

KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN

**FACULTEIT PSYCHOLOGIE EN
PEDAGOGISCHE WETENSCHAPPEN**

ONDERZOEKSGROEP VOOR ARBEIDS-, ORGANISATIE- EN
PERSONEELSPSYCHOLOGIE

Hangen humorstijlen samen met performantie?

Masterproef aangeboden tot het
verkrijgen van de graad van
master in de Psychologie

Door

Daisy Van Dessel

Promotor: Prof. Dr. H. De Witte

KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN

**FACULTEIT PSYCHOLOGIE EN
PEDAGOGISCHE WETENSCHAPPEN**

ONDERZOEKSGROEP VOOR ARBEIDS-, ORGANISATIE- EN
PERSONEELSPSYCHOLOGIE

Hangen humorstijlen samen met performantie?

Masterproef aangeboden tot het
verkrijgen van de graad van
master in de Psychologie

Door

Daisy Van Dessel

Promotor: Prof. Dr. H. De Witte

Daisy Van Dessel, Hangen humorstijlen samen met performantie?

Masterproef aangeboden tot het verkrijgen van graad van Master in de Psychologie

Examenperiode: Juni 2011

Promotor: Prof. Dr. Hans De Witte

Dit onderzoek kadert binnen de positieve psychologie en beoogt de, reeds onderzochte, relaties tussen humorstijlen en welzijn uit te breiden naar het performantiedomein. Onderzoek naar de relatie tussen humorstijlen en de performantie is immers nagenoeg onbestaande. Deze studie poogt deze lacune in het onderzoeksdomein op te vullen, door een antwoord te bieden op de vraag: 'Hangen humorstijlen samen met de performantie?'.

Om de verschillende humorstijlen te definiëren, wordt het framework van Martin et al. (2003) gebruikt. In dit kader maakt men een onderscheid tussen de positieve humorstijlen (zelfversterkende en affiliatieve humor) enerzijds en de negatieve humorstijlen (zelfverwerpende en agressieve humor) anderzijds. De performantie werd geoperationaliseerd door deze op te delen in drie domeinen: de taakperformantie, 'organizational citizenship behavior' (OCB) en 'counterproductive workplace behavior' (CWB).

Op basis van het energiegenererend vermogen van de humorstijlen verwachten we dat de positieve humorstijlen positief gerelateerd zijn aan zowel de taakperformantie als OCB en negatief aan CWB. Voor de negatieve humorstijlen verwachten we het omgekeerde patroon. Daarnaast stellen we dat er ook een indirect verband bestaat tussen de humorstijlen en de performantie via een tussenliggende variabele welzijn. In deze studie werd welzijn geoperationaliseerd aan de hand van arbeidstevredenheid en bevlogenheid. We hypothetiseren hierbij dat arbeidstevredenheid en, in sterkere mate, bevlogenheid de relaties tussen humorstijlen en de performantiedomeinen zal mediëren.

De hypothesen werden getoetst bij 337 Vlaamse werknemers, via een elektronisch verspreide vragenlijst.

Uit de resultaten blijkt dat de meeste hypothesen over de directe relatie tussen humorstijlen en performantie bevestigd worden. Wat de hypothesen over de indirecte relaties betreft, werden er bijna geen hypothesen bevestigd met de variabele arbeidstevredenheid. Bevlogenheid bleek daarentegen wel een significante mediator te zijn tussen alle humorstijlen (behalve zelfverwerpende humor) en de taakperformantie en OCB. Op basis van deze bevindingen werden een aantal beperkingen en suggesties voor vervolgonderzoek geformuleerd.

Ten geleide

Ik heb zelf het onderwerp van mijn masterproef ingediend en de voornaamste reden hiervoor was dat ik een echte bijdrage wilde leveren aan het onderzoeksveld. Ik wilde bijgevolg dus niets testen wat al vaak onderzocht is en waarop het antwoord al gekend is. De voornaamste reden waarom ik voor het onderwerp humorstijlen heb gekozen, is dan weer omdat ik een groot voorstander ben van de zogenaamde “positieve psychologie”. De focus, doorheen mijn hele opleiding psychologie, lag steeds op negatieve variabelen, op tekorten, op stoornissen en deficits. In mijn ogen is psychologie veel meer dan dat en is het de wetenschap bij uitstek die men kan aanwenden om mensen te helpen en te voorkomen dat men ziek wordt. Deze invalshoek heb ik in mijn opleiding wat gemist en ik vond mijn masterproef dan ook de gelegenheid bij uitstek om mij hier wat meer in te verdiepen.

Verder ging mijn voorkeur uit naar een masterproef in artikelvorm omwille van twee belangrijke redenen. Enerzijds ben ik ervan overtuigd dat alle informatie die in een artikelvorm gevat is, toegankelijker is en meer als bron van informatie gebruikt kan worden door toekomstige studenten en andere geïnteresseerden, dan de traditionele rapportvorm. Ik wilde met mijn onderzoek ook graag een bijdrage leveren aan de bestaande wetenschappelijke literatuur en een artikel biedt hier, volgens mij, meer mogelijkheden toe. Anderzijds biedt een masterproef in artikelvorm een grotere uitdaging op het vlak van wetenschappelijk denken en het wetenschappelijk synthetiseren. Een belangrijk werkpunt dat uit mijn stage naar voor was gekomen, was het wetenschappelijk en professioneel leren schrijven. Een artikel leek mij een heel goede oefening om mijn vaardigheden op dit vlak verder te ontwikkelen.

Tot slot zou ik alle mensen die mij, niet enkel gedurende mijn masterproef maar gedurende mijn hele opleiding, gesteund hebben, oprecht willen bedanken. In de eerste plaats zijn dit mijn vriend en mijn ouders, die altijd voor mij klaarstonden als het eens wat minder ging. Daarnaast zou ik ook al mijn vrienden binnen en buiten Leuven willen bedanken. Zij stonden steeds voor me klaar met een luisterend oor en zorgden op tijd en stond voor de nodige ontspanning. Tenslotte wil ik ook mijn promotor, Professor Hans De Witte, bedanken wiens professionele begeleiding het mogelijk heeft gemaakt om deze masterproef tot een goed einde te brengen. Ook de twee medestudenten, Aline Bauwens en Hanne Peeters, met wie ik samengewerkt heb, dienen hier vermeld te worden aangezien we samen data verzameld hebben.

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	p. 1
2. Humorstijlen.....	p. 2
3. Performantie.....	p. 4
4. Relatie tussen humorstijlen en performantie: Theorie en hypothesen.....	p. 8
5. Methode.....	p. 17
5.1. Dataverzameling.....	p. 17
5.2. Instrumenten.....	p. 17
6. Resultaten.....	p. 21
6.1. Correlaties tussen variabelen.....	p. 21
6.2. Hiërarchische lineaire regressie.....	p. 23
7. Discussie.....	p. 30
7.1. Samenvatting.....	p. 30
7.2. Beperking.....	p. 33
7.3. Sterktes van het onderzoek.....	p. 35
8. Referenties	

Bijlagen

Bijlage 1: Overzicht van alle items van de gebruikte schalen met hun frequenties, gemiddelde en standaarddeviatie.....	i
Bijlage 2: Principale component analyse van de humor styles questionnaire.....	ii

Lijst van de tabellen

Tabel 1	<i>Gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties tussen schalen.....</i>	p. 22
Tabel 2	<i>Samenhang tussen humorstijlen, arbeidstevredenheid, bevlogenheid en de performantiedomeinen.....</i>	p. 27
Tabel 3	<i>Samenhang tussen humorstijlen en de twee mediërende variabelen.....</i>	p. 28
Tabel 4	<i>Resultaten Sobel test.....</i>	p. 29

Lijst van de figuren

<i>Figuur 1</i>	Referentiekader van humorstijlen.....	p. 4
<i>Figuur 2</i>	De drie performantiedomeinen.....	p. 5
<i>Figuur 3</i>	Onderverdeling OCB.....	p. 6
<i>Figuur 4</i>	Onderverdeling CWB.....	p. 7
<i>Figuur 5</i>	Alle onderverdelingen van het performantiedomein.....	p. 8
<i>Figuur 6</i>	Een overzicht van de directe relaties tussen humorstijlen en performantie.....	p. 15
<i>Figuur 7</i>	Een overzicht van de indirecte relaties tussen humorstijlen en performantie.....	p. 16
<i>Figuur 8</i>	Overzicht van de bevestigde directe hypothesen.....	p. 24
<i>Figuur 9</i>	Overzicht van de bevestigde mediatiehypothesen.....	p. 26

1. Inleiding

De focus van hedendaags onderzoek binnen de arbeids- en organisatiepsychologie ligt voornamelijk op negatief georiënteerde variabelen zoals onwelzijn, burn-out, jobonzekerheid,... Als we echter weten dat werknemers, ongeveer een derde van de uren dat ze wakker zijn, op hun werk doorbrengen en dat men zijn job niet noodzakelijk achter zich laat als men de werkplaats verlaat (Conrad, 1988), is het niet alleen belangrijk om de impact van deze negatieve factoren te kennen, maar is de impact van positieve factoren minstens even belangrijk. Eén van deze mogelijke positieve factoren is humor. Wat is er immers positiever dan al de tijd die men op het werk doorbrengt, wat een groot deel van ons leven is, op te vrolijken met humor. Is het mogelijk om humor op de werkvloer te brengen en zal dit een positief effect hebben op de organisatie en zijn werknemers? Ja, dit kan! Studies van Crawford (1994), Duncan (1982), Romero & Pescoslido (2008) en vele anderen hebben reeds de positieve effecten van humor op de werkvloer gedocumenteerd.

In deze studie gaan we het echter niet hebben over humor, maar wel over humorstijlen welke door Fitts & Seby (2009) gedefinieerd worden als manieren waarop een individu zijn humor uitdrukt in sociale situaties. Het reeds bestaande onderzoek over humorstijlen heeft zich voornamelijk gefocust op de relatie tussen humorstijlen en welzijn. We weten ondertussen dat de positieve humorstijlen een positief effect hebben op het welzijn, terwijl de negatieve humorstijlen hier een negatief effect op hebben (Martin et al., 2003). Onderzoek naar de relatie tussen de verschillende humorstijlen en de performantie is echter nagenoeg onbestaande. Nochtans is de vraag naar de impact op de performantie zeker niet irrelevant gezien de prestatiegerichte maatschappij waarin we leven. Als humor een positief effect kan hebben op het welzijn, is het zeker niet ondenkbaar dat humor ook een positief effect zou kunnen hebben op de performantie. Er bestaat immers de aloude gekende wijsheid “A happy worker, is a productive worker” (Wright & Cropanzano, 1997). Meer specifiek kunnen we nu gaan onderzoeken: “A funny worker is a productive worker?”.

In dit artikel wordt de relatie tussen deze twee variabelen onderzocht. De variabele humorstijlen werd in dit onderzoek gemeten aan de hand van de humor styles questionnaire, ontwikkeld door Martin, Gray, Phulik-Doris, Larsen en Weir (2003) en performantie werd opgevat als bestaande uit drie domeinen namelijk de taakperformantie of het inrolgedrag,

‘organizational citizenship behavior’ of het constructieve extrarolgedrag en ‘counterproductive workplace behavior’ of het destructieve extrarolgedrag.

In deze studie wordt voor het eerst de directe relatie tussen de humorstijlen van een werknemer en zijn/haar performantie op het werk nagegaan.

2. Humorstijlen

Humor is een breed concept en kan dan ook op erg veel verschillende manieren gedefinieerd worden. Het Van Dale woordenboek (2008) definieert humor als oog en gevoel voor dat wat grappig is. Martineau definieert humor dan weer als elk communicatief moment dat als humorvol of grappig gepercipieerd wordt (Martineau, 1972 geciteerd door Romero & Cruthirds, 2006). Crawford voegt nog het volgende toe aan de definitie van Martineau, humor bestaat uit verbale en non-verbale communicatie die een positieve, cognitieve of affectieve respons produceert bij de luisteraars (Crawford, 1994). Romero en Cruthirds gingen humor dan weer specifieker definiëren voor organisaties namelijk organisationele humor bestaat uit amusante communicatie die positieve emoties en cognities produceert in een individu, groep of organisatie (Romero & Cruthirds, 2006). Een andere definitie van Romero en Pearson sluit hier sterk bij aan en zij hebben in deze definitie ook al een band met performantie gelegd. Zij definiëren humor als amuserende communicatie die mensen verenigt en richting en energie geeft op zulke manieren dat het voordeel oplevert voor het individu, de groep of de organisatie (Romero & Pearson, 2004).

De eerste twee definities zijn nog vrij algemene definities die geen uitspraak doen over de mogelijke implicaties van humor. De laatste twee definities zijn specifieker en gaan er per definitie vanuit dat humor steeds positieve effecten teweeg brengt. De vraag naar de effecten van humor op de performantie lijkt dan irrelevant. Daarnaast laten deze definities ook geen ruimte voor het feit dat één persoon de humoruitwisseling als grappig kan percipiëren, terwijl de andere persoon dit niet doet.

