

# Optimisme en gezondheid als voorspellers van werkprestatie

Mark Roper, 0413836

Begeleider: W Schaufeli / H v. Emmerik

Juni 2008

## Abstract

This essay investigated the link between optimism, health, work engagement and job performance. Job performance was split in task performance and contextual performance. The data were collected through the internet site [www.psychologiemagazine.nl](http://www.psychologiemagazine.nl), which had a survey on their site from 29 January 2004 until 14 December 2007. There was a total of 4770 participants consisting of 2972 men and 1798 women with an average age of 40,33. The results showed that optimism and health have an influence on job performance. Work engagement was a partial mediator for optimism and task- and contextual performance. Also for health and task performance, work engagement was a partial mediator. Work engagement was a full mediator for the relationship between health and contextual performance.

# Theoretische inleiding

Het bedrijfsleven is altijd zeer geïnteresseerd in variabelen die de prestaties van werknemers kunnen voorspellen. Met behulp van deze gegevens zijn bedrijven in staat hun aannamebeleid en personeelsbeleid te optimaliseren. Dit leidt voor het bedrijf tot betere prestaties.

## **In-rol en extra-rol prestaties**

Prestaties van werknemers zijn op verschillende manieren te meten. Katz & Kahn (1978) onderscheidden de werkprestaties in in-rol en extra-rol activiteiten. In-rol activiteiten worden omschreven als: “gedrag dat benodigd of verwacht wordt als onderdeel van de verplichtingen en verantwoordelijkheden van een toegewezen werktaak”. Extra-rol activiteiten werden omschreven als: “gedrag is discreet gedrag dat de organisatie ten goede komt en dat voorbij de verwachte werk activiteiten gaat”. Schaufeli, Taris & Bakker (2006) omschreven in-rol activiteiten als officieel benodigde uitkomsten van gedrag die de organisatie ten goede komen. Burke’s omschrijving voor extra-rol activiteiten was: discreet gedrag waarvan gedacht wordt dat deze de effectiviteit van de organisatie direct ten goede komt zonder dat deze direct de productiviteit van de werknemer verhoogd. Een andere tweedeling die veel lijkt op de tweedeling van in-rol en extra-rol is die van taak- en contextuele prestatie (Motowildo & Scotter, 1994). Taakprestatie lijkt zeer op die van in-rol, zoals ook is af te leiden uit de definitie die Kahya (2007) hiervoor gebruikt: taakprestaties zijn patronen van gedrag die direct betrokken zijn bij het produceren van goederen of assisteren bij activiteiten die indirect support bieden aan de core business van een organisatie. Contextuele prestaties komen ook overeen met extra-rol prestaties wanneer contextuele prestaties worden omschreven als individuele activiteiten die niet direct betrokken zijn bij de hoofdtaak, maar toch belangrijk zijn omdat zij de organisatie vormen op sociaal en psychologisch gebied. Kort gezegd houdt dit onder andere in dat er hier sprake is van behulpzaam gedrag richting collega’s. Motowildo & Scotter (1994) hebben in hun onderzoek aangetoond dat in-rol (taak) en extra-rol (contextuele) prestaties twee verschillende aspecten zijn van werkprestaties. Uit een onderzoek van Barksdale & Werner (2000) is gebleken dat in-rol en extra-rol prestaties goede voorspellers waren voor de totale prestaties van een werknemer. Hier zal verder gebruik worden gemaakt van de termen in-rol en extra-rol.

Sociaal psychologen hebben ontdekt dat mensen die een goede bui hebben of goed gehumeurd zijn, eerder geneigd zijn om andere mensen te helpen. Dit werd bevestigd door Organ & Konovsky (1989) die een verband vonden tussen positieve stemming en behulpzaamheid. Dat een negatieve stemming leidt tot slechtere werkprestaties werd

bevestigd in het onderzoek van Wright, Cropazano & Meyer (2004). Wright et. al. (2004) vonden echter geen significant verband tussen een positieve stemming en werkprestaties.

## **Optimisme**

Meer nog dan stemming en humeur is er onderzoek gedaan naar de vraag of optimisme een relatie heeft met zowel in-rol al extra-rol werkprestaties. Optimisme verwijst naar een predispositie van positieve toekomstverwachtingen, waarbij men de neiging heeft om een zo positief mogelijke beeld te creëren van toekomstige acties of gebeurtenissen of de best mogelijke uitkomst verwachten (Lounsbury, Sundstrom, Loveland & Gibson, 2003). Carver & Scheier (2002) omschrijven optimisme als dat mensen verwachten dat hen goede dingen zullen overkomen. De meest gebruikte omschrijving van optimisme is van Seligman (1991): optimisme is een attributiestijl die positieve zaken verklaart als kenmerken van persoonlijke, permanente en overtuigende oorzaken en negatieve zaken als kenmerken van externe, tijdelijke en situatiebepaalde oorzaken. Uit eerder onderzoek gedaan door sociale psychologen mag er verwacht worden dat er een positieve relatie is tussen prestaties en optimisme. Positieve relaties tussen optimisme en schoolresultaten zijn in meerdere studies gevonden (Lee, Ashford & Jamieson, 1993; Lounsbury et. al., 2003). Youssef & Luthans (2007) vonden een positief verband tussen optimisme en werkprestaties. Een positief verband tussen optimisme en personeel en tussen optimisme en technische werkprestaties werd gevonden door Begley, Lee & Czajka (2000). In dit laatste onderzoek komt de omschrijving van personeel vrijwel overeen met extra-rol prestaties en zijn technische werkprestaties vrijwel identiek aan in-rol prestaties. Uit bovenstaand onderzoek kan er geconcludeerd worden dat er sprake is van een positief verband tussen aan de ene kant in-rol en extra-rol werkprestaties en aan de andere kant optimisme.

