facebook-likes tussen collega's, is er in het theoretisch kader van de huidige studie gekeken naar het geven en ontvangen van complimenten in het algemeen. Een studie van Doohan en Manusov (2004) wees uit dat het geven van complimenten toebehoort aan alledaagse communicatie tussen mensen met een interpersoonlijke relatie. Ook op Facebook is het dankzij de 'like-button' mogelijk om een compliment te geven wanneer je een bericht of foto van een ander

waardeert. Echter, is tot op heden niet bekend hoe deze like-functie wordt ontvangen door Facebook-gebruikers (Placencia & Lower, 2013). Een mogelijke verklaring voor het niet ondersteunen van Hypothese 1b en Hypothese 1c is het feit dat respondenten waarschijnlijk de relatie niet leggen tussen like-gedrag op Facebook en work life conflict. Mogelijk ligt de drempel voor werknemers alleen bij het wel of niet toelaten van collega's tot hun Facebook-netwerk en roept het geven en ontvangen van een like juist een positief gevoel op bij werknemers. Met behulp van de like-functie op Facebook kan een werknemers zijn of haar waardering uitspreken over een bericht of foto. Waardering refereert namelijk naar een positief aspect, in plaats van naar een botsing tussen de persoonlijke wereld en zakelijke wereld. De aanname dat werknemers de relatie leggen tussen like-gedrag op Facebook en een positief aspect, in dit geval betrokkenheid, wordt wel ondersteund. De resultaten van de huidige studie tonen namelijk aan dat het geven van likes op Facebook leidt tot een grotere betrokkenheid met directe collega's.

Work life conflict en betrokkenheid. Hypothese 2a voorspelde dat het kleiner worden van het conflict tussen de persoonlijke wereld en professionele wereld leidt tot een grotere betrokkenheid met de organisatie. Voor deze hypothese is geen steun gevonden. Hierdoor kan geconcludeerd worden dat, op basis van de huidige studie, het verkleinen van een work life conflict niet leidt tot een grotere betrokkenheid met de organisatie. Deze uitkomst is niet in overeenstemming met eerder onderzoek van Thompson et al. (1999), die concludeerden dat het verkleinen van een work life conflict juist wel leidt tot een grotere betrokkenheid van werknemers met de organisatie waarin zij werkzaam zijn. Een mogelijke verklaring voor deze tegenstrijdige uitkomst is het feit dat in het onderzoek van Thompson et al. (1999) social media nog geen invloedrijke rol kon spelen, terwijl dit in de huidige studie wel het geval was. Het was namelijk een voorwaarde dat de respondenten in het bezit zijn van een Facebook-account. De invloed van Facebook-gebruik op de betrokkenheid die werknemers ervaren met een

organisatie wordt bevestigd door een onderzoek van Chou, Hammond en Johnson (2013). Zij bewezen namelijk dat werknemers die vaak actief zijn op Facebook, minder betrokken zijn met hun huidige baan en de organisatie waarin zij werkzaam zijn. Een tweede mogelijke verklaring is het feit dat respondenten waarschijnlijk de relatie niet leggen tussen work life conflict en betrokkenheid met de organisatie. De resultaten tonen een klein work life conflict en een hoge betrokkenheid met de organisatie aan. Echter, is er geen directe onderlinge relatie zichtbaar tussen work life conflict en betrokkenheid met de organisatie.

Hypothese 2b voorspelde dat het kleiner worden van het conflict tussen de persoonlijke wereld en professionele wereld leidt tot een grotere betrokkenheid met de directe collega's. Voor deze hypothese is geen steun gevonden. Hierdoor kan geconcludeerd worden dat, op basis van de huidige studie, het verkleinen van een work life conflict niet leidt tot een grotere betrokkenheid met de directe collega's. Hypothese 2b voorspelde dat het kleiner worden van het conflict tussen de persoonlijke wereld en professionele wereld leidt tot een grotere betrokkenheid met de directe collega's. Voor deze hypothese is geen steun gevonden. Hierdoor kan geconcludeerd worden dat, op basis van de huidige studie, het verkleinen van een work life conflict niet leidt tot een grotere betrokkenheid met de directe collega's. Deze uitkomst komt niet overeen met een studie van Nielsen et al. (2000), waaruit blijkt dat de toename van onderling contact, wat aannemelijk is aangezien er steeds meer gewerkt wordt in kleinere teams, kan leiden tot vriendschapsrelaties tussen werknemers. Dit vergroot de onderlinge betrokkenheid tussen werknemers (Blieszner & Adams, 1992; Berman et al., 2002). Echter, de resultaten tonen aan dat de respondenten een lage mate van work life conflict ervaren en zich erg betrokken voelen met hun directe collega's. Een mogelijke verklaring voor het niet ondersteunen van Hypothese 2b is het feit dat werknemers work life conflict en betrokkenheid als twee losse aspecten zien. Daarom leggen zij waarschijnlijk niet een directe relatie tussen

work life conflict en betrokkenheid met directe collega's, wat heeft geleid tot het niet ondersteunen van de hypothese.