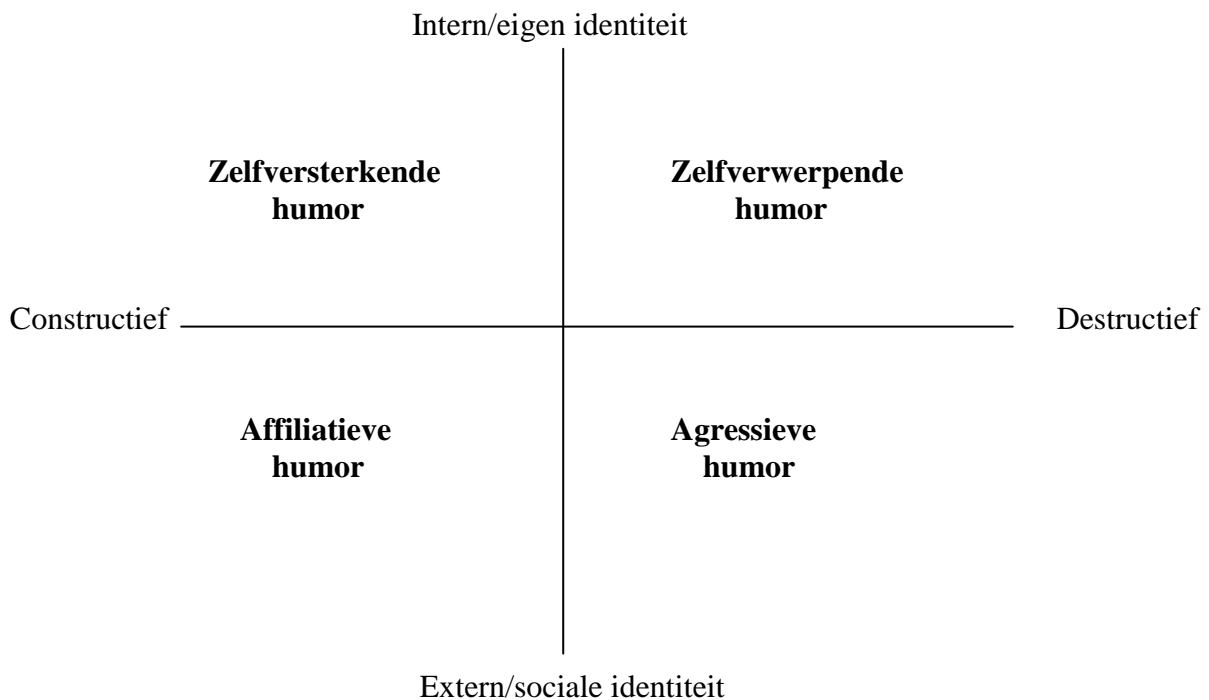
Doordat er zoveel verschillende definities en opvattingen bestaan over het concept humor, wordt het onderzoek naar humor sterk bemoeilijkt. Daarom gaan we in dit onderzoek niet werken met het concept humor maar wel met het concept humorstijlen.

Het begrip humorstijl is concreter dan het hierboven gedefinieerde concept humor. Fitts en Seby definiëren humorstijlen als manieren waarop een individu zijn humor uitdrukt in sociale situaties (Fitts & Seby, 2009). Men dient het begrip humorstijl te onderscheiden van het begrip ‘gevoel voor humor’ dat door Martin gedefinieerd wordt als begrip, appreciatie en creatie van humor (Martin, 1998). Het begrip ‘gevoel voor humor’ verwijst dus vooral naar humor als een stabiele persoonlijkheidstrekk of individuele verschilvariabele (Ruch & Kohler, 1998). Het verschil tussen deze twee begrippen is niet zo duidelijk af te leiden uit de definities, maar er is wel degelijk een verschil, aangezien het traditionele ‘gevoel voor humor’ een veel zwakkere correlatie heeft met allerlei welzijnsdimensies dan de humorstijlen.

Een nuttig referentiekader (Figuur 1) dat gebruikt kan worden om de verschillende specifieke humorstijlen weer te geven, is dat van Martin, Phulik-Doris, Larsen, Gray en Weir (2003). Dit referentiekader bevat verschillende humorstijlen en deze worden ingedeeld volgens twee dimensies. De eerste dimensie is gebaseerd op het onderscheid dat veel concepten binnen de psychologie hanteren (Wiggins, 1991 geciteerd door Martin et al., 2003) namelijk of de humor gericht is op zichzelf of op de relaties met anderen. Als de humor gericht is op zichzelf, gaat het over de intrapsychische functies van humor (Martin et al., 2003). Als de humor op een andere persoon of een andere groep van personen gericht is, gaat het over interpersoonlijke humor. De tweede dimensie is een continuüm, dat gaat van destructieve humor tot constructieve humor. Constructieve humor is humor die relatief goedaardig en welwillend is, destructieve humor wordt dan weer gedefinieerd als humor die potentieel nadelig en schadelijk is (Martin et al., 2003).

Door deze twee dimensies te kruisen, verkrijgt men vier verschillende humorstijlen. Ten eerste is er zelfversterkende humor. Hierbij wordt humor constructief gebruikt om zichzelf te versterken. Hiermee wordt vooral verwezen naar de copingfunctie van humor. Deze humorstijl is er immers op gericht om zichzelf te beschermen door o.a. vermindering van stress. De tweede humorstijl is affiliatieve humor. Hierbij wordt humor constructief gebruikt om de relaties met anderen te versterken. Het versterken van deze relaties kan gebeuren door o.a. het welzijn van de anderen te verhogen, conflicten te voorkomen en banden tussen individuen te versterken. Het versterken van deze relaties gebeurt steeds op een goedaardige en zelfaccepterende manier. Bij de zelfverwerpende humor gaat men echter de relaties proberen te versterken, door op een destructieve manier op zichzelf te focussen. Men gaat zichzelf immers belachelijk maken. De agressieve humorstijl daarentegen is destructief voor

de relaties met anderen, hierbij gaat men immers anderen bewust en intentioneel belachelijk maken, excessief plagen, denigreren en minachten.

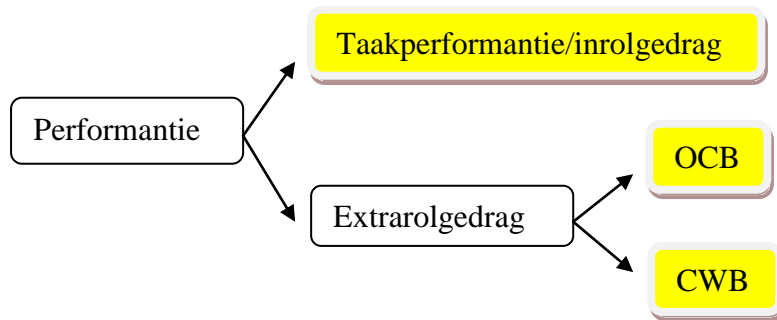


Figuur 1: Referentiekader van humorstijlen

3. Performantie

Om een goede meting van de performantie, de afhankelijke variabele, te kunnen uitvoeren moet ook dit concept goed gedefinieerd worden. Performantie is immers een erg algemeen begrip, dat in erg veel verschillende contexten gebruikt wordt.

De variabele performantie wordt in deze studie opgevat als een variabele die bestaat uit drie deelcomponenten. We gaan hierbij gebruik maken van een veel gebruikte opdeling binnen het performantiedomein, namelijk het onderscheid tussen de taakperformantie, of het inrolgedrag, en het extrarolgedrag (Borman & Motowidlo, 1997). Het extrarolgedrag wordt dan nog eens opgedeeld in het positief extrarolgedrag of het zogenaamde 'organizational citizenship behavior' (OCB) en het negatief extrarolgedrag of het zogenaamde 'counterproductive workplace behavior' (CWB). Zo bestaat performantie dus uit drie grote domeinen (Figuur 2). Deze drie primaire dimensies van performantie werden recent nog gesuggereerd door Rotundo en Sackett (Rotundo & Sackett, 2002).



Figuur 2: De drie performantiedomeinen

Taakperformantie kan gedefinieerd worden als de effectiviteit van werknemers met betrekking tot die activiteiten die bijdragen tot de technische kern van de organisatie (Borman & Motowidlo, 1997). Met technische kern bedoelt men de activiteiten die in de jobomschrijving staan, daarom spreekt men ook wel van inrolgedrag. Van Dyne et al. (1995) definiëren inrolgedrag als de verplichtingen en verantwoordelijkheden die formeel toegewezen worden als een deel van de werkkrol.

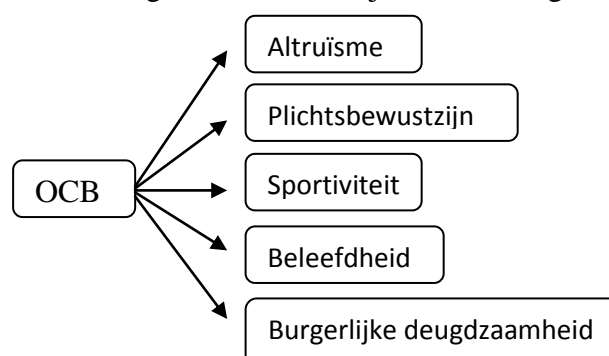
Abramis (1994) maakt op dit domein nog een onderscheid tussen de technische performantie en de sociale performantie. De technische performantie is onder meer het maken van fouten, terwijl de sociale performantie de mate van samenwerking met anderen omvat. Bij de meting van de taakperformantie gaan we enkel rekening houden met de technische performantie aangezien dit de kern van het concept vat zoals het gedefinieerd is door Borman en Motowidlo. Daarnaast is de sociale performantie een concept dat eerder gevat zal worden in de meting van organizational citizenship behavior.

Het extrarolgedrag bestaat per definitie uit gedragingen en taken die niet tot de rol behoren en deze geven vorm aan zowel de organisationele, sociale en psychologische context waarbinnen taken en processen plaatsvinden (Borman & Motowidlo, 1993). Van Dyne et al. (1995) omschrijven extrarolgedrag als discretionaire gedragingen die buiten het bestek van de formele werkverplichtingen van een individu vallen en die voordelig zijn voor de organisatie. Het is belangrijk om dit concept goed te onderscheiden van het inrolgedrag. Deze concepten verschillen op drie vlakken (Borman & Motowidlo, 1997). Ten eerste zullen taakactiviteiten sterk variëren tussen verschillende jobs, terwijl niet taakactiviteiten meer gelijkaardig zijn tussen verschillende jobs. Ten tweede zullen taakactiviteiten veel meer voorgeschreven zijn door de rol en niet-taakactiviteiten zullen eerder extrarolgedrag zijn. Tot slot zullen taakactiviteiten meer beroep doen op cognitieve bekwaamheden, terwijl extrarolgedrag eerder beroep zal doen op persoonlijkheidsvariabelen.

Het extrarolgedrag kan dan nog eens opgedeeld worden in twee grote delen namelijk het positieve extrarolgedrag of het zogenaamde organizational citizenship behavior en het negatieve extrarolgedrag of het zogenaamde counterproductive workplace behavior.

Organizational citizenship behavior (OCB) wordt door Borman en Motowidlo gedefinieerd in termen van acties die de teameffectiviteit of organisationele effectiviteit verhogen (Borman en Motowidlo, 1997). Organ definieert het dan weer als het individueel gedrag dat de doelen van de organisatie promoot door bij te dragen aan de sociale en psychologische omgeving (Organ, 1997). Het is hierbij belangrijk dat men OCB niet verwart met een gelijkaardig concept, namelijk prosociaal organisationeel gedrag of kortweg POG. POG kan gedefinieerd worden als het gedrag dat gesteld wordt met de intentie om het welzijn van de individuen of groepen, waarop het gedrag gericht is, te verhogen (Brief & Motowidlo, 1986). Het grote verschil tussen deze twee concepten zit in het feit dat POG zowel over gedrag kan gaan dat voorgeschreven is door de rol, als over extrarolgedrag. Terwijl OCB per definitie over extrarolgedrag gaat. Daarnaast kan POG ook negatief zijn voor de organisatie (maar wel positief voor het individu), wat niet geldt voor OCB.

Het concept OCB werd in dit onderzoek geoperationaliseerd door gebruik te maken van een onderverdeling van Organ (1988) (Figuur 3). Organ onderscheidt vijf factoren binnen OCB, namelijk altruïsme (bestaat uit gedragingen die een specifiek persoon helpen), plichtsbewustzijn (bestaat uit gedragingen die verder gaan dan de minimale vereisten op het vlak van aanwezigheid, gehoorzamen aan regels,...), sportiviteit (is de bereidheid om minder ideale omstandigheden te tolereren zonder te klagen), beleefdheid (omvat gedragingen die gericht zijn op het voorkomen van werkgerelateerde problemen met anderen) en burgerlijke deugdzaamheid (omvat gedragingen die betrokkenheid en participatie bij de organisatie reflecteren). Om deze laatste factor te operationaliseren wordt hij vaak nog opgesplitst in organisationele betrokkenheid en 'keeping up'. Organisationele betrokkenheid wordt door Morrison (1994) gedefinieerd als participatie in organisationele functies en 'keeping up' wordt omschreven als het geïnformeerd blijven over organisationele gebeurtenissen en veranderingen.

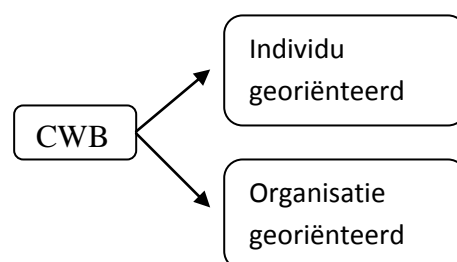


Figuur 3: Onderverdeling OCB

Tegenover deze positieve component van het extrarolgedrag staat het negatieve extrarolgedrag of het counterproductive workplace behavior.

Counterproductive workplace behavior (CWB) definieert men als het vrijwillige gedrag dat significante organisatienormen schendt en terwijl men dit doet het welzijn van de organisatie of van de leden in de organisatie bedreigt (Robinson & Bennett, 1995). Dit concept kan men nog eens verder opsplitsen in individueel georiënteerd CWB, of kortweg CWi, en organisationeel georiënteerd CWB, kortweg CWo (Figuur 4). Onder individueel georiënteerd CWB vallen gedragingen zoals het onbeleefd zijn tegen anderen en onder organisationeel CWB vallen gedragingen zoals eigendommen wegnemen zonder toestemming en intentioneel lage kwaliteit van werk leveren (Sackett & Laczó, 2006). Voor de meting van CWB zullen we gebruik maken van dit onderscheid tussen individueel en organisationeel CWB.