In dit onderzoek is gekeken naar het aanwezige optimisme en positieve toekomstverwachtingen van werknemers en de relatie die dit heeft met hun werkprestaties. Daaruit komt de eerste hypothese voort:

- 1a     optimisme heeft een positief verband met in-rol prestaties.**
- 1b     optimisme heeft een positief verband met extra-rol prestaties.**

## **Gezondheid**

Naast optimisme is het zeer aannemelijk dat gezondheid ook een positief verband heeft met werkprestaties. Er zijn positieve verbanden gevonden voor gezondheid en werkprestaties door Ivancevich (1986). Wright, Cropazano & Meyer (2004) vonden dat ook geestelijke gezondheid een positief verband heeft met werkprestaties. Slaapproblemen

leiden tot slechtere werkprestaties (Filer, Kuppermann, Lubeck, Mazonson, Patrick, Stewart & Buesching, 1995). Door (Khurana & Singh, 1990) werd er ook gevonden dat geestelijke gezondheid van invloed is op werkprestaties Kahya (2007) ontdekt dat werkomstandigheden die de gezondheid aantasten er toe bijdragen dat werknemers slechter gaan presteren..

Er zijn echter ook onderzoeken die vonden dat droevige werknemers beter presteren dan vrolijke werknemers (Sinclair & Lavis, 2001). Al in de jaren vijftig en zestig is er onderzoek gedaan waaruit blijkt dat blije werknemers niet productiever zijn (Brayfield & Crockett, 1955; Vroom, 1964). Wright & Staw hebben dit verder onderzocht en vonden dat werknemers die een vrolijke bui hadden niet beter presteerden maar werknemers die van nature vrolijker zijn wel beter presteerden. Dit wil zeggen dat men vanuit een vrolijk sentiment niet beter presteert maar als men vrolijkheid als eigenschap heeft dit wel leidt tot betere werkprestaties.

Er zijn onderzoeken waarin gekeken wordt naar de verbanden tussen werkprestaties en gezondheid zoals dat ervaren wordt door de werknemers zelf (Musich, Hook, Baaner & Edington, 2006; Donaldson, 1993). In dit onderzoek wordt er ook bekeken of de eigen beleving van gezondheid bij werknemers verband heeft met werkprestaties. Verschil met eerder onderzoek is dat werkprestaties hier opgesplitst worden in in-rol en extra-rol prestaties. De tweede hypothese luidt dan als volgt:

**2a gezondheid heeft een positief verband met in-rol prestaties.**

**2b gezondheid heeft een positief verband met extra-rol prestaties.**

## **Bevlogenheid**

Onderzoek in de psychologie richt zich steeds meer op positieve psychologie. Positieve psychologie wordt door Seligman en Csikszentmihalyi (2000) omschreven als gewaardeerde subjectieve ervaring; tevredenheid, gezondheid hoop en optimisme. Anders gezegd: psychologie zou moeten helpen duidelijk maken wat voor soort families ervoor zorgen dat kinderen zich plezierig kunnen ontwikkelen, welke werkomstandigheden de grootste werktevredenheid teweeg brengt, welke politieke beslissingen voor de grootste saamhorigheid zorgen en hoe we ons leven zo waardevol mogelijk kunnen maken (Seligman en Csikszentmihalyi, 2000).

De psycholoog is niet langer alleen maar bezig met het beter maken van zieke mensen, maar richt zich steeds meer op de mogelijkheid om de niet-zieke mens beter te laten presteren. In dit kader past ook het onderzoek naar bevlogenheid. Bevlogenheid werd in eerste instantie geïntroduceerd als de tegenhanger van burnout (Maslach & Leiter, 1997). Schaufeli & Bakker (2004) hebben aangetoond dat bevlogenheid en burnout niet twee kanten van een dimensie zijn. Een persoon die een hoge mate van bevlogenheid heeft hoeft

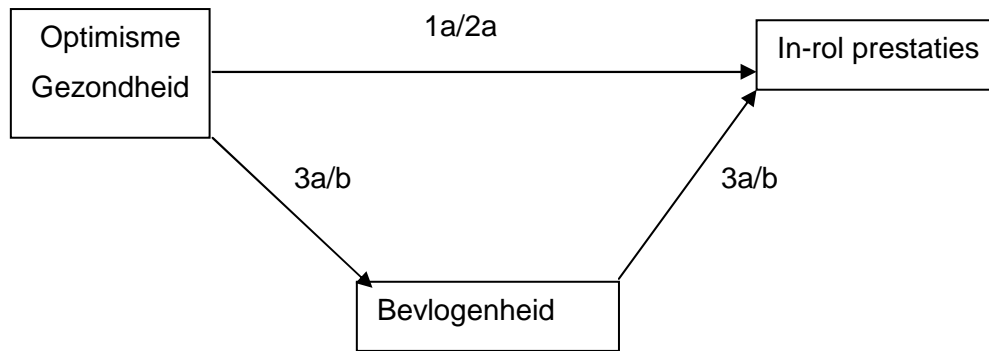
niet laag te scoren op burnout. Omgekeerd hoeft iemand die hoog scoort op burnout niet laag te scoren op bevlogenheid. Schaufeli & Bakker (2001) omschrijven bevlogenheid als: “een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie”. Bevlogenheid wordt gekenmerkt door energieke en toegewijde werknemers. Eerder onderzoek heeft aangetoond dat bevlogenheid vaker voorkomt bij positief ingestelde mensen (Schaufeli, Taris, Le Blanc, Peeters, Bakker & De Jonge, 2001). Dit komt overeen met het onderzoek van Mauno, Kinnunen & Ruokolainen (2007) waarin werd aangetoond dat bevlogenheid voorspeld kon worden door de mate waarin iemand controle over zijn eigen werk heeft en in hoeverre iemand een positieve eigenwaarde kan ontleen aan de organisatie waarvoor hij werkt. Bevlogen werknemers hebben een positieve werkhouding, voelen zich geestelijk en lichamelijk gezond en presteren beter op het werk dan zij die minder bevlogen zijn (Schaufeli & Bakker, 2001). Ook Schaufeli, Taris & Bakker (2006) vonden positieve verbanden tussen bevlogenheid en gezondheid en zowel in- al extra-rol prestaties. Hierdoor ontstaat de gedachte dat bevlogenheid een medieërende rol heeft tussen prestaties en zowel gezondheid als levensvisie.