Work life conflict en stress. Hypothese 3 voorspelde dat het groter worden van het conflict tussen de persoonlijke wereld en professionele wereld leidt tot een grotere mate van stress die wordt ervaren. Hierbij is binnen het item stress onderscheid gemaakt tussen stress in het algemeen, stress door werk, stress door familie. Voor deze hypothese is steun gevonden. Hierdoor kan geconcludeerd worden dat, op basis van de huidige studie, het groter worden van het work life conflict inderdaad leidt tot een hoger stressniveau. Deze uitkomst komt overeen met eerdere onderzoeken van Anderson et al. (2002) en Allen et al. (2000). Zij concludeerden dat er een groter work life conflict ervoor zorgt dat er meer stress wordt ervaren door werknemers. Kortom, het huidige onderzoek toont aan dat het van belang is dat het work life conflict beperkt wordt, aangezien hierdoor verschillende stressgerelateerde gevolgen voorkomen of verminderd kunnen worden voor werknemers.

Work life conflict en online boundary management. Hypothese 4a voorspelde dat een hoge mate van open online boundary management leidt tot een groter conflict tussen de persoonlijke wereld en zakelijke wereld. Voor deze hypothese is geen steun gevonden. Hierdoor kan geconcludeerd worden dat, op basis van de huidige studie, een hoge mate van open online boundary management niet leidt tot een groter work life conflict. Deze uitkomst is niet in lijn met onderzoek van Donath en Boyd (2004), die concludeerden dat het samenvoegen van verschillende netwerken juist wel kan leiden tot oncomfortabele gevoelens tussen de persoonlijke wereld en zakelijke wereld. Daarnaast blijkt uit bestaand onderzoek (Skeels & Grudin, 2009) dat oncomfortabele gevoelens groter kunnen worden als een werknemer een vriendschapsverzoek ontvangt van een leidinggevende. Een mogelijke verklaring voor het niet ondersteunen van Hypothese 4a is het feit dat respondenten het waarschijnlijk niet als een conflict ervaren dat zowel persoonlijke contacten als zakelijke contacten worden toegelaten tot

hun persoonlijk Facebook-profiel. De resultaten tonen namelijk een hoog gemiddelde aan voor open boundary management. Dit betekent dat mensen dus zowel persoonlijke contacten als zakelijke contacten accepteren als ‘vriend’ op Facebook. Daarnaast tonen de resultaten aan dat werknemers over het algemeen weinig work life conflict ervaren. Hierdoor kan worden aangenomen dat respondenten waarschijnlijk de relatie niet leggen tussen open online boundary management en work life conflict.

Hypothese 4b voorspelde dat een hoge mate van gesloten online boundary management leidt tot een kleiner conflict tussen de persoonlijke wereld en zakelijke wereld. Voor deze hypothese is geen steun gevonden. Hierdoor kan geconcludeerd worden dat, op basis van de huidige studie, een hoge mate van gesloten online boundary management niet leidt tot een kleiner work life conflict. Uit de resultatensectie van de huidige studie blijkt dat de variabele gesloten online boundary management een lage gemiddelde score heeft. Een verklaring voor deze bevinding kan zijn dat werknemers in veel gevallen besluiten om collega’s toe te voegen op Facebook en weinig gebruik maken van een gesloten online boundary management strategie. Deze ontwikkeling is in lijn met eerder onderzoek (Frampton & Child, 2013; Weidner et al., 2012), die ondervonden dat werknemers in veel gevallen besluiten om collega’s toe te voegen als connectie op Facebook. Daarnaast toonde onderzoek van Peluchette et al. (2013) aan dat werknemers enigszins terughoudend zijn in het toevoegen van een leidinggevende op Facebook. Dit impliceert dat werknemers vooraf wel zorgvuldig de afweging maken of ze overgaan tot het accepteren van een vriendschapsverzoek van collega of leidinggevende op Facebook. Kortom, mogelijk ligt de beslissing voor werknemers vooral in het wel of niet toevoegen van collega’s en leidinggevendens op Facebook. Als deze beslissing is genomen, dan besteden werknemers minder aandacht aan het gedrag dat zij vertonen op Facebook.