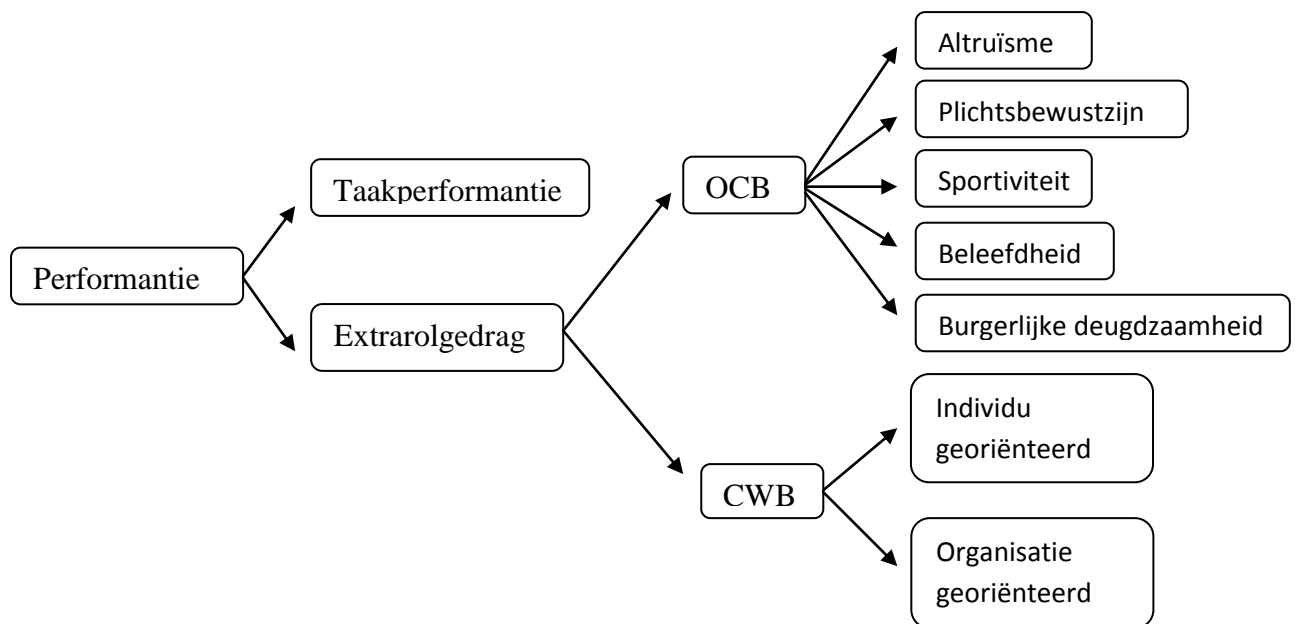
Een laatste opmerking bij deze indeling is dat OCB en CWB lang als tegengestelde constructen op eenzelfde dimensie gezien werden. Recent is er echter meer evidentie gevonden voor OCB en CWB als twee aparte domeinen. Onderzoek van Sackett en Laczó (2006) vond immers een matig negatieve correlatie tussen CWB en OCB en hun confirmatorische factoranalyse bevestigde verschillen tussen facetten van OCB en CWB. Dit perspectief, waarbij men OCB en CWB als twee aparte constructen beschouwt, conceptualiseert elk domein dus als een aparte dimensie. De positie op deze dimensie wordt bepaald door de frequentie en consistentie waarmee een persoon bepaalde gedragingen stelt (Sackett & Laczó, 2006). Dit laat toe dat men binnen eenzelfde situatie of omgeving zowel OCB als CWB kan vertonen (Spector & Fox, 2009).



Figuur 4: Onderverdeling CWB

Samengevat kan de performantie of totale contributie aan een organisatie het best opgevat worden als samengesteld uit deze drie grote performantiedomeinen namelijk taakperformantie of het inrolgedrag, OCB en CWB waarvan deze laatste twee het extrarolgedrag vormen. Performantie wordt zo als een erg breed concept beschouwd. Dit heeft als voordeel dat de

meting in uiteenlopende bedrijven iets makkelijker wordt, een ander belangrijk voordeel is dat performantie zowel negatief als positief ingevuld kan worden.



Figuur 5: Alle onderverdelingen van het performantiedomein

4. Relatie tussen humorstijlen en performantie: theorie en hypothesen

In voorgaand onderzoek is de relatie tussen humor en performantie al verkend. Hiertoe behoren een aantal studies die een positief verband tussen humor en performantie bevestigen. In een studie over gemeenschappelijk plezier (joint laughter) kwam, meer algemeen, naar voren dat dit gemeenschappelijk plezier de taakperformantie, en ook het bereiken van de doelen van de organisatie, kan verhogen (Kangasharju & Nikko, 2009). Ook in een studie van Roach, Troboy en Cochran (2006) werd geconcludeerd dat humor een effectieve methode is om de performantie te doen stijgen bij individuele brainstorming performantie. Zij vonden in hun experiment dat humor de performantie met maar liefst 25% deed stijgen, als de doelen vaag waren. Opmerkelijk in deze studie was dat humor geen enkel effect had op de performantie, als de doelen specifiek waren. Humor werd hier echter niet geoperationaliseerd met een vragenlijst, maar door de proefleider een grap te laten maken.

Een onderzoek naar het effect van humor op groepsproductiviteit (Romero & Pearson, 2004) kon niet bevestigen dat humor een positief effect had op de performantie. In dit experiment moesten groepen van drie individuen, nadat ze aan een humorconditie toegewezen waren (door het bekijken van een humorvolle/loze videoclip), een ordeningstaak uitvoeren. Uit de

resultaten bleek dat de groepen die humor gebruikten, hun taken niet significant beter of sneller uitvoerden dan de andere groepen. De auteurs gaven zelf wel aan dat dit aan de samenstelling van hun groepen kon liggen. De individuen kenden elkaar immers niet en misschien zou men wel significante effecten bekomen als de individuen wel met elkaar vertrouwd zijn. Omwille van deze laatste bemerking is er in deze studie ook geopteerd om het effect van humor op de individuele performantie na te gaan. Het onderzoek naar groepen is immers moeilijker aangezien er erg veel soorten groepen zijn en de effecten op de performantie inderdaad ook aan deze variabele kunnen toe te schrijven zijn en niet noodzakelijk aan humor.

Ook in een studie over het effect van humorgebruik door ingenieurs, vond men weer geen significante correlatie tussen het gebruik van humor en de geïntegreerde performantie (Ogunlana et al., 2006). Uit deze studie bleek verder dat er een complexe contingentie bestaat tussen het efficiënte gebruik van humor en een heel aantal contextuele factoren.

Uit al deze studies blijkt dat humor erg uiteenlopende effecten kan hebben, de ene keer draagt het significant bij aan de performantie, terwijl het in een andere studie helemaal geen effect of zelfs een negatief effect op de performantie heeft. Deze uiteenlopende resultaten kunnen toe te schrijven zijn aan het feit dat men in deze studies niet steeds dezelfde definitie van humor heeft gehanteerd. Ook de eerder vermelde beperkingen van humordefinities kunnen hier een rol in spelen. Daarnaast kan men uit de studies waarin humor negatieve effecten heeft, afleiden dat humor een mes is dat aan twee kanten snijdt. Omwille van deze redenen is het erg nuttig om te werken met het concept humorstijlen.

Om een genuanceerder beeld te krijgen van het effect van humor op de performantie, is het noodzakelijk om de band na te gaan tussen de verschillende humorstijlen en de performantie. Onze theoretische veronderstelling is dat zelfversterkende en affiliatieve humor positief gerelateerd zullen zijn aan de performantie terwijl zelfverwerpende en agressieve humor hier negatief geassocieerd mee zullen zijn. We baseren deze stelling op het onderscheid dat Martin et al. (2003) zelf al maakten tussen deze humorstijlen. Ze beschouwden affiliatieve en zelfversterkende humor immers als positieve humorstijlen en agressieve en zelfverwerpende humor eerder als negatieve humorstijlen.

We hebben het begrip performantie eerder echter opgedeeld in drie verschillende domeinen namelijk de taakperformantie, OCB en CWB. Het is daarom belangrijk dat we onze redenering uitbreiden tot deze drie variabelen.

Er bestaat nog geen empirisch onderzoek dat het verband tussen humorstijlen en de verschillende performantiedomeinen nagaat. Er zijn echter sterke theoretische redenen om aan te nemen dat dergelijke band bestaat. We kunnen op twee grote manieren de verschillende humorstijlen in verband brengen met de drie performantiedomeinen.

Een eerste manier gaat uit van een direct verband tussen deze variabelen. Enerzijds is het logisch dat de positieve humorstijlen positief zullen gerelateerd zijn aan OCB en de taakperformantie, omdat deze variabelen zich op dezelfde dimensie bevinden.

Zelfversterkende en affiliatieve humor bevinden zich immers aan de constructieve kant van het continuüm en OCB is per definitie het constructieve extrarolgedrag. Logischerwijze zullen deze positieve humorstijlen, die een constructief effect hebben, leiden tot meer constructief extrarolgedrag of OCB. De negatieve humorstijlen bevinden zich dan weer aan de destructieve kant van het continuüm en zullen logischerwijze een destructieve impact hebben en dus het destructieve extrarolgedrag gaan versterken namelijk CWB.

We kunnen deze redenering, die het directe verband tussen humorstijlen en performantie verklaart, nog verder uitbreiden. We passen hier een gelijkaardige redenering toe als Rich et al. (2010) hebben gebruikt om jobengagement te verbinden aan de taakperformantie en OCB. We breiden deze redenering echter uit tot de verschillende humorstijlen en het CWB.

De belangrijkste reden waarom humorstijlen dergelijke effecten op de performantie hebben, is de energiegeneratie die de humorstijlen teweeg brengen. Zelfversterkende en affiliatieve humor worden gedefinieerd als versterkende of actieve humorstijlen omdat ze positieve energie genereren. Het gebruik van deze humor leidt zowel emotioneel, cognitief als fysisch tot hogere energieniveaus. Zelfverwerpende en agressieve humor zullen ook energie genereren, maar hierbij gaat het om negatieve energie. Dit verklaart ook het effect van humorstijlen op de performantie. Wat de taakperformantie betreft heeft men uiteraard veel positieve energie nodig om zijn taken en activiteiten zo goed mogelijk te volbrengen en zo bij te dragen aan de doelstellingen van de organisatie. OCB vergt nog meer van dit soort energie aangezien OCB nog extra inspanningen bovenop je taakperformantie vereist. Om die reden wordt OCB weleens omschreven als het afleggen van die 'extra mijl'. CWB daarentegen is per definitie een schending van de normen en dit vergt veel negatieve energie. Door deze negatieve energie, ga je je eerder tegen dingen afzetten en de organisatie bijgevolg belemmeren bij het bereiken van zijn doelen.

We leven in een maatschappij met veel normen en regels en het vergt vaak veel positieve energie om binnen de voorafgebakende paden van de maatschappij te blijven. De aanwezigheid van veel positieve energie zal dan ook leiden tot minder CWB. Omgekeerd zal de aanwezigheid van veel negatieve energie leiden tot minder OCB en taakperformantie, aangezien men zich dan tegen de organisatie en zijn doelen gaat afzetten. Een overzicht van deze directe relaties vindt men in Figuur 6.

Er bestaat maar erg weinig empirisch onderzoek over deze relatie. Het weinige onderzoek dat hier echter over gebeurd is, steunt wel de hierboven geponeerde veronderstellingen.

Pohancsek (2010) raadde immers aan om zelfversterkende en affiliatieve humor op de werkvloer te gebruiken aangezien deze stijlen een positieve invloed zouden hebben op teamgeoriënteerd gedrag en ze de organisationele performantie versterken.

Iun (2007) heeft reeds gelijkaardig onderzoek uitgevoerd als het onderzoek van deze studie. Zij ging echter na wat het effect was van humorstijlen van supervisors op de performantie van hun medewerkers. Iun vond dat de positieve humorstijlen een significant positieve impact hadden, op zowel het inrolgedrag van de werknemers als hun extrarolgedrag, terwijl de negatieve humorstijlen negatief gerelateerd waren aan deze uitkomsten.

Uit onderzoek van Ning (2010) bleek dan weer dat agressieve humor een significant positief effect heeft op zowel individuele als organisationele CWB. Verder vond Ning (2010) dat zelfversterkende humor leidt tot een verlaagde intentie om de organisatie te verlaten. De voornaamste reden die Ning hiervoor aangaf was dat zelfversterkende humor leidt tot minder stress en dat het een positieve attitude bevordert. Agressieve humor zou dan weer stressverhogend werken en een negatief effect hebben op de positieve attitude. Deze verklaring, aan de hand van een positieve attitude, ligt in lijn met onze redenering over de energiegeneratie van de humorstijlen. Daarnaast suggereert stressverhoging/reductie dat we de relatie tussen de verschillende humorstijlen en performantie ook kunnen verklaren aan de hand van een tussenliggende variabele, namelijk welzijn.

Men kan het verband tussen humorstijlen en de verschillende performantiedomeinen dus ook op een indirecte manier onderbouwen, via een tussenliggende variabele. Eerder is immers al vermeld dat het verband tussen humorstijlen en een groot aantal zogenaamde welzijnsvariabelen vaak onderzocht is. Welzijn kan hier fungeren als de mediërende variabele die het verband tussen humorstijlen en performantie kan verklaren. De positieve humorstijlen hebben immers een positief verband met welzijn terwijl de negatieve humorstijlen hier

negatief mee geassocieerd zijn. De positieve humorstijlen dragen dus bij tot een blije werknemer met een hoog welzijn. De aloude gekende wijsheid “a happy worker is a productive worker” zou dan de link met performantie leggen. Ondanks dat deze wijsheid erg omstreden is, zijn er toch vele studies die dit verband bevestigen (Zelenski et al. 2008 en Wright & Cropanzano (1997)). Vooral de studie van Judge et. al (2001) vindt toch wel een sterke correlatie tussen tevredenheid en performantie van .30. De voornaamste reden voor deze omstreden resultaten is dat men erg verschillende definities van welzijn hanteert. Welzijn is immers een erg breed concept en vele verschillende variabelen vallen hieronder zoals affect, arbeidstevredenheid, bevlogenheid/burn-out,... Deze variabelen kunnen echter het verband tussen humorstijlen en performantie verklaren en deze verbanden zijn wel reeds empirisch onderzocht.

Martin et. Al (2003) hebben in hun onderzoek al aangetoond dat de twee positieve humorstijlen positief gecorreleerd zijn met psychologisch welzijn, terwijl de negatieve humorstijlen hier negatief mee gecorreleerd zijn. Wright & Cropanzano (1997) hebben in hun studie dan weer aangetoond dat voornamelijk psychologisch welzijn, en in mindere mate jobtevredenheid, leiden tot een hogere jobperformantie.