De derde hypothese luidt:

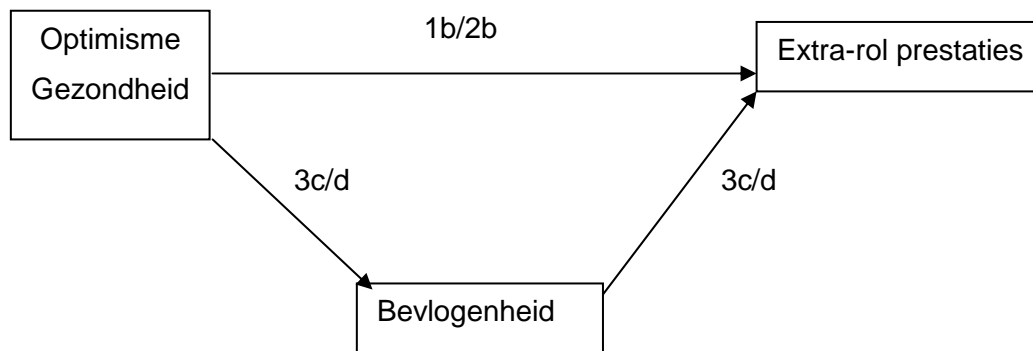
- 3a bevlogenheid heeft een medieërende rol tussen optimisme en in-rol prestaties.**
- 3b bevlogenheid heeft een medieërende rol tussen gezondheid en in-rol prestaties.**
- 3c bevlogenheid heeft een medieërende rol tussen optimisme en extra-rol prestaties.**
- 3d bevlogenheid heeft een medieërende rol tussen gezondheid en extra-rol prestaties.**

Schematisch weergegeven zien de hypothesen er uit als in figuur 1 en 2.

Figuur 1: hypothesen betreffende in-rol prestaties.



Figuur 2: hypothesen betreffende extra-rol prestaties.



## Methode

De respondenten hebben allen vrijwillig meegedaan aan een online enquête over bevlogenheid en werkverslaving. De enquête stond vanaf 29 januari 2004 tot op het moment van het schrijven van dit artikel in maart 2008 op de website van psychologie magazine (<http://www.psychologiemagazine.nl/psychologie/show/id=54035>). De data werden gedurende twee periodes verzameld. De eerste periode liep van 29 januari 2004 tot en met 10 januari 2005. Gedurende deze periode hadden 2164 personen deze test gemaakt. De tweede periode was van 7 april 2004 tot en met 14 december 2007. In dit tijdsbestek werd de enquête 3391 keer ingevuld. In de tweede periode waren de data van 653 personen dubbel meegenomen waardoor er in totaal 4902 respondenten waren. Vervolgens zijn alle respondenten verwijderd die meer dan 15 vragen onbeantwoord hadden. Dit zorgde ervoor dat er nog eens 132 respondenten verwijderd werden, waardoor er 4770 respondenten overbleven.

De gemiddelde leeftijd van de respondenten was 40,33 jaar met een standaarddeviatie van 11,45. De man - vrouw verdeling was respectievelijk 62,3% en 37,7%. Als hoogst genoten opleiding had 1,4% lagere school, 7,3% MAVO/ LBO, 19,8% HAVO/MBO, 4,9% VWO, 37,9% HBO en 28,8% WO. 85% van de respondenten werkte in loondienst. De gemiddelde werkervaring was 17,59 jaar met een standaarddeviatie van 11,11.

In-rol prestaties werden gemeten met behulp van drie items van de Goodman en Svyantek (1999) schaal. Een voorbeeld van een item is: je behaalt de doelen binnen jouw functie. De respondent kreeg een zeven-puntsschaal voorgelegd. Deze liep van helemaal niet kenmerkend (0) tot helemaal kenmerkend (6).

Extra-rol prestaties zijn ook met behulp van Goodman en Svyantek (1999) schaal ondervraagd. Net als bij de in-rol vragen was er hier een zevenpuntsschaal van 0 tot en met 6. Een voorbeeld van een item is: je helpt collega's die kampen met een hoge werkdruk of die andere problemen hebben.

De Life Orientation Test (lot), van Scheier en Carver (1985), kent acht items die opgedeeld worden in vier positief gestelde items en vier negatief gestelde items. In dit onderzoek is er gebruik gemaakt van de vier positief gestelde items om het optimisme van de respondenten te meten. Zo luidt een van de items: ik bekijk altijd alles van de zonnige kant. Er was een vijf-puntsschaal om te antwoorden. Deze liep van geheel mee oneens (1) naar geheel mee eens (5).