Praktische implicaties

De resultaten van de huidige studie zijn uiterst bruikbaar voor werkgevers, als het gaat om het handhaven en vergroten van de betrokkenheid van werknemers met de organisatie en het vergroten van de betrokkenheid van werknemers met directe collega's. Uit eerder onderzoek is al gebleken dat het van groot belang is dat werknemers betrokken zijn bij de organisatie en collega's waarmee ze dagelijks werkzaam zijn. Het draagt namelijk bij aan betere prestaties en lager ziekteverzuim (Blau, 1986), en werknemers besluiten minder snel om een organisatie te verlaten (Allen & Meyer, 1990; Grover & Crooker, 1995). Wanneer het doel van een werkgever is om de betrokkenheid van werknemers met de organisatie en directe collega's te vergroten, dan wordt het volgens de resultaten van de huidige studie aanbevolen om Facebook-gebruik tussen collega's te stimuleren. Hierbij gaat het om een sfeer creëren waarbij het laagdrempelig wordt om collega's tot het persoonlijke Facebook-netwerk toe te voegen, het liken van berichten die gepubliceerd worden door collega's en het ontvangen van likes van berichten die door de werknemers zelf zijn gepubliceerd. Een organisatie die deze sfeer creëert heeft waarschijnlijk de beschikking over werknemers die meer betrokkenheid tonen in vergelijking met een organisatie die deze sfeer niet creëert.

Daarnaast bieden de resultaten belangrijke handvaten voor werknemers die te maken hebben met een work life conflict, wat zich uit in een grote mate van stress. Eerder onderzoek heeft al aangetoond dat stress kan leiden tot verschillende klachten, zoals: negatieve gevoelens op het werk (Klitzman et al., 1990), en problemen in de familiale sfeer (Guelzow et al., 2001). In de huidige studie wordt bevestigd dat een grotere mate van work life conflict een negatief effect heeft op meerdere vlakken binnen stress (stress in het algemeen, stress door werk, en stress door familie). Wanneer het doel van een werknemer is om de stress die wordt ervaren te verminderen, dan wordt het aanbevolen om het work life conflict zoveel mogelijk te beperken. Voor deze groep werknemers is het dus van belang om de grenzen tussen de persoonlijke

wereld en zakelijke wereld goed gescheiden te houden. Het management van een organisatie kan ook een bijdrage leveren aan het scheiden van de grenzen tussen werk en privé. Zo kunnen zij er bijvoorbeeld voor zorgen dat werknemers alleen tijdens kantooruren en op werklocatie kunnen inloggen in hun werksysteem. Hierdoor kunnen werknemers niet in de avonduren bij hun gegevens en documenten. Een tweede optie is het opstellen van een bedrijfspolicy waarin staat dat er in de avonduren geen werkgerelateerde e-mails verstuurd mogen worden naar collega's.

Beperkingen

De huidige studie bevat een enkele verbeterpunten voor vervolgonderzoek. Een eerste beperking heeft betrekking op de variabele online boundary management. Een review van Ollier-Malaterre et al. (2013) toonde aan dat het begrip online boundary management onderscheiden kan worden in vier strategieën. Voor de huidige studie werd onderzocht in hoeverre online boundary management invloed had op work life conflict (Hypotheses 4a en 4b). Uit de resultaten bleek echter dat de respondenten geen onderscheid konden maken in de strategieën uit de review van Ollier-Malaterre et al. (2013). De mogelijkheid bestaat dat de respondenten alleen onderscheid zien in het wel of niet toevoegen van collega's op Facebook. Daarom is besloten om het construct online boundary management op te splitsen in open online boundary management en gesloten online boundary management. Vervolgonderzoek kan uitwijzen in hoeverre de vier strategieën van Ollier-Malaterre et al. (2013) gehandhaafd kunnen blijven en of het aangepast moet worden naar de twee online boundary management strategieën (open en gesloten) die in de huidige studie zijn gebruikt.

Een tweede beperking heeft betrekking op het like-gedrag van werknemers op Facebook. In de huidige studie is voor zowel Hypothese 1b (het geven van likes aan collega's op Facebook) als Hypothese 1c (het ontvangen van likes van collega's op Facebook) geen steun

gevonden. Wel toont deze variabele aantal interessante resultaten. Zo staat like-gedrag op Facebook in een positieve relatie met betrokkenheid. Echter blijkt dat er naar like-gedrag op Facebook nog (vrijwel) geen onderzoek verricht is en dat het niet bekend is hoe de Facebook like-functie wordt ontvangen door gebruikers van het social media (Placencia & Lower, 2013). Mogelijk dat dit ook het geval is geweest voor de respondenten in het huidige onderzoek, waardoor de beide hypotheses zijn verworpen. Een voorstel is dan ook om vervolgonderzoek te doen naar het like-gedrag van werknemers op Facebook. Zo kan bijvoorbeeld worden onderzocht of bij het wel of niet liken van gepubliceerde content van collega's op Facebook hetzelfde proces plaatsvindt als bij de overweging die gemaakt moet worden bij het of niet accepteren van vriendschapsverzoeken van collega's op Facebook.