Op het vlak van affect heeft onderzoek van Kuiper et al. (2004) reeds aangetoond dat de twee positieve humorstijlen gerelateerd zijn aan meer positief affect en minder negatief affect, terwijl de negatieve humorstijlen juist meer negatief affect induceren en het positief affect verminderen. Kaplan et al. (2009) linken op hun beurt affect dan weer aan de verschillende vormen van performantie. Uit de meta-analyse van Kaplan bleek dat positief affect een significant positief effect had op de taakperformantie, terwijl negatief affect een significant negatief effect had op de taakperformantie. Daarnaast was positief affect ook positief gerelateerd aan OCB en negatief affect was positief gerelateerd aan CWB. Ook Spector en Fox (2002) stelden in hun onderzoek dat negatieve emoties de kans op CWB zullen verhogen terwijl positieve emoties de waarschijnlijkheid van het stellen van OCB zullen vergroten.

Een andere erg belangrijke variabele die men beschouwt als een vorm van psychologisch welzijn en die het verband tussen humorstijlen en performantie kan verklaren, is ‘werkengagement’ of bevlogenheid. Een kwantitatieve studie van Dikkers en De Lange (2008) stelde reeds vast dat de twee positieve humorstijlen positief gerelateerd waren aan bevlogenheid en dat de negatieve humorstijlen hier negatief mee geassocieerd waren. Een

studie van Rich et al. (2010) vond dan weer dat bevoegenheid een significant positief verband vertoonde, met zowel taakperformantie als OCB. Jobtevredenheid, intrinsieke motivatie en jobbetrokkenheid werden ook opgenomen in deze studie, maar geen van deze variabelen hadden een significante samenhang met de performantiedomeinen.

Omdat de sterkste samenhangen gevonden worden met bevoegenheid en in mindere mate ook met jobtevredenheid, hebben we ervoor gekozen om de tussenliggende variabele welzijn in deze studie te operationaliseren met een meting van de algemene arbeidstevredenheid en de bevoegenheid. Een overzicht van de verwachte indirecte relaties vindt men in Figuur 7.

Overzicht van alle hypothesen

H 1a: Zelfversterkende humor heeft een positieve samenhang met de taakperformantie

1b: Affiliatieve humor heeft een positieve samenhang met de taakperformantie

1c: Zelfverwerpende humor heeft een negatieve samenhang met de taakperformantie

1d: Agressieve humor heeft een negatieve samenhang met de taakperformantie

H2a: Zelfversterkende humor heeft een positieve samenhang met OCB

2b: Affiliatieve humor heeft een positieve samenhang met OCB

2c: Zelfverwerpende humor heeft een negatieve samenhang met OCB

2d: Agressieve humor heeft een negatieve samenhang met OCB

H 3a: Zelfversterkende humor heeft een negatieve samenhang met CWB

3b: Affiliatieve humor heeft een negatieve samenhang met CWB

3c: Zelfverwerpende humor heeft een positieve samenhang met CWB

3d: Agressieve humor heeft een positieve samenhang met CWB

H 4: De samenhang tussen zelfversterkende humor (a), affiliatieve humor (b), zelfverwerpende humor (c), agressieve humor (d) en de taakperformantie wordt gemedieerd door arbeidstevredenheid.

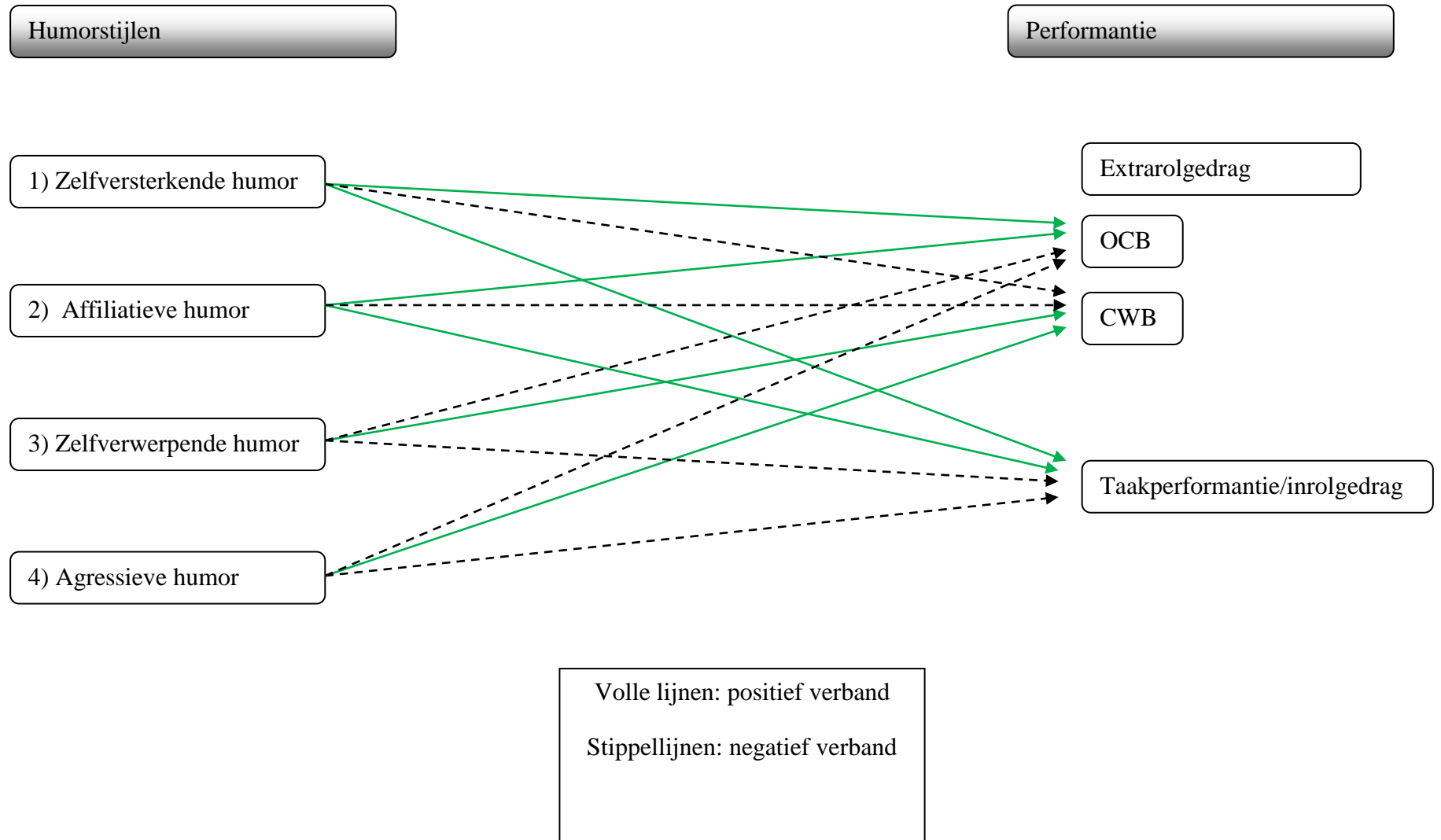
H 5: De samenhang tussen zelfversterkende humor (a), affiliatieve humor (b), zelfverwerpende humor (c), agressieve humor (d) en OCB wordt gemedieerd door arbeidstevredenheid.

H 6: De samenhang tussen zelfversterkende humor (a), affiliatieve humor (b), zelfverwerpende humor (c), agressieve humor (d) en CWB wordt gemedieerd door arbeidstevredenheid.

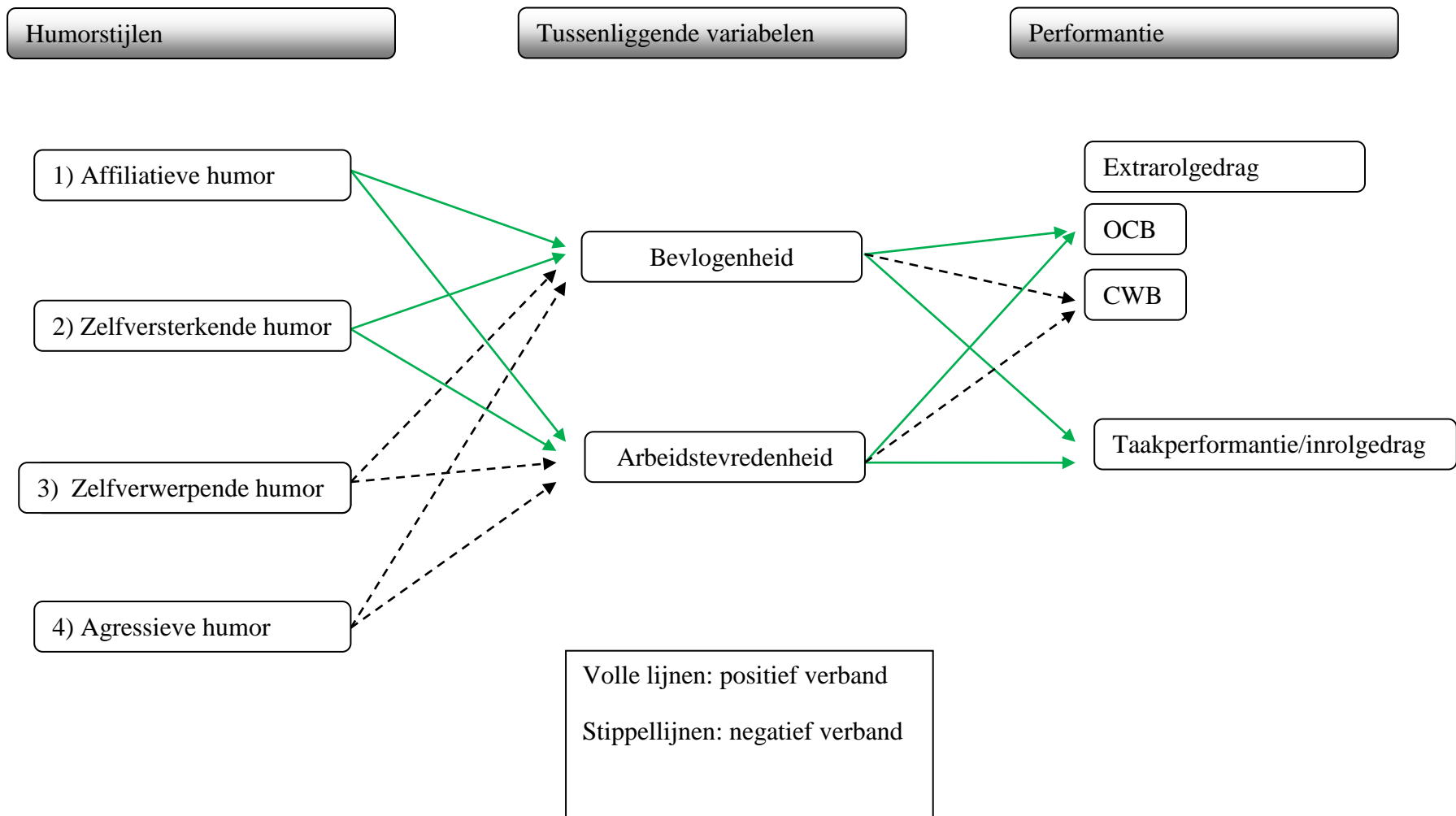
H 7: De samenhang tussen zelfversterkende humor (a), affiliatieve humor (b), zelfverwerpende humor (c), agressieve humor (d) en de taakperformantie wordt gemedieerd door bevlogenheid.

H 8: De samenhang tussen zelfversterkende humor (a), affiliatieve humor (b), zelfverwerpende humor (c), agressieve humor (d) en OCB wordt gemedieerd door bevlogenheid.

H 9: De samenhang tussen zelfversterkende humor (a), affiliatieve humor (b), zelfverwerpende humor (c), agressieve humor (d) en CWB wordt gemedieerd door bevlogenheid.



Figuur 6: Een overzicht van de directe relaties tussen humorstijlen en performantie



Figuur 7: Een overzicht van de indirecte relaties tussen humorstijlen en performantie

5. Methode

5.1. Dataverzameling

De data werden verzameld via een elektronisch verspreide vragenlijst. Deze werd, tussen mei en december 2010, in verschillende bedrijven en sectoren verspreid. De vragenlijsten werden steeds verspreid door één centrale contactpersoon binnen de organisatie. Deze contactpersoon stuurde de vragenlijst door naar alle Vlaamse werknemers binnen dit bedrijf, die toegang tot internet hadden. De vragenlijst werd gekaderd als deel uitmakend van het thesisonderzoek van drie studenten, over humor op het werk. Deelname aan deze vragenlijst gebeurde op vrijwillige basis.

De bevraging leverde 337 volledig ingevulde vragenlijsten op, 208 vrouwen (61.7 %) en 129 mannen (38.3 %) namen deel aan het onderzoek. De gemiddelde leeftijd bedroeg 38 jaar ($SD = 12$) gespreid van 21 jaar tot 65 jaar. De meerderheid bekleedde geen leidinggevende functie ($n = 260$; 77.15%). Het statuut van de meerderheid was een zorgfunctie of onderwijsfunctie ($n = 122$; 39.1%), gevolgd door administratief bedienden ($n = 73$; 23.4%) en kaderleden (middenkader: $n = 70$; 22.4% en hoger kader: $n = 26$; 8.3%), een kleine minderheid was zelfstandige ($n = 11$; 3.5%) en arbeider ($n = 10$; 3.2%). Ook qua sector waren de zelfstandigen ondervertegenwoordigd ($n = 11$; 3.3%), de meerderheid was tewerkgesteld bij de overheid ($n = 193$; 57.3%) en in de privésector ($n = 133$; 39.5%). De deelnemers hadden een gemiddelde anciënniteit van 10 jaar en 10 maanden ($SD = 10$), met een spreiding van 0 tot 38 jaar. De overgrote meerderheid werkte voltijds ($n = 271$; 80.4%) en had een vast contract ($n = 281$; 83.4%). De meeste deelnemers hadden een diploma hoger onderwijs, al dan niet universitair ($n = 272$; 80.7%) en de meeste overige deelnemers hebben hun middelbaar onderwijs afgemaakt ($n = 57$; 16.9%). Bijna alle deelnemers hadden een partner ($n = 266$; 78.9%), al dan niet met een eigen inkomen.