Gezondheid kent twee verschillende manieren om te meten. Het eerste item luidt: voel jij je over het algemeen gezond? Er is een vierpuntschaal om op te antwoorden. Deze loopt van zelden of nooit (1) tot en met zeer vaak (4). Het tweede gezondheidsitem is de vraag hoeveel dagen je de afgelopen 12 maanden vanwege ziekte niet hebt gewerkt. Het item dat vraagt naar het aantal ziektedagen is in dit onderzoek niet verder mee genomen.

Bevlogenheid werd gemeten met de verkorte negen-item-versie van de Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Een voorbeeld van een item is: op mijn werk bruis ik van energie. De respondenten konden antwoorden met behulp van een zevenpuntschaal die liep van nooit (0) tot en met altijd (6).

## Resultaten

Tabel 1. Gemiddelden, standaarddeviaties, cronbach's alpha en correlaties (N=4756)

	Gem	SD	Cronbach's alpha	1	2	3	4
1. Optimisme	3.70	0.75	0.84				
2. Gezondheid	3.08	0.74		0.40**			
3. Bevlogenheid	3.78	1.12	0.93	0.37**	0.31**		
4. In-rol prestaties	4.27	1.16	0.86	0.24**	0.19**	0.40**	
5. Extra-rol prestaties	3.68	1.21	0.73	0.21**	0.09**	0.35**	0.40**

\*\*P < 0.01

De betrouwbaarheid van de gebruikte schalen is vastgesteld aan de hand van de Cronbach's alpha. Deze waarden zijn af te lezen in tabel 1. Over het algemeen wordt voor complexere begrippen een minimum alpha van 0,60 als maatstaf genomen (Baarda, de Goede & van Dijkum, 2003). Alle vier de begrippen voldoen dus ruimschoots aan deze eis en kunnen daarom als betrouwbaar bestempeld worden. Er is geen Cronbach's alpha bekend voor gezondheid aangezien dit concept opgemaakt wordt door één item.

Met behulp van tabel 1 kunnen we bepalen dat hypothese 1a, optimisme heeft een positief verband met in-rol prestaties, bevestigd wordt ( $r = 0.24$ ,  $p < 0.01$ ). Ook hypothese 1b, optimisme heeft een positief verband met extra-rol prestaties, wordt bevestigd ( $r = 0.21$ ,  $p < 0.01$ ). Optimisme heeft een positief verband met zowel in-rol als extra-rol prestaties.

Bevestiging van hypothese 2a, gezondheid heeft een positief verband met in-rol prestaties, wordt ook in tabel 1 gevonden ( $r = 0.19$ ,  $p < 0.01$ ). Tevens valt er uit tabel 1 op te maken dat hypothese 2b, gezondheid heeft een positief verband met extra-rol prestaties, bevestigd wordt ( $r = 0.09$ ,  $p < 0.01$ ).

Om hypothese 3 te testen moet er bekeken worden of er sprake is van (gedeeltelijke) mediation. Dit vereist vier stappen (Miles & Shevlin, 2005):

Stap 1 vereist dat er een significante relatie is tussen de onafhankelijke en de afhankelijke variabele.

Stap 2 vereist dat er een significante relatie is tussen de onafhankelijke variabele en de mediator.

Stap 3 vereist dat de mediator een significante relatie heeft met de afhankelijke variabele op het moment dat er gecontroleerd wordt voor de onafhankelijke variabele.

Stap 4 Er moet gekeken worden of er nog een significante relatie is tussen de onafhankelijke variabele en de afhankelijke variabele wanneer er gecontroleerd wordt voor de mediator. Wanneer dit effect verminderd is, is er sprake van een gedeeltelijke mediator. Echter wanneer dit effect hiermee terug gebracht wordt tot nul is er sprake van een volledige mediator.

Voor stap 1 van hypothese 3a, bevlogenheid heeft een medieërende rol tussen optimisme en in-rol prestaties, is een significante relatie tussen optimisme en in-rol prestaties gevonden. Dit wordt bevestigd in hypothese 1a ( $r = 0.24$ ,  $p < 0.01$ ). Stap 2 kan ook bevestigd worden; uit tabel 1 blijkt dat er een positief verband is tussen optimisme en bevlogenheid ( $r = 0.37$ ,  $p < 0.01$ ). Stap 3 kan bevestigend beantwoord worden; tabel 2 toont dat bevlogenheid een positief verband heeft met in-rol prestaties op het moment dat er gecontroleerd wordt voor optimisme ( $\beta = 0.36$ ,  $p < 0.01$ ). In tabel 2 is af te lezen dat optimisme nog steeds een significante relatie heeft met in-rol prestaties op het moment dat er gecontroleerd wordt voor bevlogenheid ( $\beta = 0.18$ ,  $p < 0.01$ ). Dit betekent dat bevlogenheid een gedeeltelijke mediator is. Met behulp van Sobel's test (Jose, 2004) is berekend in hoeverre dit een significante gedeeltelijke mediator is. Deze berekening heeft op internet plaatsgevonden <http://www.danielsoper.com/statcalc/calc31.aspx> Sobel's Z-waarde is 22.84 ( $p < 0.001$ ) waarmee sprake is van een significante gedeeltelijke mediator.

Tabel 2

Resultaten van regressie analyse van in-rol en extra-rol prestaties met optimisme en bevlogenheid.