Tot slot kan het vermogen van respondenten om een schattingsvraag nauwkeurig te beantwoorden gezien worden als een beperking in de huidige studie. Hierbij gaat het om schattingsvragen over het aantal minuten dat een respondent per dag aan Facebook besteedt, het aantal vrienden dat een respondent heeft op Facebook en het aantal likes dat een respondent geeft aan collega's en ontvangt van collega's. Zo zijn bijvoorbeeld op de vraag over het aantal minuten dat een respondent per dag aan Facebook heeft besteed in de afgelopen week een aantal onnauwkeurige antwoorden gegeven. Dit heeft geleid tot het uitsluiten van een aantal resultaten. Mogelijk hebben sommige respondenten niet het vermogen om een nauwkeurige schatting te maken, of hebben ze de vraag niet op de juiste manier geïnterpreteerd. Voor vervolgonderzoek is het van belang dat schattingsvragen zorgvuldig geformuleerd worden, zodat respondenten de vraag op de juiste manier interpreteren en nauwkeurig kunnen invullen. Hierdoor zal ook de representativiteit van de resultaten toenemen.

Suggesties voor toekomstig onderzoek

Een suggestie voor een vervolgstudie is om te onderzoeken welke strategieën respondenten onderscheiden binnen het begrip online boundary management. Ollier-Malaterre et al. (2013) omschreef in hun review vier strategieën (open boundary management, audience boundary management, content boundary management, en hybrid boundary management), maar uit de resultaten van de huidige studie bleek dat de respondenten enkel onderscheid konden maken tussen open online boundary management en gesloten online boundary management. Vervolgonderzoek naar online boundary management kan uitwijzen in hoeverre de vier strategieën van Ollier-Malaterre et al. (2013) in de toekomst gehandhaafd moeten blijven. Wellicht blijkt uit vervolgonderzoek dat het verstandiger om online boundary management in de toekomst alleen te categoriseren in open online boundary management en gesloten online boundary management.

Een tweede suggestie voor een vervolgstudie is om nader onderzoek te verrichten naar het like-gedrag tussen collega's op Facebook. Eerder onderzoek heeft uitgewezen dat collega's steeds vaker besluiten om collega's toe te voegen aan hun Facebook-profiel (Frampton & Child, 2013; Weidner et al., 2012). Daarom is het interessant om te kijken wat voor online gedrag ze met elkaar vertonen en of dit leidt tot het geven van online complimenten (likes) aan elkaar. Mogelijk dat voor het geven van likes een soortgelijk proces plaatsvindt als bij de afweging of een vriendschapsverzoek van een collega wel of niet geaccepteerd moet worden. De resultaten uit de huidige studie wezen uit dat het geven en ontvangen van likes tussen collega's op Facebook geen effect heeft op work life conflict. Wel is er een sterke positieve relatie gevonden tussen het geven en ontvangen van likes en de variabelen betrokkenheid met de organisatie en betrokkenheid met de directe collega's. Een mogelijke onderzoeksvraag voor vervolgonderzoek kan zijn: 'Wat is het effect van like-gedrag tijdens Facebook-contact met collega's op de betrokkenheid en stress die wordt ervaren door een werknemer?'.

Slotconclusie

Na het uitvoeren van de huidige studie kan geconcludeerd worden dat een toename van het aantal collega's op Facebook leidt tot een groter work life conflict. Echter, zorgt Facebook-contact met collega's ook voor een grotere betrokkenheid met de organisatie en directe collega's. Kortom, Facebook-gebruik met collega's biedt voordelen in de vorm van betrokkenheid, maar doe dit wel met mate om een work life conflict te voorkomen.

Referenties

- Adams, G. A., & Jex, S. M. (1999). Relationships Between Time Management, Control Work–Family Conflict, and Strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(1), 72-77.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
- 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.
- Berman, E. M., West, J. P., & Richter Jr, M. N. (2002). Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences (According to Managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230.
- Blau, G. J. (1986). Job Involvement and Organizational Commitment as Interactive Predictors of Tardiness and Absenteeism. *Journal of Management*, 12(4), 577-584.
- Blieszner, R., and Adams, R. G. (1992). Adult friendship. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Burke, R. J., Greenglass, E. R., & Schwarzer, R. (1996). Predicting Teacher Burnout over time: Effects of Work Stress, Social Support, and Self-Doubts on Burnout and its Consequences. *Anxiety, Stress, and Coping*, 9(3), 261-275.
- Cao, X., Vogel, D. R., Guo, X., Liu, H., & Gu, J. (2012, January). Understanding the Influence of Social Media in the Workplace: An Integration of Media Synchronicity and Social Capital Theories. Paper gepresenteerd op de *Hawaii International Conference*. Geraadpleegd via <http://ieeexplore.ieee.org/document/6149373/>
- Child, J. T., & Petronio, S. (2011). Unpacking the Paradoxes of Privacy in CMC Relationships: The Challenges of Blogging and Relational Communication on the Internet. *Computer-Mediated Communication in Personal Relationships*, 21-40.