5.2. Instrumenten

Er werd gebruik gemaakt van een, via internet verspreide, vragenlijst bestaande uit 30 vragen over verschillende variabelen. De vragenlijst bestond uit een integratie van verschillende schalen.

Onafhankelijke variabelen

De vier humorstijlen werden gemeten aan de hand van de humor styles questionnaire ontwikkeld door Martin, Gray, Phulik-Doris, Larsen en Weir (2003). Elke stijl werd gemeten door middel van acht items die men moest scoren op een zevenpuntenschaal (1 = helemaal oneens; 7 = helemaal eens). De items die peilden naar eenzelfde humorstijl werden niet samen gegroepeerd, maar afgewisseld met items die peilden naar andere humorstijlen. De betrouwbaarheid (Cronbach's alpha) van de schaal voor zelfversterkende humor was .76. Een voorbeelditem is: "Mijn humoristische blik op het leven zorgt ervoor dat ik minder snel van slag of depressief geraak van gebeurtenissen". De betrouwbaarheid van de affiliatieve humorschaal bedroeg .82 en een voorbeelditem hiervan is: "Ik lach veel en maak veel grappen met mijn beste vrienden.". De betrouwbaarheid van de zelfverwerpende humorschaal is .77 en volgend item is hier een voorbeeld van: "Ik probeer vaak iets grappigs te zeggen over mijn eigen zwaktes, blunders of fouten, zodat mensen mij erg aardig vinden of mij meer accepteren". De betrouwbaarheid van de schaal voor agressieve humor bedroeg .76 en dit is een voorbeelditem: "Als iemand een fout maakt, zal ik diegene daar vaak mee pesten".

Mediërende variabelen

Arbeidstevredenheid werd geoperationaliseerd aan de hand van vier items, uit de pilot psycones vragenlijst (De Witte et al., 2004), die peilen naar de globale arbeidstevredenheid. De items werden gescoord op een vijfpuntenschaal (1 = helemaal niet akkoord; 5 = helemaal akkoord). Een voorbeelditem is: "Ik vind plezier in mijn job". De betrouwbaarheid van de schaal bedroeg .85.

De variabele bevoegenheid werd gemeten door de Utrecht work engagement scale ontwikkeld door Schaufeli & Bakker (2004), bestaande uit 11 items. Deze items werden gescoord op een zevenpuntenschaal (0 = nooit; 6 = altijd). Vijf items meten toewijding en de overige zes items meten de vitaliteit. In de factoranalyse werd echter maar één factor teruggevonden. Aangezien dit wel vaker gebeurt, hebben we ook hier gewerkt met slechts één factor. De betrouwbaarheid van deze schaal is .95 en een voorbeelditem is: "Op mijn werk bruis ik van energie".

Afhankelijke variabelen

Zoals hierboven vermeld, werd de performantie geoperationaliseerd aan de hand van drie performantiedomeinen namelijk de taakperformantie, OCB en CWB.

De taakperformantie of het inrolgedrag werd gemeten met een schaal van Abramis (1994), aangepast door De Witte (2000). Van deze schaal werden enkel de eerste zeven items gebruikt, aangezien deze peilen naar de technische performantie. De overige items, die peilen naar de sociale performantie, werden weggelaten aangezien de sociale performantie beter onder OCB past. Deze zeven items werden gescoord op een vijfpuntenschaal (1 = zeer goed; 5 = zeer slecht). Een voorbeelditem is: "Hoe goed hebt u de voorbije week gepresteerd zonder fouten". De betrouwbaarheid van deze schaal bedroeg .86.

De vragenlijst van Morrison (1994), aangepast door Andreas en Van Yperen (2002), werd gebruikt om het positieve extrarolgedrag of OCB te meten. Deze vragenlijst meet slechts vier aspecten van OCB namelijk altruïsme, plichtsbewustzijn, burgerlijke deugdzzaamheid (organisationele betrokkenheid/participatie) en 'keeping up'. Morrison (1994) heeft, omwille van de lage betrouwbaarheid (chronbach's alpha = .40), ervoor gekozen om de schaal sportiviteit weg te laten en ook de factor beleefdheid werd weggelaten omwille van de moeilijke interpreteerbaarheid. Morrison splitste in zijn vragenlijst de factor burgerlijke deugdzzaamheid nog eens op in twee aspecten, namelijk organisationele betrokkenheid/participatie en 'keeping up'.

In dit onderzoek werden de twee aspecten van burgerlijke deugdzzaamheid weer samengenomen in één schaal, omdat uit de factoranalyse bleek dat deze twee aspecten op eenzelfde factor laden. Er werden dus uiteindelijk slechts drie deelcomponenten van OCB gemeten. Altruïsme werd gemeten met acht items, een voorbeelditem is: "Taken overnemen van collega's die afwezig of met pauze zijn". De schaal van plichtsbewustzijn bestond uit zes items, een voorbeeld hiervan is: "Vroegtijdig op het werk komen, zodat u klaar bent om aan de slag te gaan als uw dienst begint". Burgerlijke deugdzzaamheid werd geoperationaliseerd aan de hand van zes items. Een voorbeelditem is: "Aanwezig zijn bij niet-verplichte belangrijke vergaderingen, cursussen en presentaties". Al deze items moesten telkens op een vijfpuntenschaal gescoord worden (1 = helemaal niet akkoord; 5 = helemaal akkoord). De betrouwbaarheden (chronbach's alpha) van de schalen bedragen .83 (altruïsme), .71 (plichtsbewustzijn) en .81 (burgerlijke deugdzzaamheid).

Voor de meting van het negatieve extrarolgedrag of CWB, werd de vertaalde vragenlijst van Bennet en Robinson (2000) gebruikt. Deze vragenlijst bestaat uit 13 items die de schaal organisationele deviantie vormen en uit zeven items die de schaal interpersoonlijke deviantie

vormen. Deze items werden steeds gescoord op een vijfpuntenschaal (1 = helemaal niet akkoord; 5 = helemaal akkoord). De betrouwbaarheden van de organisationele deviantieschaal en van de interpersoonlijke deviantieschaal bedroegen .86 en .81. Een voorbeelditem van de organisationele deviantieschaal is: "Materiaal van het werk voor eigen gebruik mee naar huis genomen zonder toestemming". Van de interpersoonlijke deviantieschaal is het volgende item een voorbeeld: "Iemand op het werk publiekelijk vernederd".

Uit de itemanalyses bleek dat alle items uit de verschillende schalen voldoende hoge betrouwbaarheden hadden, waardoor er geen items weggelaten moesten worden.

Controlevariabelen

Bij de analyses werd er steeds gecontroleerd voor socio-demografische variabelen enerzijds en voor werkgerelateerde variabelen anderzijds. Geslacht (1 = man; 2 = vrouw) en leeftijd (in jaren), zijn de twee socio-demografische variabelen waarvoor gecontroleerd werd. De variabele geslacht (vrouw = 1) werd als dummyvariabele in de analyse ingevoerd. Beroepspositie (1 = arbeider; 2 = uitvoerend of administratief bediende; 3 = zelfstandige; 4 = zorgfunctie of onderwijsfunctie; 5 = middenkader; 6 = hoger kader), arbeidstijd (1 = voltijds; 2 = deeltijds) en contracttype (1 = vast werk; 2 = tijdelijk werk; 3 = zelfstandige) behoren tot de werkgerelateerde achtergrondkenmerken. De variabele beroepspositie werd omgezet in drie groepen: bediende, zorgfunctie/onderwijsfunctie en kaderlid. Arbeiders en zelfstandigen werden samengenomen en als referentiecategorie gehanteerd. Ook voor de variabelen arbeidstijd en contracttype werd een dummyvariabele gecreëerd (voltijds = 1; vast werk = 1; zelfstandigen = 1).

Er is gekozen om bij de analyses steeds te controleren voor deze vijf achtergrondkenmerken, aangezien uit veel voorgaand onderzoek is gebleken dat deze de sterkste impact hebben. Daarnaast werden ook een aantal achtergrondkenmerken weggelaten omwille van een hoge onderlinge correlatie. Eén van deze kenmerken werd dan weggelaten om multicollineariteit te voorkomen. Zo werd de variabele anciënniteit weggelaten omwille van de sterke samenhang met de variabele leeftijd ($r = .78$; $p < 0.01$) en ook het aantal werkuren werd weggelaten omwille van zijn hoge correlatie met arbeidstijd. ($r = -.52$; $p < 0.01$).

6. Resultaten

6.1. Correlaties tussen variabelen

De correlatiematrix, die men in Tabel 1 vindt, kan een eerste indicatie geven van de mogelijke samenhangen tussen alle variabelen. Het patroon dat uit de correlatiematrix naar voren komt, suggereert dat de hypothesen grotendeels bevestigd worden. Zelfversterkende humor en affiliatieve humor correleren immers significant positief met zowel de taakperformantie ($r = .19; p < .01$ en $r = .17; p < .01$) als met twee deelcomponenten van OCB namelijk altruïsme ($r = .27; p < .01$ en $r = .21; p < .01$) en burgerlijke deugzaamheid ($r = .15; p < .01$ en $r = .14; p < .01$). Ook zelfverwerpende en agressieve humor correleren significant negatief met twee deelcomponenten van OCB namelijk plichtsbewustzijn ($r = -.12; p < .05$ en $r = -.32; p < .01$) en burgerlijke deugzaamheid ($r = -.11; p < .05$ en $r = -.14; p < .01$). Enkel zelfverwerpende humor correleert significant negatief met de taakperformantie ($r = -.15; p < .01$). De twee negatieve humorstijlen blijken ook significant te correleren met zowel organisationele ($r = .28; p < .01$ en $r = .41; p < .01$) als interpersoonlijke CWB ($r = .37; p < .01$ en $r = .57; p < .01$). Tussen de twee positieve humorstijlen en CWB worden echter geen significante correlaties gevonden. Deze resultaten zijn dus grotendeels in lijn met onze eerste 12 hypothesen. Enkel voor hypothesen 1d, 3a en 3b vonden we geen significante correlaties.

Daarnaast kunnen we afleiden dat ook de mediatorhypothesen meestal bevestigd worden. Zelfversterkende en affiliatieve humor vertonen immers een significant positieve samenhang met zowel bevlogenheid ($r = .32; p < .01$ en $r = .26; p < .01$) als arbeidstevredenheid ($r = .22; p < .01$ en $r = .25; p < .01$). Agressieve humor vertoont dan weer een significant negatieve samenhang met bevlogenheid ($r = -.13; p < .05$) en zelfverwerpende humor met arbeidstevredenheid ($r = -.12; p < .05$). Bevlogenheid en arbeidstevredenheid correleren op hun beurt significant positief met taakperformantie ($r = .39; p < .01$ en $r = .37; p < .01$), altruïsme ($r = .32; p < .01$ en $r = .24; p < .01$), plichtsbewustzijn ($r = .24; p < .01$ en $r = .16; p < .01$) en burgerlijke deugzaamheid ($r = .38; p < .01$ en $r = .28; p < .01$) en significant negatief met individuele ($r = -.16; p < .01$ en $r = -.19; p < .01$) en organisationele CWB ($r = -.34; p < .01$ en $r = -.37; p < .01$). Deze correlaties bevestigen een aantal mediatiehypothesen, maar ze zijn niet in lijn met hypothesen 4d, 5d, 6d, 7c, 8c en 9c. Tussen bevlogenheid en zelfverwerpende humor werd immers geen significante correlatie gevonden, net zoals er geen significante correlatie werd gevonden tussen agressieve humor en arbeidstevredenheid.

Tabel 1

Gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties tussen schalen

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Zelfversterkende humor	4.66	.95	1											
2. Affiliatieve humor	5.48	.89	.48**	1										
3. Zelfverwerpende humor	3.11	.93	.24**	.16**	1									
4. Agressieve humor	3.37	.97	.07	.25**	.43**	1								
5. Taakperformantie	3.97	.60	.19**	.17**	-.15**	-.07	1							
6. Altruïsme	3.97	.50	.27**	.21**	-.06	-.08	.27**	1						
7. Plichtsbewustzijn	3.18	.62	.09	-.10	-.12*	-.32**	.19**	.11*	1					
8. Burgerlijke deugdzaamheid	3.81	.59	.15**	.14**	-.11*	-.14**	.19**	.54**	.15**	1				
9. CWo	1.83	.57	-.04	.00	.28**	.41**	-.34**	-.21**	-.51**	-.22**	1			
10. CWi	1.96	.65	-.07	.06	.37**	.57**	-.12*	-.15**	-.36**	-.20**	.68**	1		
11. Arbeidstevredenheid	4.08	.73	.22**	.25**	-.12*	-.09	.37**	.24**	.16**	.28**	-.37**	-.19**	1	
12. Bevlogenheid	4.37	1.15	.32**	.26**	-.00	-.13*	.39**	.32**	.24**	.38**	-.34**	-.16**	.75**	1