	In-rol prestaties		Extra-rol prestaties	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
Optimisme	0.38**	0.18**	0.33**	0.15**
Bevlogenheid		0.36**		0.34**
R <sup>2</sup> Change		0.11**		.09**
Total R <sup>2</sup>	0.06**	0.17**	.04**	0.13**

\*\*P < 0.01

Hypothese 2a bevestigt stap 1 van hypothese 3b: bevlogenheid heeft een medieërende rol tussen gezondheid en in-rol prestaties, ( $r = 0.19$ ,  $p < 0.01$ ). Uit tabel 1 blijkt dat er een positief verband is tussen gezondheid en bevlogenheid ( $r = 0.31$ ,  $p < 0.01$ ), waarmee wordt voldaan aan de eisen van stap 2. Bevlogenheid heeft ook wanneer er wordt gecontroleerd voor gezondheid een positief verband met in-rol prestaties ( $\beta = 0.39$ ,  $p < 0.01$ ), zoals te zien is in tabel 3. Dit betekent dat stap 3 ook positief beantwoord kan worden. Tot slot blijkt uit tabel 3 dat gezondheid nog steeds een positief verband heeft met in-rol prestaties op het moment dat er gecontroleerd wordt voor bevlogenheid ( $\beta = 0.11$ ,  $p < 0.01$ ). Hieruit kunnen we opmaken dat bevlogenheid een gedeeltelijke mediator is. Sobel's Z-waarde is 20.71 ( $p < 0.001$ ) waarmee sprake is van een significante gedeeltelijke mediator.

Tabel 3

Resultaten van regressie analyse van in-rol en extra-rol prestaties met gezondheid en bevlogenheid.

	In-rol prestaties		Extra-rol prestaties	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
Gezondheid	0.29**	0.11**	0.15**	NS
Bevlogenheid		0.39**		0.38**
R <sup>2</sup> Change		0.13**		0.11**
Total R <sup>2</sup>	0.04**	0.16**	0.01**	0.12**

\*\*P < 0.01

Stap 1 van hypothese 3c, bevlogenheid heeft een medieërende rol tussen optimisme en extra-rol prestaties, wordt bevestigd in hypothese 1b: er is een positief verband tussen optimisme en extra-rol prestaties ( $r=0.21$ ,  $p<0.01$ ). Stap 2 is ook al besproken in hypothese 3a, er is een positief verband tussen optimisme en bevlogenheid ( $r= 0.37$ ,  $p< 0.01$ ). Stap 3 is af te leiden uit tabel 2, bevlogenheid heeft een positief verband met extra-rol prestaties op het moment dat er gecontroleerd wordt voor optimisme ( $\beta= 0.34$ ,  $p< 0.01$ ). Aangezien tabel 2 laat zien dat optimisme nog steeds een positief verband heeft met extra-rol prestaties op het moment dat er gecontroleerd wordt voor bevlogenheid ( $\beta= 0.15$ ,  $p< 0.01$ ), kan ook hier geconcludeerd worden dat er sprake is van een gedeeltelijke mediator. Sobel's Z-waarde is 15.35 ( $p< 0.001$ ) waarmee sprake is van een significante gedeeltelijke mediator.

Ook stap 1 van hypothese 3d, bevlogenheid heeft een medieërende rol tussen gezondheid en extra-rol prestaties, kan met behulp van tabel 1 positief beantwoord worden. Er is een positief verband tussen gezondheid en extra-rol prestaties ( $r= 0.21$ ,  $p<0.01$ ). Dat gezondheid en bevlogenheid een positief verband hebben ( $r= 0.31$ ,  $p<0.01$ ) bleek al in hypothese 3b, hiermee wordt ook voldaan aan stap 2. In tabel 3 is te zien dat bevlogenheid een positief verband heeft met extra-rol prestaties op het moment dat er gecontroleerd wordt voor gezondheid ( $r= 0.38$ ,  $p<0.01$ ), waarmee stap 3 ook positief is afgerond. Doordat er geen significant verband gevonden is tussen gezondheid en extra-rol prestaties op het moment dat er gecontroleerd wordt voor bevlogenheid, is er hier sprake van een volledige mediator.

## Discussie

Optimisme en gezondheid hebben beide invloed op de werkprestaties, dit geldt zowel voor de in-rol als voor de extra-rol prestaties. Bevlogenheid is voor de meeste van deze relaties een gedeeltelijke mediator alleen voor de relatie tussen gezondheid en extra-rol prestaties is bevlogenheid een volledige mediator.

In overeenstemming met de verwachting heeft dit onderzoek aangetoond dat er een verband is tussen optimisme en werkprestaties; optimistischere personen presteren beter voor zowel in-rol prestaties als extra-rol prestaties. Deze gevonden relatie tussen optimisme en werkprestaties werd niet door alle voorgaande onderzoeken verwacht, zo vonden Wright et. al. (2004) bijvoorbeeld in hun onderzoek geen positief verband tussen positieve stemming en werkprestaties. Terwijl onder meer Youssef & Luthans (2007) wel vonden dat er een verband was tussen optimisme en werkprestaties. Het nu gedane onderzoek toont aan dat optimistische mensen zowel hun eigen functie beter vervullen als dat zij meer extra zaken buiten hun functie oppakken.

Ook gezondheid bleek conform de verwachting een positief relatie met werkprestaties te hebben. Deze relatie komt overeen met onderzoeken gedaan door Ivancevich (1986) en Wright, Cropazano & Meyer (2004) waarin ook relaties tussen gezondheid en werkprestaties werden gevonden. Opmerkelijk is dat gezondheid een aanzienlijk groter verband heeft met in-rol prestaties dan met extra-rol prestaties. Dat wil zeggen dat respondenten die zich gezond voelen beter hun eigen functies uitvoeren en ook extra zaken aanpakken maar vooral in hun eigen functie beter presteren. Gezondheid blijkt dus geen bepalende factor te zijn of een werknemer extra taken op zich neemt. Wanneer er een poging gedaan wordt om werknemers meer taken buiten hun functie te laten ondernemen is gezondheid derhalve geen belangrijke factor.