- Chou, H. T. G., Hammond, R. J., & Johnson, R. (2013). How Facebook Might Reveal Users' Attitudes Toward Work and Relationships with Coworkers. *CyberPsychology, Behavior, and Social Networking*, 16(2), 136-139.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A new Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Cuddy, A. J., Glick, P., & Beninger, A. (2011). The Dynamics of Warmth and Competence Judgments, and their Outcomes in Organizations. *Research in Organizational Behavior*, 31, 73-98.
- Del Bosque, D. (2013). Will You Be My Friend? Social Networking in the Workplace. *New Library World*, 114(9/10), 428-442.
- 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.
- DiMicco, J. M., & Millen, D. R. (2007, November). Identity Management: Multiple Presentations of Self in Facebook. Paper gepresenteerd op de 2007 *International ACM Conference on Supporting Group Work*. Geraadpleegd via <http://dl.acm.org/citation.cfm?id=1316682>
- Donath, J., & Boyd, D. (2004). Public Displays of Connection. *BT Technology Journal*, 22(4), 71-82.
- Doohan, E. A. M., & Manusov, V. (2004). The Communication of Compliments in Romantic Relationships: An Investigation of Relational Satisfaction and Sex Differences and Similarities in Compliment Behavior. *Western Journal of Communication*, 68(2), 170-194.
- Drouin, M., O'Connor, K. W., Schmidt, G. B., & Miller, D. A. (2015). Facebook Fired: Legal Perspectives and Young Adults' Opinions on the Use of Social Media in Hiring and Firing Decisions. *Computers in Human Behavior*, 46, 123-128.
- Ellison, N. B., Steinfield, C., & Lampe, C. (2007). The Benefits of Facebook “Friends:” Social Capital and College Students' Use of Online Social Network Sites. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 12(4), 1143-1168.
- Encyclo. (2016). Encyclopedie - Nederlandstalig. Geraadpleegd via <http://www.encyclo.nl/>
- Fieseler, C., Meckel, M., & Ranzini, G. (2015). Professional Personae- How Organizational

- Identification Shapes Online Identity in the Workplace. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 20(2), 153-170.
- Frampton, B. D., & Child, J. T. (2013). Friend or not to Friend: Coworker Facebook Friend Requests as an Application of Communication Privacy Management Theory. *Computers in Human Behavior*, 29(6), 2257-2264.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Grover, S. L., & Crooker, K. J. (1995). Who Appreciates Family-Responsive Human Resource Policies: The Impact of Family-Friendly Policies on the Organizational Attachment of Parents and Non-Parents. *Personnel Psychology*, 48(2), 271-288.
- Guelzow, M. G., Bird, G. W., & Koball, E. H. (1991). An Exploratory Path Analysis of the Stress Process for Dual-Career Men and Women. *Journal of Marriage and the Family*, 151-164.
- Hayes Process Macro (2012). The PROCESS macro for SPSS and SAS. Geraadpleegd via <http://www.processmacro.org/index.html>
- Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P., & Colihan, J. (1998). Influences of the Virtual Office on Aspects of Work and Work/Life Balance. *Personnel Psychology*, 51(3), 667-683.
- Jehn, K. A., & Shah, P. P. (1997). Interpersonal Relationships and Task Performance: An Examination of Mediation Processes in Friendship and Acquaintance Groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(4), 775-790.
- Joinson, A. N. (2008, April). 'Looking at', 'Looking up' or 'Keeping Up with' People? Motives and Use of Facebook. Paper gepresenteerd op de *SIGCHI Conference on Human Factors in Computer Systems*. Geraadpleegd via <http://dl.acm.org/citation.cfm?id=1357213>
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Klitzman, S., House, J. S., Israel, B. A., & Mero, R. P. (1990). Work Stress, Nonwork Stress, and Health. *Journal of Behavioral Medicine*, 13(3), 221-243.

- Knapp, M. L., Hopper, R., & Bell, R. A. (1984). Compliments: A Descriptive Taxonomy. *Journal of Communication*, 34(4), 12-31.
- Kossek, E., Noe, R. A., & DeMarr, B. J. (1999). Work-Family Role Synthesis: Individual and Organizational Determinants. *International Journal of Conflict Management*, 10(2), 102-129.
- 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.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of Work-Home Segmentation or Integration: A Person-Environment Fit Perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485-507.
- Lampe, C., Ellison, N., & Steinfield, C. (2006, November). A Face(book) in the Crowd: Social Searching vs. Social Browsing. Paper gepresenteerd op de 20th Anniversary Conference on Computer Supported Cooperative Work. Geraadpleegd via <http://dl.acm.org/citation.cfm?id=1180901>
- Leach, C. W., Van Zomeren, M., Zebel, S., Vliek, M. L., Pennekamp, S. F., Doosje, B., Ouwerkerk, J. W., & Spears, R. (2008). Group-Level Self-Definition and Self-Investment: A Hierarchical (Multicomponent) Model of In-Group Identification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(1), 144-165.
- Leftheriotis, I., & Giannakos, M. N. (2014). Using Social Media for Work: Losing Your Time or Improving Your Work?. *Computers in Human Behavior*, 31, 134-142.
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Marketingfacts. (2016). Sociale media in Nederland 2016: WhatsApp overstijgt Facebook | Marketingfacts. Geraadpleegd via <http://www.marketingfacts.nl/berichten/Social-media-in-nederland-2016-whatsapp-overstijgt-facebook>
- Millennial Branding. (2012). Millennial Branding Survey Reveals that Gen-Y is Connected to an Average of 16 Co-Workers on Facebook. Geraadpleegd via <http://millennialbranding.com/2012/millennial-branding-gen-y-facebook-study/>
- Mohanty, A., & Jena, L. K. (2016). Work-Life Balance Challenges for Indian Employees: Socio-Cultural Implications and Strategies. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4(1), 15.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of