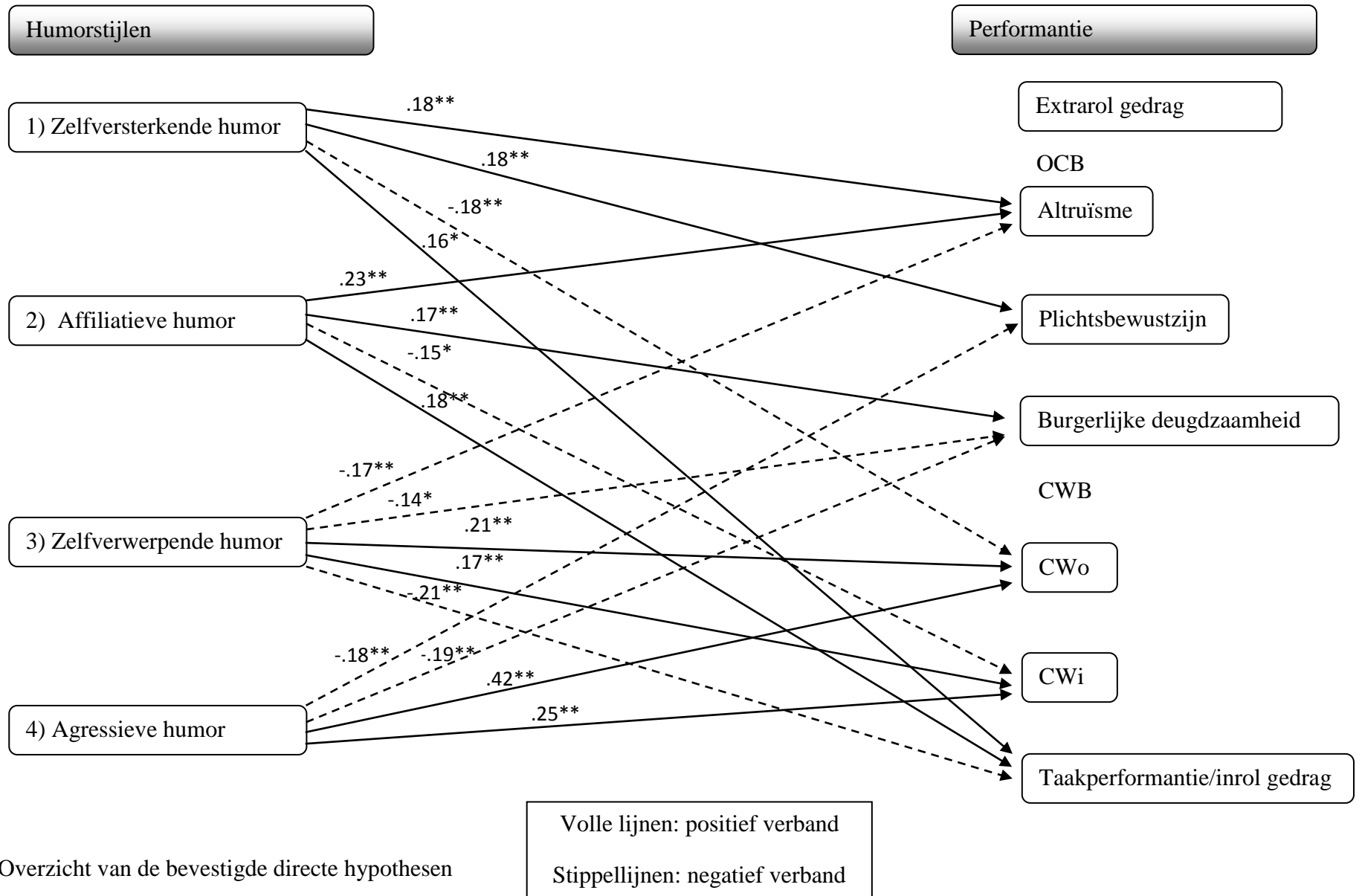
* $p < .05$; ** $p < .01$

6.2. Hiërarchische lineaire regressie

Om de hypothesen te toetsen is er gebruik gemaakt van een hiërarchische lineaire regressie. In een eerste stap hebben we de controlevariabelen aan het model toegevoegd. In dit model bleken een aantal variabelen significant te zijn, maar de verklaarde variantie (R^2) bleef erg beperkt. In de tweede stap hebben we de verschillende humorstijlen aan het model toegevoegd (Tabel 2). Dit tweede model vertoonde al een stijging in de proportie verklaarde variantie (R^2). Uit deze resultaten bleek dat zelfversterkende en affiliatieve humor significant bijdragen aan de taakperformantie ($\beta = .16$; $p < .05$ en $\beta = .18$ en $p < .01$). Van de negatieve humorstijlen is enkel zelfverwerpende humor significant negatief gerelateerd met de taakperformantie ($\beta = -.21$ en $p < .01$). Wat de hypothesen betreft worden dus hypothesen 1a,b en c bevestigd, terwijl dit niet het geval is voor hypothese 1d.

Op het vlak van OCB hangen zelfversterkende en affiliatieve humor significant positief samen met altruïsme ($\beta = .18$; $p < .01$ en $\beta = .23$; $p < .01$). Enkel zelfversterkende humor hangt significant positief samen met plichtsbewustzijn ($\beta = .18$; $p < .01$) en enkel affiliatieve humor hangt significant samen met burgerlijke deugzaamheid ($\beta = .17$; $p < .01$). Wat de negatieve humorstijlen betreft, hangt zelfverwerpende humor significant negatief samen met altruïsme ($\beta = -.17$; $p < .01$) en burgerlijke deugzaamheid ($\beta = -.14$; $p < .05$) en agressieve humor is significant negatief gerelateerd aan plichtsbewustzijn ($\beta = -.18$; $p < .01$) en burgerlijke deugzaamheid ($\beta = -.19$; $p < .01$). Hypothesen 2a,b,c en d worden dus allemaal bevestigd, maar telkens slechts voor twee van de drie factoren, waaruit OCB is samengesteld.

Wat CWB betreft, hangen zelfverwerpende en agressieve humor significant positief samen met zowel CWi ($\beta = .17$; $p < .01$ en $\beta = .25$; $p < .01$) als CWo ($\beta = .21$; $p < .01$ en $\beta = .42$; $p < .01$). Zelfversterkende humor is enkel significant negatief gerelateerd aan CWo ($\beta = -.18$; $p < .01$) en affiliatieve humor enkel aan CWi ($\beta = -.15$; $p < .05$). Hypothesen 3c en d worden dus volledig bevestigd terwijl hypothesen 3a en b slechts voor één van de twee deelcomponenten van CWB bevestigd worden. Een overzicht van deze bevestigde hypothesen vindt men in Figuur 8.

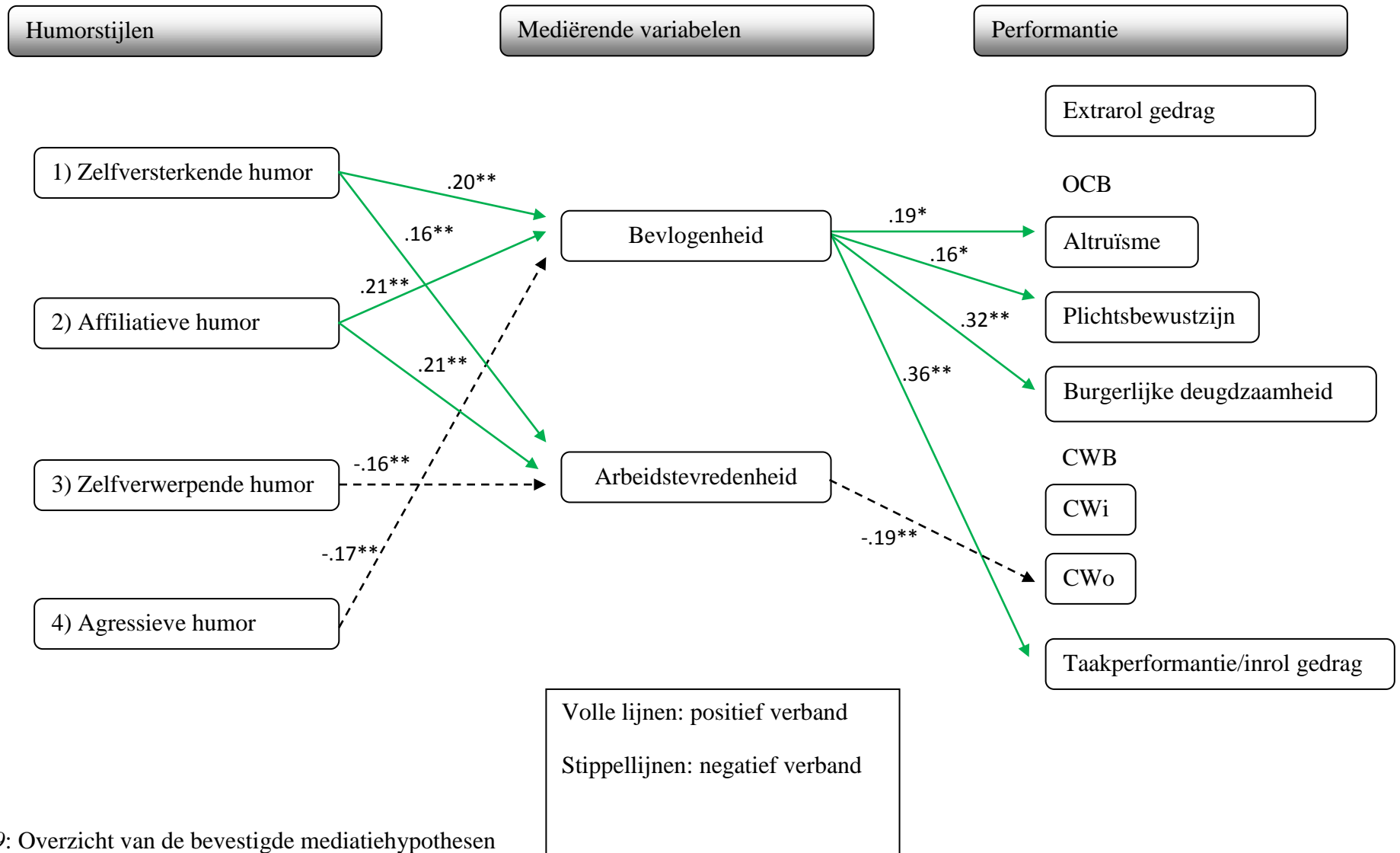


Figuur 8: Overzicht van de bevestigde directe hypothesen

In de volgende stap hebben we de twee mediërende variabelen aan het model toegevoegd (Tabel 2 en 3). Hieruit kunnen we afleiden dat zelfversterkende en affiliatieve humor significant positief samenhangen met zowel arbeidstevredenheid ($\beta = .16$; $p < .01$ en $\beta = .21$; $p < .01$) als bevlogenheid ($\beta = .20$; $p < .01$ en $\beta = .21$; $p < .01$). Zelfverwerpende humor is significant negatief gerelateerd aan arbeidstevredenheid ($\beta = -.16$; $p < .01$) en agressieve humor hangt negatief samen met bevlogenheid ($\beta = -.17$; $p < .01$). Arbeidstevredenheid blijkt op zijn beurt echter enkel significant samen te hangen met CWo ($\beta = -.19$; $p < .01$). Bevlogenheid hangt significant samen met taakperformantie ($\beta = .36$; $p < .01$), altruïsme ($\beta = .19$; $p < .05$), plichtsbewustzijn ($\beta = .16$; $p < .05$) en burgerlijke deugdzaamheid ($\beta = .32$; $p < .01$). Ook dit laatste model leidde tot een stijging in de proportie verklaarde variantie (R^2).

Figuur 9 biedt een overzicht van deze significante verbanden. Uit deze figuur kunnen we concluderen dat de mediatiehypothesen, met betrekking tot arbeidstevredenheid, niet bevestigd worden. Enkel hypothesen 6a,b en c worden deels bevestigd. We vinden immers enkel significante mediatie, van arbeidstevredenheid, in de relatie tussen drie humorstijlen en CWo. We dienen hier wel bij op te merken dat, als we arbeidstevredenheid als enige mediator opnemen, deze wel een significante mediator is in de meeste relaties. Samengenomen met bevlogenheid heeft de mediator arbeidstevredenheid echter weinig predictieve waarde.

Bij de mediatiehypothesen over bevlogenheid worden hypothesen 7a, b en d bevestigd alsook hypothesen 8a, b en d. De overige hypothesen werden niet bevestigd. In Figuur 9 is immers duidelijk te zien dat alle humorstijlen, op zelfverwerpende humor na, een significant verband vertonen met bevlogenheid. Bevlogenheid hangt op zijn beurt weer significant samen met OCB en de taakperformantie, maar niet met CWB.



Figuur 9: Overzicht van de bevestigde mediatiehypothesen

Tabel 2

Samenhang tussen humorstijlen, arbeidstevredenheid, bevlogenheid en de performantiedomeinen

	Taak performantie	Altruïsme	Plichts bewustzijn	Burg deugd	CWi	CWo	Taak performantie	Altruïsme	Plichts bewustzijn	Burg deugd	CWi	CWo
Vrouw	.02	.01	.08	-.07	-.09	-.09	.03	.02	.09	-.06	-.09	-.10*
Leeftijd	.10	.02	.23**	.05	-.18**	-.10	.08	.01	.22**	.03	-.11*	-.18**
Voltijds	-.03	-.02	.09	.08	.02	.02	-.05	-.03	.08	.06	.02	.03
Bediende	-.01	.13	-.08	.04	.02	.05	.02	.14	-.07	.05	.05	.01
Zorgfunctie/ onderwijs	-.00	-.04	.30**	.01	-.20**	-.02	-.05	-.06	.29**	-.02	-.01	-.16*
Kaderlid	-.05	.13	-.02	.21**	-.05	.08	-.13	.09	-.04	.17*	.10	.01
Vast contract	-.02	.03	-.06	-.02	.03	.09	-.01	.04	-.05	-.01	.09	.02
Zelfversterkende humor	.16*	.18**	.18**	.08	-.10	-.18**	.08	.14*	.15**	.02	-.17**	-.04
Affiliatieve humor	.18**	.23**	-.05	.17**	-.15*	-.07	.09	.19**	-.08	.12	-.05	-.08
Zelfverwerpende humor	-.21**	-.17**	.02	-.14*	.17**	.21**	-.17**	-.15*	.02	-.13*	.20**	.13*
Agressieve humor	.00	-.11	-.18**	-.19**	.25**	.42**	.07	-.08	-.16**	-.14*	.41**	.20**
Arbeidstevreden- heid	/	/	/	/	/	/	.08	.00	-.04	-.06	-.09	-.19**
Bevlogenheid	/	/	/	/	/	/	.36**	.19*	.16*	.32**	-.00	-.14
R^2	.01	.03	.26	.05	.19	.19	.25	.18	.32	.20	.42	.37
ΔR^2	.01	.01	.25	.03	.17	.17	.24	.16	.06	.14	.23	.18

* $p < .05$; ** $p < .01$

Tabel 3

Samenhang tussen de humorstijlen en de twee mediërende variabelen

Predictoren	Arbeidstevredenheid	Bevlogenheid
Geslacht	-.06	-.04
Leeftijd	-.04	.05
Voltijds	.00	.06
Bediende	-.07	-.05
Onderwijs/zorgfunctie	.13	.10
Kaderlid	.19*	.17*
Vast contract	-.01	-.04
Zelfversterkende humor	.16**	.20**
Affiliatieve humor	.21**	.21**
Zelfverwerpende humor	-.16**	-.05
Agressieve humor	-.12	-.17**
R^2	.17	.18
$R^2 \Delta$.14	.15

* $p < .05$; ** $p < .01$

We dienen hier nog bij op te merken, dat het hier steeds over partiële mediatie gaat, aangezien er steeds een significante directe band tussen de humorstijlen en de performantie blijft bestaan. De Sobel test (Preacher & Hayes, 2004) bevestigt deze significante mediatie-effecten (Tabel 4). In Tabel 4 wordt voor alle relaties, tussen de verschillende humorstijlen en de verschillende performantiedomeinen, nagegaan of er een significant mediatie-effect is via arbeidstevredenheid en/of bevlogenheid. In de tabel wordt telkens de t-statistiek van de Sobel testen gerapporteerd. De resultaten van deze test bevestigen onze eerdere vaststellingen. Arbeidstevredenheid is immers enkel een significante mediator tussen zelfversterkende, affiliatieve en zelfverwerpende humor en CWo ($t = 1.95$; $p < .05$, $t = -2.27$; $p < .05$ en $t = 2.00$; $p < .05$). Bevlogenheid blijkt dan weer een significante mediator te zijn in de relaties tussen zelfversterkende, affiliatieve en agressieve humor en taakperformantie ($t = 3.15$; $p < .01$, $t = 2.81$; $p < .01$ en $t = -2.86$; $p < .01$), altruïsme ($t = 2.07$; $p < .05$, $t = 1.97$; $p < .05$ en $t = -1.98$; $p < .05$), plichtsbewustzijn ($t = 1.94$; $p < .05$, $t = 1.88$; $p < .05$ en $t = -1.90$; $p < .05$) en burgerlijke deugzaamheid ($t = 2.92$; $p < .01$, $t = 2.64$; $p < .01$ en $t = -2.68$; $p < .01$).