Bevlogenheid blijkt een belangrijke factor te zijn wanneer we in-rol en extra-rol prestaties gaan meten want bevlogenheid blijkt een direct positieve invloed op zowel in-rol als extra-rol prestaties te hebben. Werkgevers zouden er naar moeten streven om bevlogen werknemers te hebben, omdat dit een van de manieren kan zijn om tot betere werkprestaties te komen. Voor drie relaties (optimisme – in-rol prestaties / gezondheid – in-rol prestaties / optimisme – extra-rol) is bevlogenheid een gedeeltelijke mediator. Dit betekent dat optimisme en gezondheid naast hun directe invloed op in-rol en extra-rol prestaties ook invloed op in-rol en extra-rol prestaties hebben via bevlogenheid. Het resultaat van bevlogenheid als mediator in de relatie tussen gezondheid en extra-rol prestaties is dat van een volledige mediator. Dit betekent dat gezondheid geen directe invloed uitoefent op extra-

rol prestaties maar dat een betere gezondheid een verhoogde kans op bevlogenheid geeft. Een hogere bevlogenheid geeft weer een grotere kans op betere extra-rol prestaties. De invloed die gezondheid heeft op extra-rol prestaties loopt op die manier via bevlogenheid. Ook in het onderzoek van Schaufeli & Bakker (2001) bleek dat bevlogenheid leidde tot betere werkprestaties al is er in dat onderzoek geen sprake van bevlogenheid als mediator. In het algemeen zijn kennis, vaardigheden en ervaring van belang voor werkprestaties. Uit het hier beschreven onderzoek blijkt dat ook bevlogenheid van belang is. Blijkbaar is het van belang om toegewijde en energieke werknemers te hebben om tot betere werkprestaties te komen.

De in dit onderzoek gebruikte Life Orientation Test is omstreden. Verscheidene onderzoeken zoals die van Brief, Burke, George, Robinson & Webster (1988), Costa & McCrae (1987), Smith, Pope, Rodewahl & Poulton (1989) en Watson & Pennebaker (1989) geven aan dat neuroticisme een storende factor kan zijn bij het meten van optimisme met behulp van de LOT. Deze onderzoeken vonden dat neuroticisme regelmatig een vervanger voor optimisme zou kunnen zijn op het moment dat er onderzoek naar optimisme gedaan wordt met behulp van de Life Orientation Test. De vraag die dus onbeantwoord blijft is of neuroticisme ook in dit onderzoek veel resultaten zou kunnen verklaren die nu aan optimisme zijn toegeschreven. Het is dus mogelijk dat de verbanden die in het hier beschreven onderzoek ook gevonden zouden kunnen worden wanneer optimisme vervangen zou worden door neuroticisme. Verder onderzoek zal moeten uitwijzen of er overlap is tussen de termen neuroticisme en optimisme zoals deze tot op heden worden gehanteerd. Daarbij moet er onderzocht worden of de LOT aangepast zou kunnen worden om ervoor te zorgen dat deze geen neuroticisme meet.

Het is volgens Begley et al. (2000) de vraag of het optimisme is dat voor betere werkprestaties zorgt of dat optimisme er slechts voor zorgt dat werknemers minder snel opgeven wanneer werknemers obstakels ervaren die goede werkprestaties tegenwerken. Hier is het nu de vraag of de werknemers die aan dit onderzoek hebben meegedaan en meer doorzettingsvermogen hadden beter scoorden op de in-rol en extra-rol prestaties. Wanneer het inderdaad zo is dat doorzettingsvermogen zorgt voor betere prestaties zal er meer aandacht bij de selectie van werknemers voor doorzettingsvermogen moeten zijn. Verder onderzoek zal dit moeten uitwijzen.

Gezondheid is in dit onderzoek alleen gemeten door één item waarin de respondenten zelf hun ervaren gezondheid dienden aan te geven. Nadeel van deze manier van meten is dat het een subjectieve meting is, er wordt gemeten hoe iemand zijn gezondheid ervaart. Hoe een persoon zich voelt op het moment dat hij de vragenlijst invult

zou al bepalend kunnen zijn voor zijn algemene gevoel van gezondheid. De variabele gezondheid zou heel andere resultaten kunnen geven wanneer er bijvoorbeeld gebruik wordt gemaakt van het aantal huisartsbezoeken of van het aantal gemiste werkdagen. Deze metingen geven objectievere cijfers over gezondheid. Nader onderzoek zal moeten bepalen in hoeverre zelf ervaren gezondheid een objectieve meting voor gezondheid is en of deze verschillend is ten opzichte van de meer objectieve metingen.

Nu telkens duidelijker wordt welke belangrijke rol bevoegenheid heeft bij het meten van werkprestaties is het aan te raden om nader onderzoek te doen naar het verband tussen bevoegenheid en andere factoren die in verband met werkprestaties worden genoemd. Het zou kunnen zijn dat deze factoren ook bevoegenheid als mediator hebben. Een aantal voorbeelden van andere factoren die al regelmatig onderzocht werden, zijn opleidingsniveau, ervaring en werkomstandigheden en hun relatie met in-rol en extra-rol prestaties (Kahya, 2007). Deze factoren bleken van invloed te zijn op de werkprestaties. In een ander onderzoek wordt er bekeken in hoeverre de beheersing van de taal invloed heeft op werkprestaties (Chan, Schmitt, Jennings & Sheppard, 1999). Met een onderzoek naar de invloed van bevoegenheid op deze factoren zou het belang van bevoegen werknemers nog eens bevestigd kunnen worden. Hierdoor zou er meer aandacht aan besteed kunnen worden in het bedrijfsleven.