- Work–Family Conflict and Family–Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Nielsen, I. K., Jex, S. M., & Adams, G. A. (2000). Development and Validation of Scores on a Two-Dimensional Workplace Friendship Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 628-643.
- Nippert-Eng, C. (1996). Calendars and Keys: The Classification of “Home” and “Work”. *Sociological Forum*, 11(3), 563-582.
- NU.nl. (2014). ‘Tien procent ontslagzaken door social media’| NU - het laatste nieuws het eerst op NU.nl. Geraadpleegd via <http://www.nu.nl/internet/3853332/tien-procent-ontslagzaken-social-media.html>
- Ollier-Malaterre, A., Rothbard, N. P., & Berg, J. M. (2013). When Worlds Collide in Cyberspace: How Boundary Work in Online Social Networks Impacts Professional Relationships. *Academy of Management Review*, 38(4), 645-669.
- Pennington, N. (2009, November). What it Means to be a (Facebook) Friend: Navigating Friendship on Social Network Sites. Paper gepresenteerd op de *NCA 95th Annual Convention*.
- Peluchette, J. V. E., Karl, K., & Fertig, J. (2013). A Facebook ‘Friend’ Request from the Boss: Too Close for Comfort?. *Business Horizons*, 56(3), 291-300.
- Phua, J., Jin, S. V., & Kim, J. J. (2017). Gratifications of Using Facebook, Twitter, Instagram, or Snapchat to Follow Brands: The Moderating Effect of Social Comparison, Trust, Tie Strength, and Network Homophily on Brand Identification, Brand Engagement, Brand Commitment, and Membership Intention. *Telematics and Informatics*, 34(1), 412-424.
- Placencia, M. E., & Lower, A. (2013). Your Kids are So Stinkin'Cute!:-): Complimenting Behavior on Facebook Among Family and Friends. *Intercultural Pragmatics*, 10(4), 617-646.
- Riordan, C. M., & Griffeth, R. W. (1995). The Opportunity for Friendship in the Workplace: An Underexplored Construct. *Journal of Business and Psychology*, 10(2), 141-154.
- Siegel, P. A., Post, C., Brockner, J., Fishman, A. Y., & Garden, C. (2005). The Moderating Influence of Procedural Fairness on the Relationship Between Work-Life Conflict and Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 13-24
- Skeels, M. M., & Grudin, J. (2009, Mei). When Social Networks Cross Boundaries: a Case Study of Workplace Use of Facebook and LinkedIn. Paper gepresenteerd op de *ACM 2009 International Conference on Supporting Group Work*. Geraadpleegd via

<http://dl.acm.org/citation.cfm?id=1531689>

- Smith, W. P., & Kidder, D. L. (2010). You've been Tagged (Then Again, Maybe Not): Employers and Facebook. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 30(3), 227–238.
- Stross, R. (2007, December 30). How to lose your job on your own time. *The New York Times*. Geraadpleegd via <http://www.nytimes.com/>
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When Work–Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415.
- Tosun, L. P. (2012). Motives for Facebook Use and Expressing “True Self” on the Internet. *Computers in Human Behavior*, 28(4), 1510-1517.
- Vitak, J., Lampe, C., Ellison, N., and Gray, R. (2012, February). “Why Won’t You Be my Facebook Friend?”: Strategies for Managing Context Collapse in the Workplace. Paper gepresenteerd op de 7th Annual iConference. Geraadpleegd via <http://dl.acm.org/citation.cfm?id=2132286>
- Weidner, N., Wynne, K., & O’Brien, K. (2012, April). Individual Differences in Workplace Related Use of Internet-Based Social Networking Sites. Paper gepresenteerd op de *Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*.