Tabel 4

Resultaten Sobel test

Relatie	Indirect effect via	
	Arbeidstevredenheid	Bevlogenheid
Zelfversterkende humor → taakperformantie	.99	3.15**
Affiliatieve humor → taakperformantie	1.03	2.81**
Zelfverwerpende humor → taakperformantie	-1.00	-.39
Agressieve humor → taakperformantie	-.91	-2.86**
Zelfversterkende humor → altruïsme	.04	2.07*
Affiliatieve humor → altruïsme	.04	1.97*
Zelfverwerpende humor → altruïsme	-.04	-.39
Agressieve humor → altruïsme	-.04	-1.98*
Zelfversterkende humor → plichtsbewustzijn	-.56	1.94*
Affiliatieve humor → plichtsbewustzijn	-.57	1.88*
Zelfverwerpende humor → plichtsbewustzijn	.56	-.39
Agressieve humor → plichtsbewustzijn	.54	-1.90*
Zelfversterkende humor → burgerlijke deugdzaamheid	-.68	2.92**
Affiliatieve humor → burgerlijke deugdzaamheid	-.69	2.64**
Zelfverwerpende humor → burgerlijke deugdzaamheid	.68	-.39
Agressieve humor → burgerlijke deugdzaamheid	.63	-2.68**
Zelfversterkende humor → CWi	-1.14	-.07
Affiliatieve humor → CWi	-1.19	-.07
Zelfverwerpende humor → CWi	1.15	.07
Agressieve humor → CWi	1.01	.07
Zelfversterkende humor → CWo	1.95*	-1.75
Affiliatieve humor → CWo	-2.27*	-1.69
Zelfverwerpende humor → CWo	2.00*	.39
Agressieve humor → CWo	1.46	.97

* $p < .05$; ** $p < .01$

7. Discussie

7.1. Samenvatting

Het doel van deze studie was, om zowel de directe relatie, tussen humorstijlen en de drie performantiedomeinen, te toetsen, als de indirecte relatie via welzijn. Op basis van onze theoretische redenering verwachtten we dat de positieve humorstijlen positief gerelateerd zouden zijn aan de taakperformantie en OCB en negatief aan CWB. Met betrekking tot de negatieve humorstijlen verwachtten we het omgekeerde patroon. Op het vlak van de indirecte relaties verwachtten we dat welzijn, geoperationaliseerd door bevlogenheid en arbeidstevredenheid, deze relaties zal mediëren.

Wat de directe relaties betreft, worden onze hypothesen grotendeels bevestigd. Op het domein van het inrolgedrag gingen immers alle samenhangen op, enkel agressieve humor bleek niet significant negatief samen te hangen met de taakperformantie. Wat het extrarolgedrag betreft, zien we dat alle humorstijlen samenhangen met OCB (wel telkens met slechts twee van de drie componenten), wat CWB betreft zijn het vooral de negatieve humorstijlen die het sterkste samenhangen met CWB. Voor de positieve humorstijlen werd er immers steeds een samenhang gevonden met slechts een van de twee deelcomponenten van CWB.

We kunnen dus concluderen dat de negatieve humorstijlen, zowel samenhangen met het constructieve extrarolgedrag als met het destructieve extrarolgedrag, terwijl de positieve humorstijlen vooral samenhangen met het constructieve extrarolgedrag. Als we dit terugkoppelen naar onze energieredenering kan gesteld worden dat negatieve energie (of de negatieve humorstijlen) de sterkste maar vooral de breedste impact heeft. Dit is eigenlijk niet zo onlogisch, gezien we dit fenomeen geregeld terugvinden in de maatschappij waarin we leven. In onze hedendaagse maatschappij wordt immers vaak gefocust op negatieve variabelen/eigenschappen terwijl de positieve eerder als vanzelfsprekend beschouwd worden. Ook de psychologie heeft erg lang vastgezet in deze negatieve benadering en het is slechts recent dat deze negatieve benadering doorbroken werd, met de opmars van de positieve psychologie (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Deze negatieve benadering hebben we ook lange tijd teruggevonden binnen de arbeids- en organisatiepsychologie. Het klassieke competentiedenken focust immers op tekortkomingen en hoe deze kunnen worden weggewerkt. Het is maar sinds de opkomst van het moderne talentmanagement dat men ook focust op het ontwikkelen van zijn talenten en sterke eigenschappen (Lavender, 2009).

Op het vlak van de indirecte relaties, werden vooral de hypothesen met bevlogenheid als mediator bevestigd. Bevlogenheid is enkel geen significante mediator tussen zelfverwerpende humor en de performantiedomeinen en tussen de overige humorstijlen en CWB. Arbeidstevredenheid bleek dan weer enkel een significante mediator te zijn tussen zelfversterkende, affiliatieve en zelfverwerpende humor en CWO.

Deze resultaten zijn in lijn met onze redenering, aangezien we verwacht hadden dat bevlogenheid een veel sterkere mediator zou zijn dan arbeidstevredenheid, gezien voorgaande studies (Rich et al., 2010) tot dezelfde conclusie waren gekomen. Daarnaast is het ook logisch dat bevlogenheid vooral een significante mediator is tussen de positieve humorstijlen en de taakperformantie en OCB, en dat deze mediatie niet wordt teruggevonden bij CWB. Bevlogenheid bevindt zich immers aan de constructieve kant van de dimensie en zal dus vooral met alle variabelen aan deze constructieve kant de sterkste samenhangen vertonen. Ook hier geldt dat positieve energie (positieve humorstijlen) vooral samenhangt met positieve variabelen. Dezelfde redenering geldt uiteraard voor arbeidstevredenheid en daarom is het wat verrassend dat arbeidstevredenheid enkel een significante samenhang vertoont met de variabele CWO. Dit is immers een onderdeel van het destructieve extrarolgedrag. Dit zal waarschijnlijk liggen aan het feit dat arbeidstevredenheid en bevlogenheid samen in de mediatie-analyses werden opgenomen. Zoals eerder vermeld had arbeidstevredenheid immers wel significante verbanden met onder andere de taakperformantie en componenten van OCB, als deze als enige mediator in de analyses werd gestoken. Een van de sterkste samenhangen vond men hierbij met CWO, en als bevlogenheid dan samen met arbeidstevredenheid in de analyses werd gestoken, is dit het enige significante verband dat overblijft. Een verklaring voor deze sterke samenhang tussen CWO en arbeidstevredenheid hebben we echter niet direct. Het is dan aan vervolgonderzoek om na te gaan of men deze sterke samenhang tussen CWO en arbeidstevredenheid kan repliceren.

Dit onderzoek heeft een drietal theoretische implicaties. We gaan hierbij eerst in op de directe verbanden tussen humorstijlen en het performantiedomein. Ten eerste zijn zelfversterkende en affiliatieve humor de te verkiezen stijlen, als men de performantie wil verhogen. Deze positieve humorstijlen leiden immers tot een hogere taakperformantie en meer OCB.

Ondanks dat de positieve humorstijlen de aan te raden stijlen zijn, hebben de negatieve humorstijlen meestal wel de sterkste samenhangen, en hebben ze een impact op een breder bereik van variabelen (ze hebben immers ook een effect op de deelcomponenten van OCB).

Een belangrijke praktische implicatie is dat deze bevindingen een ander licht werpen op de zogenaamde humortraining. Voorgaand onderzoek (naar welzijn) suggereerde immers training van de positieve humorstijlen om het welzijn te verhogen of burn-out te voorkomen (Dijkers & De Lange, 2008). Gezien dat de negatieve humorstijlen eigenlijk een sterkere impact hebben op het volledige performantiedomein, zou humortraining (om de performantie te verhogen) beter gericht zijn op het verminderen of bufferen van de negatieve humorstijlen. Hier is ook een rol weggelegd voor vervolgonderzoek, om te bepalen welke factoren/variabelen deze negatieve humorstijlen bufferen.

Deze bevindingen kunnen ook praktische implicaties hebben, voor het HRM-beleid binnen bedrijven. Als men een hoge performantie verwacht van zijn medewerkers kan men best mensen selecteren die laag scoren op de negatieve humorstijlen. Mensen die hoger scoren op deze negatieve stijlen, hebben immers niet enkel een lagere taakperformantie en minder OCB maar dit kan ook leiden tot meer diefstal en geweld, wat schadelijk is voor de organisatie. Omwille van deze redenen kunnen organisaties zich beter onthouden van het aannemen van mensen die hoog scoren op de negatieve humorstijlen.

Een andere theoretische implicatie bevindt zich op het vlak van de indirecte verbanden tussen humorstijlen en de performantiedomeinen. Er werd gevonden dat bevlogenheid de belangrijkste mediërende variabele is, waarmee vooral de positieve humorstijlen samenhangen. Als men dus het welzijn (hier opgevat als bevlogenheid) wil verhogen en bijgevolg ook het OCB en de taakperformantie, kan men wel kiezen voor humortraining die zelfversterkende en affiliatieve humorstijlen aanmoedigt/versterkt.

Nog een andere theoretische implicatie is dat we onrechtstreeks de “happy-productive worker these” bevestigd hebben, als welzijn geoperationaliseerd wordt met de variabele bevlogenheid. We hebben deze stelling zelfs verder kunnen uitbouwen als volgt “a funny worker is a happy worker and a happy worker is a productive worker”. Dit onderzoek bevestigt de resultaten van voorgaand onderzoek waarbij de positieve humorstijlen fungeren als antecedenten van welzijn.

Daarnaast werd ook onze eigen stelling over het directe verband tussen humorstijlen en performantie bevestigd, namelijk “a funny worker is a productive worker”. Hierdoor kunnen de positieve humorstijlen toegevoegd worden aan de lijst met antecedenten van de performantie.

Ook hieraan zijn praktische implicaties verbonden. Bedrijven kunnen immers tevreden en productieve werknemers verkrijgen, door de juiste humorstijlen op de werkvloer te gebruiken. Training in deze humorstijlen kan een sterke impact hebben op de prestaties van zowel de werknemers als de organisatie. Dit is in lijn met het onderzoek van Romero & Cruthirds (2006) die de positieve humorstijlen aanraden om een veelheid van organisationele uitkomsten te beïnvloeden.

Samengevat kan gesteld worden dat de praktische implicaties van het gebruik van humorstijlen zich situeren op drie grote domeinen van het HRM-domein. Als het Michigan matching-model van Fombrun (1984) gebruikt wordt, situeert de impact van de humorstijlen zich immers bij de selectie, de prestatie en de ontwikkeling/training.

7.2. Beperkingen

Dit onderzoek had ook een aantal beperkingen. Ten eerste was de steekproef die gebruikt werd niet representatief. Vrouwen (61.7%) en vooral hogeschoolden (80.7%) waren immers sterk oververtegenwoordigd. Dit beperkt uiteraard ook de generaliseerbaarheid van de resultaten. Daarnaast weten we uit onderzoek van Martin et. al (2003) dat mannen significant hoger scoren op zowel zelfverwerpende als agressieve humor, terwijl vrouwen eerder gebruik maken van affiliatieve en zelfversterkende humor. Het beperkt aantal mannen in de studie kan ertoe geleid hebben, dat de zelfverwerpende en agressieve humorstijlen minder aanwezig waren in het onderzoek. Dit kan misschien ook de zwakkere correlaties verklaren tussen deze negatieve humorstijlen en een aantal variabelen, alsook de afwezigheid van een significante samenhang tussen agressieve humor en taakperformantie, en de afwezigheid van een verband tussen zelfverwerpende humor en bevlogenheid. Dit sluit ook aan bij het onderzoek van Romero & Cruthirds (2006), die gender opgenomen hadden in hun organisationeel humor model als een belangrijke modererende variabele tussen de humorstijlen en de uitkomsten van deze stijlen.

Wat de generaliseerbaarheid betreft kunnen we ons ook de vraag stellen of deze resultaten generaliseerbaar zijn naar alle bedrijfssectoren. De onderwijs- en zorgfuncties (39.1%) waren immers ook oververtegenwoordigd, wat toch wel een erg specifieke sector is en wat ook het grote aantal vrouwen in de studie verklaart. Omwille van deze redenen is het belangrijk dat toekomstig onderzoek evenveel vrouwen als mannen, alsook een evenwichtige verdeling van sectoren opneemt.