Grote aantallen respondenten zoals in dit onderzoek zorgen ervoor dat men op basis van statistische gegevens zeer regelmatig statistische resultaten kan vinden. Nadeel van het vinden van vele statistische resultaten is dat statistische resultaten niet altijd betekenen dat er ook relevante resultaten zijn. Door de grote groep respondenten kan er sprake van een resultaat zijn terwijl dit nauwelijks enige invloed of belang heeft in het dagelijkse leven.

Bij dit onderzoek moet aangetekend worden dat het hier niet gaat om een random steekproef; respondenten hebben vrijwillig op internet een enquête ingevuld. De kans is niet groot dat mensen die geen plezierige werkomgeving hebben een enquête willen invoeren die bevestigt dat zij niet bevoegen zijn. Deze mensen zullen buiten hun werk om zo min mogelijk hiermee geconfronteerd willen worden en dat maakt de kans niet groot dat ze aan de hier gebruikte vragenlijst vrijwillig mee zouden willen doen. Hierdoor is er sprake van zelfselectie van de participanten, die er voor zorgt dat er een vrij homogene groep respondenten zijn. Deze respondenten zijn geïnteresseerd in de psychologie, anders zouden ze geen website van de psychologie magazine bekijken. Hiermee wordt er een verdere selectie gemaakt in de deelnemers die er voor zorgt dat de respondenten geen random doorsnee zijn van de



Nederlandse bevolking. Dit zorgt er voor dat de resultaten mogelijk een vertekend beeld van de werkelijkheid geven.

Nadeel van een cross-sectioneel onderzoek zoals dat hier gebruikt is, is dat men niet dezelfde mensen onder andere omstandigheden kan testen of hertesten zoals gebruikelijk in een longitudinale onderzoek. Beter zou het zijn wanneer we nu optimisme, gezondheid en bevlogenheid zouden kunnen meten bij de respondenten om dan vervolgens in de toekomst te meten hoe hun werkprestaties zijn. Hieruit kan dan opgemaakt worden of optimistischere en gezondere werknemers tot betere werkprestaties komen.

Werkgevers kunnen profijt hebben van de kennis dat optimistische mensen beter presteren. Aan de ene kant kan men aan de poort al selecteren op optimisme, daarnaast is het ook mogelijk om als werkgever je werknemer te helpen door hem te leren om meer optimistisch te zijn (Seligman, 2001). Een korte zoektocht met behulp van Google levert vele coaches en managers op die ingehuurd kunnen worden om werknemers te helpen om een optimistischere kijk op het leven te krijgen. Na deze begeleiding kunnen de werkprestaties toe gaan nemen. Werkgevers doen er ook goed aan om zoveel mogelijk omstandigheden te creëren die er toe kunnen leiden dat zij bevlogen werknemers hebben. Om bevlogen te raken dient een werknemer zoveel mogelijk zelf controle over zijn werk te hebben en een positieve eigenwaarde te ontfangen aan de organisatie waarvoor hij werkt (Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2007). Managers zullen zoveel mogelijk verantwoordelijkheden naar hun werknemers delegeren zodat deze werknemers zoveel mogelijk het gevoel hebben dat ze controle over hun eigen werk hebben. Daarnaast dienen leidinggevenden ook hun werknemers te belonen voor werk dat goed gedaan wordt. Belonen hoeft niet altijd in de vorm van financiële vergoeding te zijn maar kan al door het geven van een compliment.

Dat gezondheid geen rechtstreekse invloed heeft op extra-rol prestaties op het moment dat er gecontroleerd wordt voor bevlogenheid, betekent niet dat er door werkgevers/werknemers geen aandacht aan besteed hoeft te worden. Gezondheid heeft wel degelijk invloed op de in-rol prestaties. Waarom is het zo dat wanneer je je goed gezond voelt, dit niet direct leidt tot betere extra-rol prestaties maar wel tot betere in-rol prestaties. Het is goed mogelijk dat wanneer een werknemer zich niet lekker voelt hij zijn functie niet of niet goed kan uitvoeren. Dit betekent dat als iemand gezond is hij daardoor zijn in-rol prestaties ziet toenemen. De essentie is of iemand wel of niet op werk aanwezig is. Hiermee wordt ook verklaard dat wanneer iemand gezond is dit niet direct leidt tot betere extra-rol prestaties. Dit zou meer aandacht moeten hebben in onderzoeken die in de toekomst gedaan zullen worden.

Werkgevers kunnen hun bedrijfsresultaten verbeteren door gebruik te maken van de in dit onderzoek opgedane kennis maar ook werknemers kunnen hier voordeel uit halen op het moment dat zij bijvoorbeeld optimistischer zijn zullen zij beter presteren en daarmee in aanmerking komen voor mogelijk een salarisverhoging of zelfs promotie.

Het is binnen deze maatschappij op drie niveaus zeer belangrijk dat werknemers goed presteren, namelijk voor de economie, voor de werkgevers en zeker niet op de laatste plaats voor de werknemers zelf. Om deze drie groepen verder te helpen moet er een zo goed mogelijk antwoord komen op de vraag: wat zorgt voor goede werkprestaties. Uit dit onderzoek is gebleken dat optimisme, gezondheid en bevoegenheid hierin een rol spelen en tot op heden nog niet genoeg aandacht hebben gekregen.