Bijlage 1: Tabel enquête

Tabel 3: Overzicht enquêtevragen

Variabele	Construct	Code	Vraag / Stellingen	Schaal	Bron
Persoonlijk Facebook-gebruik	Facebook intensiteitsschaal	FIS1	Ben je in het bezit van een Facebook-account?	1 = ja, 2 = nee	
	Facebook intensiteitsschaal	FIS2	Hoeveel connecties heb je in totaal op Facebook?	Open	Ellison et al. (2007)
	Facebook intensiteitsschaal	FIS3	Hoeveel minuten heb je gemiddeld per dag besteed aan Facebook in de afgelopen week?	Open	Ellison et al. (2007)
	Facebook intensiteitsschaal	FIS4	Facebook maakt deel uit van mijn dagelijkse activiteiten.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Ellison et al. (2007)
	Facebook intensiteitsschaal	FIS5	Ik ben er trots op dat ik mensen kan vertellen dat ik lid ben van Facebook.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Ellison et al. (2007)
	Facebook intensiteitsschaal	FIS6	Facebook is deel uit gaan maken van mijn dagelijkse routine.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Ellison et al. (2007)
	Facebook intensiteitsschaal	FIS7	Ik voel me ongemakkelijk wanneer ik een tijdje niet heb ingelogd op Facebook.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Ellison et al. (2007)

Facebook-gebruik met collega's	Facebook intensiteitsschaal	FIS8	Ik heb het gevoel dat ik deel uitmaak van de Facebook-community.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Ellison et al. (2007)
	Facebook intensiteitsschaal	FIS9	Ik zou het erg vinden als Facebook offline gaat.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Ellison et al. (2007)
	Algemeen	ALG1	Heb je ooit een connectie verzoek van een collega ontvangen op Facebook?	1 = ja, 2 = nee	Frampton & Child (2013)
	Algemeen	ALG2	Hoe reageer je meestal op een Facebook-verzoek van een collega?	7-punt Likertschaal; 1) altijd afwijzen - 7) altijd accepteren	Frampton & Child (2013)
	Algemeen	ALG3	Met hoeveel collega's heb je een connectie op Facebook?	Open	Frampton & Child (2013)
	Likes/complimenten	LC1	Ik geef een 'like' als ik een bericht of foto van mijn collega's voorbij zie komen op Facebook.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	
	Likes/complimenten	LC2	Ik ontvang een 'like' van mijn collega's als ik een bericht of foto publiceer op Facebook.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	
	Kwaliteit contact	KC1	Collega's met wie ik bevriend ben op Facebook zijn personen waar ik 'net dat stapje extra' voor zou doen.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Palmatier (2008)
	Kwaliteit contact	KC2	Collega's met wie ik bevriend ben op Facebook zie ik als echte vrienden.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Palmatier (2008)

Boundary management	Kwaliteit contact	KC3	Collega's met wie ik bevriend ben op Facebook zijn betrouwbaar.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Palmatier (2008)
	Kwaliteit contact	KC4	Collega's met wie ik bevriend ben op Facebook en ik zouden elkaar helpen, zonder daarbij direct een wederdienst te verwachten.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Palmatier (2008)
		BM1	Ik maak géén onderscheid in de informatie die ik deel tussen professionele en private contacten.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Ollier-Malaterre et al. (2013)
		BM2	Ik heb zowel professionele contacten als privé contacten als 'vriend' op Facebook.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Ollier-Malaterre et al. (2013)
		BM3	Ik heb mijn privacy settings op Facebook niet aangepast, hierdoor is al mijn informatie zichtbaar voor alle Facebook gebruikers.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Ollier-Malaterre et al. (2013)
		BM4	Ik maak géén onderscheid tussen vrienden en collega's bij het toevoegen van personen aan mijn vriendenlijst op Facebook.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Ollier-Malaterre et al. (2013)
		BM5	Ik voeg géén collega's toe op Facebook.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Ollier-Malaterre et al. (2013)
		BM6	Ik voeg géén leidinggevendenden toe op Facebook.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Ollier-Malaterre et al. (2013)

Work life conflict	BM7	Ik houd mijn online privé en online zakelijke leven het liefst zo veel mogelijk gescheiden.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Ollier-Malaterre et al. (2013)
	BM8	Mijn Facebook profiel is alleen zichtbaar voor vrienden.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Ollier-Malaterre et al. (2013)
	BM9	Ik maak onderscheid in de informatie die ik deel tussen professionele en private contacten.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Ollier-Malaterre et al. (2013)
	BM10	Ik heb verschillende subgroepen op Facebook aangemaakt zodat niet alle contacten dezelfde informatie te zien krijgen.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Ollier-Malaterre et al. (2013)
	WLC1	De eisen op mijn werk belemmeren mijn privéleven.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Netemeyer, Boles, & McMurrian (1996)
	WLC2	De hoeveelheid tijd die mijn werk in beslag neemt maakt het moeilijk om te voldoen aan verplichtingen in mijn privéleven.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Netemeyer, Boles, & McMurrian (1996)
	WLC3	Dingen die ik in mijn privéleven wil doen, kan ik niet doen als gevolg van de werkdruk die ik ervaar.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Netemeyer, Boles, & McMurrian (1996)
	WLC4	Mijn werk levert spanningen die het moeilijk maken om te voldoen aan verplichtingen in mijn privéleven.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Netemeyer, Boles, & McMurrian (1996)

		WLC5	Als gevolg van mijn werk-gerelateerde taken, ben ik genoodzaakt om mijn privé plannen te wijzigen.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Netemeyer, Boles, & McMurrian (1996)
Betrokkenheid	Betrokkenheid organisatie	BO1	Ik voel mij verbonden met deze organisatie.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Leach et al. (2008)
	Betrokkenheid organisatie	BO2	Ik voel mij solidair met deze organisatie.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Leach et al. (2008)
	Betrokkenheid organisatie	BO3	Ik voel mij betrokken bij deze organisatie.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Leach et al. (2008)
	Betrokkenheid directe collega's	BDC1	Ik voel mij verbonden met mijn directe collega's.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Leach et al. (2008)
	Betrokkenheid directe collega's	BDC2	Ik voel mij solidair met mijn directe collega's.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Leach et al. (2008)
	Betrokkenheid directe collega's	BDC3	Ik voel mij betrokken bij mijn directe collega's.	7-punt Likertschaal; 1) helemaal mee oneens - 7) helemaal mee eens	Leach et al. (2008)
Stress	Stress algemeen	SA1	Kreeg je te maken met kleine gezondheidsproblemen, zoals: hoofdpijn, slapeloosheid of maagklachten?	7-punt Likertschaal: 1) nooit - 7) altijd	Anderson et al. (2002)
		SA2	Voelde je jezelf zenuwachtig of gestresst?	7-punt Likertschaal: 1) nooit - 7) altijd	Anderson et al. (2002)

Stress door werk	SDW1	Voelde je jezelf emotioneel uitgeput van jouw werk?	7-punt Likertschaal: 1) nooit - 7) altijd	Anderson et al. (2002)
	SDW2	Voelde je jezelf uitgeput aan het eind van de werkdag?	7-punt Likertschaal: 1) nooit - 7) altijd	Anderson et al. (2002)
	SDW3	Werd je vermoeid wakker in de ochtend en werd je geconfronteerd met een nieuwe werkdag?	7-punt Likertschaal: 1) nooit - 7) altijd	Anderson et al. (2002)
	SDW4	Voelde je jezelf opgebrand of gestresst door jouw werk?	7-punt Likertschaal: 1) nooit - 7) altijd	Anderson et al. (2002)
	SDW5	Had je het gevoel dat je niet kon omgaan met alle eisen op het werk?	7-punt Likertschaal: 1) nooit - 7) altijd	Anderson et al. (2002)
Stress door familie	SDF1	Voelde je jezelf emotioneel uitgeput door jouw privéleven?	7-punt Likertschaal: 1) nooit - 7) altijd	Anderson et al. (2002)
	SDF2	Voelde je jezelf uitgeput aan het eind van een dag met dierbaren uit jouw privéleven?	7-punt Likertschaal: 1) nooit - 7) altijd	Anderson et al. (2002)
	SDF3	Werd je vermoeid wakker in de ochtend en werd je geconfronteerd met een nieuwe dag met dierbaren uit jouw privéleven?	7-punt Likertschaal: 1) nooit - 7) altijd	Anderson et al. (2002)
	SDF4	Voelde je jezelf opgebrand of gestresst door jouw privéleven?	7-punt Likertschaal: 1) nooit - 7) altijd	Anderson et al. (2002)
	SDF5	Had je het gevoel dat je niet kon omgaan met alle eisen van je privéleven?	7-punt Likertschaal: 1) nooit - 7) altijd	Anderson et al. (2002)
Demografische gegevens	DG1	Wat is je geslacht?	1 = man, 2 = vrouw	
	DG2	Wat is je leeftijd?	Open	

DG3	Wat is je burgerlijke staat?	0 = alleenstaand, 1 = relatie, 2 = samenwonend, 3 = wil ik niet zeggen
DG4	Heb je kinderen?	1 = ja, 2 = nee
DG5	Hoeveel uur per week werk je gemiddeld voor jouw organisatie?	Open
DG6	Hoeveel uur per week werk je gemiddeld over?	Open
DG7	Hoeveel van deze overwerkuren werk je er gemiddeld thuis?	Open
DG8	Wat is jouw positie binnen de organisatie?	Open
DG9	In welke sector bent je werkzaam?	1 = agrarisch en milieu, 2 = industrie, 3 = bouw, installatie en infrastructuur, 4 = transport en logistiek, 5 = informatie en communicatie, 6 = financiële instellingen, 7 = verhuur van en handel in onroerend goed, 8 = overheid en semi-overheid, 9 = onderwijs, 10 = gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, 11 = cultuur, sport en recreatie, 12 = advies en

consultancy, 13 = energie,
 14 = facilitaire
 dienstverlening, 15 =
 juridische dienstverlening,
 16 = techniek, 17 =
 architectuur en design, 18
 = fashion en styling, 19 =
 anders, 20 = wil ik niet
 zeggen

DG10 Hoe lang ben je werkzaam voor deze
 organisatie?

Open

DG11 In hoeverre ben je van plan om binnen nu en een
 jaar de organisatie te verlaten?

7-punt Likertschaal: 1)
 zeer onwaarschijnlijk - 7)
 zeer waarschijnlijk