## Referentielijst

- Baarda, D.B., de Goede, M.P.M. & van Dijkum, C.J. (2003). *Basisboek statistiek met spss*. Groningen/ Houten: Wolters-Noordhoff bv
- Barksdale, K. & Werner, J.M. (2000). Managerial ratings of in-role behaviors, organizational citizenship behaviours, and overall performance: testing different models of their relationship. *Journal of business research*. 51,145-155.
- Begley, T.M., Lee, C. & Czajka, J.M. (2000). The relationship of type A behaviour and optimism with job performance and blood pressure. *Journal of business and psychology*. 15, no 2, 215-227.
- Bayfield, A.H. & Crockett, W.H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological bulletin*, 52, 396-424.
- Brief, A. P, Burke, M. J., George, J. M., Robinson, B. S. and Webster, J. (1988). 'Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress?' *Journal of Applied Psychology*, 73, 193-198.
- Carver, C.S. & Scheier, M.F. (2002). *Handbook of positive psychology*. Oxford: Oxford university press. Hoofdstuk 17.
- Chan, D., Schmitt, N., Jennings, D. & Sheppard, L. (1999). Developing Measures of Basic Job-Relevant English Proficiency for the Prediction of Job Performance and Promotability. *Journal of business and psychology*, 14, 305-318.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1987). 'Neuroticism, somatic complaints, and disease: Is the bark worse than the bite?' *Journal of Personality*, 55, 299-316.
- Donaldson, S. (1993). Effects of lifestyle and stress on the employee and organization: Implications for promoting health at work. *Anxiety,-Stress-and-Coping:-An-International-Journal*. 6, 155-177.
- Filer, S.K., Kuppermann, M., Lubeck, D.P., Mazonson, P.D., Patrick, D.L., Stewart, A.L. & Buesching, D.P. (1995). Sleep problems and their correlates in a working population. *Journal of general internal medicine*,10, 25-32.

- Goodman, S.A. and Svyantek, D.J. (1999), 'Person–organization fit and contextual performance: do shared values matter?', *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254–275.
- Ivancevich, J.M. (1986). Life events and hassles as predictors of health symptoms, job performance, and absenteeism. *Journal of occupational behaviour*. 7, 39-51.
- Jose, P. (2004). Medgraph-PC: A programme to graphically depict mediation among three variables (Version Alpha). Wellington, New Zealand: Victoria University of Wellington.
- Kahya, E. (2007). The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *International journal of industrial ergonomics*. 37, 515-523.
- Katz, D. & Kahn, R.L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Khurana, A & Singh, A. (1990). Mental health and job performance of industrial workers. *Indian-Journal-of-Behaviour*. 14, 5-16.
- Lee, C., Ashford, S.J. & Jamieson, L.F. (1993). The effect of type A behaviour dimensions and optimism on coping strategy, health and performance. *Journal of organizational behaviour*, 14, 143-157.
- Lounsbury, J.W., Sundstrom, E., Loveland, J.L. & Gibson, L.W. (2003). Broad versus narrow personality traits in predicting academic performance of adolescents. *Learning and Individual Differences*. 14, 67-77.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: a longitudinal study. *Journal of vocational behaviour*, 70, 149-171.
- Miles, J. & Shevlin, M. (2005). *Applying regression & correlation*. London: Sage publications.

- Motowildo, S.J. & Scotter, van J.R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of applied psychology*. 79, 475-480.
- Musich, S. Hook, D. Baaner, S. & Edington, D. (2006). The Association of Two Productivity Measures With Health Risks and Medical Conditions in an Australian Employee Population. *American-Journal-of-Health-Promotion*. 20, 353-363.
- Organ, D.W. & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behaviour. *Journal of applied psychology*. 74, 157-164.
- Schaufeli, W., Bakker, A. (2001). Werk en welbevinding. Naar een positieve benadering in de arbeids- en gezondheidspsychologie [Work en well-being: Towards a positive approach in occupational health psychology]. *Gedrag & Organisatie*, 5, 229 – 253.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Bevlogenheid: een begrip gemeten. *Gedrag en organisatie*, 17, 89-112.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. and Salanova, M. (2006), 'The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study', *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–16.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism (pp. 193-217). In R. Burke (Ed), *Research companion to working time and work addiction*. Edward Elgar: Northampton, MA.
- Schaufeli, W. B., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A. B., & De Jonge, J. (2001). Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer. *De Psycholoog*, 36, 422–428.
- Scheier, M. F. & Carver, C. S. (1985). 'Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies', *Health Psychology*, 4, 219-247.
- Seligman, M.E.P. (2001). *Learned optimism*. New York: pocket books.
- Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American psychologist*. Januari 2000.

Sinclair, R. & Lavis, C. (2001). Sad workers are good workers. *IIE solutions*. Augustus 2001.

Smith, T. W., Pope, M. K., Rhodewalt, F. and Poulton, J. L. (1989). 'Optimism, neuroticism, coping, and symptom reports: an alternative interpretation of the Life Orientation Test', *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 640-648.

Vroom, V.H. (1964) *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.

Watson, D. and Pennebaker, J. W. (1989). 'Health complaints, stress, and distress: Exploring the central role of negative affectivity', *Psychological Review*, 96, 233-253.

Wright, T.A., Cropazano, R. & Meyer, D.G. (2004). State and trait correlates of job performance: a tale of two perspectives. *Journal of business and psychology*. 18, 365-383.

Wright, T.A. & Staw, B.M. (1999). Affect and favourable work outcomes: two longitudinal tests of the happy- productive worker thesis. *Journal of organizational behaviour*, 20, 1-23.

Youssef, C.M. & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace. *Journal of management*. 33, 774-800.