Een andere belangrijke beperking is de operationalisering van OCB. We hebben in deze studie immers slechts drie factoren van de vijf oorspronkelijke factoren opgenomen. De factoren beleefdheid en sportiviteit werden immers, omwille van eerder vernoemde redenen, weggelaten. Deze reducering van het aantal factoren kan ertoe geleid hebben dat de hypothesen, met betrekking tot de directe relaties met OCB, telkens maar bevestigd worden voor twee van de drie factoren.

Nog een beperking die zeker vernoemd dient te worden, is dat al onze informatie afkomstig was van één en dezelfde bron, namelijk een vragenlijst. Zowel de onafhankelijke variabelen (humorstijlen), mediërende variabelen (arbeidstevredenheid en bevlogenheid) als de afhankelijke variabelen (performantiedomeinen) werden gemeten aan de hand van vragen die allemaal in één grote vragenlijst ondergebracht waren. Dit kan ertoe leiden dat de gevonden relaties het gevolg zijn van 'common method variance' (Reio, 2010). We gaan er echter vanuit dat de vragenlijsten zodanig ontworpen zijn dat ze dit probleem tegengaan. Een ander belangrijk probleem, verbonden aan het gebruik van een vragenlijst, is dat dit uiteraard beroep doet op zelfbeoordelingen. Alle deelnemers moesten zichzelf immers scoren op de variabelen. Dit kan eventueel sociale wenselijkheid met zich meebrengen. Zelfverwerpende en agressieve humorstijlen en zeker CWB zijn immers geen sociaal wenselijke gedragingen. Hierdoor zou men zich op deze vlakken beter kunnen voordoen dan men is, door zichzelf op deze domeinen geen hoge scores toe te kennen. Men kan er echter vanuit gaan, dat de gegarandeerde anonimiteit dit effect tegenging. Daarnaast zijn de meeste vragenlijsten voorzien om dit fenomeen tegen te gaan.

Een laatste belangrijke beperking is dat het hier uiteraard gaat over cross-sectioneel onderzoek. Onze theoretische onderbouwing doet misschien een causale relatie uitschijnen, het onderzoek is echter wel degelijk cross-sectioneel. Hierdoor kunnen er geen causale conclusies getrokken worden. Longitudinaal onderzoek is dan ook een belangrijke route voor toekomstig onderzoek. Nog een andere belangrijk pad voor toekomstig onderzoek is om na te gaan of deze humorstijlen aangeboren of aanleerbaar zijn. Immers, als positieve humorstijlen aanleerbaar zijn, zou dit belangrijke implicaties kunnen hebben, zowel op het vlak van welzijn als voor de performantie. Humortraining zou dan een belangrijke manier kunnen zijn om de performantie van werknemers te boosten. Toekomstig onderzoek zal dit verder moeten uitwijzen.

7.3.Sterktes van het onderzoek

Een eerste belangrijke verwezenlijking van dit onderzoek is dat het – voor zover wij weten - voor het eerst de relatie tussen humorstijlen en performantie onderzoekt. In het verleden werd al reeds uitvoerig de relatie tussen de verschillende humorstijlen en allerlei welzijnsvariabelen nagegaan. Zo vond men reeds een positief verband tussen de positieve humorstijlen en welzijn, en een negatief verband tussen de negatieve humorstijlen en welzijn (Martin et al., (2003), Kuiper et al., (2004)). Aan de andere kant werd ook al een breed bereik van mogelijke antecedenten van de performantie bestudeerd. Daarnaast werd er wel reeds onderzoek verricht naar het effect van humor op de performantie, maar het verband met humorstijlen werd echter nooit onderzocht. Nochtans vormt het gebruik van humorstijlen een goede oplossing voor de problemen waarmee voormalig onderzoek naar humor kampte. Deze studie maakt dus komaf met deze lacune in het humorgebied, aangezien we een positief antwoord hebben kunnen geven op de vraag van deze studie namelijk: ‘Hangen humorstijlen samen met de performantie?’.

Een tweede sterkte van dit onderzoek is dat performantie, in de brede zin van het woord werd opgevat, en dat zowel de effecten op inrol- als op extrarolgedrag werden nagegaan. In voorgaand onderzoek focuste men immers vaak op slechts één van deze twee domeinen, en als men al op beide focuste, koos men hierbij meestal voor OCB en kwam het destructieve extrarolgedrag niet aan bod.

Nog een belangrijke bijdrage van dit onderzoek is uiteraard de bevestiging van de “happy-productive worker” stelling en de uitbreiding hiervan. Deze nieuwe invalshoek op de “happy-productive worker” stelling kan een nieuwe richting geven aan het omstreden onderzoek naar deze stelling. De bevestiging van onze eigen stelling namelijk “a funny worker is a productive worker”, is uiteraard ook een belangrijke bijdrage van dit onderzoek.

Ondanks een aantal beperkingen van dit onderzoek kan men, op basis van deze discussie, concluderen, dat deze studie wel degelijk een bijdrage levert aan het onderzoek over humorstijlen. Daarnaast hopen we dat dit onderzoek, toekomstige studies naar positief georiënteerde variabelen, in lijn met de positieve psychologie, stimuleert.

8. Referenties

Abramis, D. (1994). Relationship of job stressors to job performance: linear or an inverted-U? *Psychological reports*, 547-558.

Andreas, J., & Van Yperen, N. (2002). Extra-rolgedrag van werknemers: de rol van procedurele rechtvaardigheid, individualisme-collectivisme en ervaren reikwijdte van het takenpakket. *Gedrag & Organisatie*, Vol. 15 (1), 42-51.

Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349–360.

Borman, W.C., & Motowidlo, S.J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W.C. Boreman (Eds.), *Personnel selection in organizations*. San Francisco; Jossey-Bass.

Borman, W.C., & Motowidlo, S.J. (1997). Task performance & contextual performance: the meaning for personnel selection research. *Human performance*, 99-109.

Brief, A.P., & Motowidlo, S.J. (1986). *Prosocial organizational behaviors*. *Academy of Management Review*, 11, 710-725.

Conrad, P. (1988). Health and fitness at work: A participants perspective. *Social Science Medicine*, 26, 545-550

Crawford, C. (1994). Theory and implications regarding the utilization of strategic humor by leaders. *The journal of leadership studies* , 53-68.

De Witte, H., De Cuyper, N., Rigotti, T., & Mohr, G. (2004). *Psychological contracting across employment situations*. Zweden: National institute for working life.

De Witte, H. (2000). arbeidsethos en jobonzekerheid: Meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk. In R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte, & T. Taillieu, *Van groep naar gemeenschap* (pp. 325-350). Leuven: Garant.

Dijkers, J., & De Lange, a. (2008). Humour in the workplace: A mixed blessing? *European academy of occupational health psychology: 8th conference* (p. 61). Valencia, Spain: University of Valencia.

Duncan, W. (1982). Humor in management: Prospects for administrative practice and research. *Academy of management review* , 136-142.

Fitts, S., & Sebbey, R. Z. (2009). Humor styles as mediators of the shyness-loneliness relationship. *North American journal of psychology* , 257-272.

Fombrun, C., Tichey, N. M. (1984). Strategic human resource management. New York: John Wiley & Sons.

Iun, J. (2007). *A happy slave is a productive slave? The effects of supervisor-humor style on employee work performances*. Hong Kong: The hong kong polytechnic university.

Judge, T., Thoresen, C., Bono, j., & Patton, G. (2001). The jobsatisfaction-jobperformance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin* , 376-407.

Kangasharju, H., & Nikko, T. (2009). Emotions in organizations: Joint laughter in workplace meetings. *Journal of business communication* , 100-119.

Kaplan, S., Bradley, J., Luchman, J., & Haynes, D. (2009). On the role of positive and negative affectivity in job performance: A meta-analytic investigation. *Journal of Applied psychology* , 162-176.

Kuiper, N., Grimshaw, M., Leite, C. & Kirsh, G. (2004). Humor is not always the best medicine: Specific component of sense of humor and psychological well-being. *International Journal of Humor Research*, 135-168

Lavender, T. (2009, september 16). *publicaties van HFM talentindex*. Opgeroepen op april 28, 2011, van HFM talentindex: http://www.hfmentalindex.nl/publicatie_item/De-onmaakbare-medewerker-zo-haalt-u-het-beste-uit-uw-mensen/

- Martin, P.-D. L. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the humor styles questionnaire. *Journal of research in personality* , 45-75.
- Martin, R. A. (1998). Approaches to the sense of humor: A historical review. In W. Ruch (Ed.), *The sense of humor: Explorations of a personality characteristic* (pp. 15–60). New York: Mouton de Gruyter
- Morrison, E. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: the importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal* , 1543-1567.
- Ning, H. S. (2010). *The Effect of Nurses Cynicism on Workplace Deviance Behavior and Turnover Intention : The Moderation Effect of Humor Styles*. Taiwan: Asia University.
- Ogunlana, S., Niwawate, Quang, & Thang. (2006). Effect of humor usage by engineers at construction sites. *Journal of management in engineering* , 81-88.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 85–97.
- Pohancsek, E. (2010). *Creativity through humor and playfulness, all in a day's work*. Buffalo state: Buffalo state collega.
- Preacher, K.J., & Hayes, A.F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731
- Reio, T. (2010). The threat of common method variance bias to theory building. *academy of Human Resource Development* , 9 (4) 405-411.

Rich, B., Lepine, J., & Crawford, E. (2010). Job engagement: antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal* , 617-635.

Roach, D., Troboy, K., & Loretta, C. (2006). The effects of humor and goal setting on individual brainstorming performance. *The journal of american academy of business* , Cambridge.

Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995) A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 555–572.

Romero, E., & Cruthirds, K. (2006). The use of humor in the workplace. *Academy of management perspectives* , 58-67.

Romero, E., & Pearson, T. (2004). The relationship between humor and group productivity. *Journal of management research* , 53-58.

Romero, E., & Pescosolido, A. (2008). Humour and group effectiveness. *Human relations* , 395-418.

Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 66–80.

Ruch, W., & Kohler, G. (1998). *A temperament approach to humor*. IN W. Ruch (Ed.), *The sense of humor: Explorations of a personality characteristic* (pp. 203-230). New York: Mouton de Gruyter.

Sackett, P., & Laczko, R. (2006). Citizenship and counterproductive behavior: Clarifying relations between the two domains. *Human performance* , 441-464.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Bevoegenheid: een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie* , 90-112.

Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.

Spector, P., & Fox, S. (2009). Counterproductive Work Behavior and Organisational Citizenship Behavior: Are They Opposite Forms of Active Behavior? *Applied psychology: An international review*, 21-39.

Spector, P., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 269-292.

Van Dale (2008, oktober 7). *Info uit het Van Dale woordenboek*. Opgeroepen op december 8, 2009, van Van Dale taalweb:
<http://www.vandale.nl/vandale/opzoeken/woordenboek/?zoekwoord=humor>

Van Dyne, L., Cummings, L., & McLean Parks, J. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). In L. Cummings, *Research in organizational behavior* (pp. 215-285). Greenwich: JAI Press.

Wright, T., & Cropanzano, R. (1997). Well-being, satisfaction and jobperformance: another look at the happy/productive worker thesis. *Academy of management proceedings*, 364-368.

Zelenski, J., Murphy, S., & Jenkins, D. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of happiness studies*, 521-537.

Bijlage 1: Overzicht van alle items van de gebruikte schalen met hun frequenties, gemiddelde en standaarddeviatie

LIMESURVEY: HUMOR OP HET WERK

1. HUMOR STYLES QUESTIONNAIRE

Hieronder vindt u enkele stellingen die verschillende humorstijlen weergeven, die op uw werk kunnen voorkomen. In welke mate reflecteren deze stellingen uw humorstijl op het werk?

	Helemaal oneens = 1	Oneens = 2	Gedeel- telijk oneens = 3	Noch oneens, noch eens = 4	Gedeel- telijk eens = 5	eens = 6	Helemaal eens = 7	Missing	<i>M</i>	<i>SD</i>
Normaal gesproken lach ik niet of maak ik geen grappen met andere mensen	57.8	23.5	7.5	1.6	3.5	2.3	1.2	2.6	1.78	1.30
Wanneer ik me depressief voel kan ik mijzelf vaak opvrolijken met humor	0.7	6.3	7.9	8.9	26.3	31.2	16.1	2.6	5.17	1.44
Als iemand een fout maakt, zal ik diegene er vaak mee pesten	38.5	28.2	10.3	9.1	7.7	3.0	0.7	2.6	2.29	1.48
Ik laat, meer dan ik zou moeten toelaten, mensen om me lachen of grappen ten koste van mij maken	18.4	36.6	11.2	14.2	11.0	4.2	1.6	2.8	2.81	1.54
Ik hoef niet erg mijn best te doen om mensen te laten lachen – ik ben van nature grappig	2.3	8.2	7.5	25.4	29.8	21.2	2.8	2.8	4.51	1.35
Zelfs als ik alleen ben, ben ik vaak geamuseerd door de absurditeit van het leven	2.8	10.3	5.6	16.1	28.9	25.9	7.7	2.8	4.71	1.52
Mensen voelen zich nooit gekwetst of beledigd door mijn gevoel voor humor	2.6	9.1	17.0	18.2	17.9	27.5	4.9	2.8	4.46	1.53
Ik laat me vaak meeslepen in het mezelf naar beneden halen als dit mijn familie en vrienden aan het lachen maakt	18.6	32.4	12.4	11.7	15.4	5.8	0.7	3	2.93	1.59

Ik maak mensen zelden aan het lachen door grappige verhalen over mezelf te vertellen	12.6	39.6	17.2	10.3	8.9	6.3	1.9	3.3	2.89	1.51
Als ik van slag ben of me rot voel, dan probeer ik vaak de grappige kanten van de situatie in te zien om mezelf beter te laten voelen	1.9	12.6	9.6	12.8	28.2	24.9	6.8	3.3	4.60	1.55
Wanneer ik een mop vertel of iets grappigs zeg maak ik me niet druk over hoe andere mensen dit opvatten	2.3	21.9	25.9	9.6	17.7	16.8	2.1	3.7	3.80	1.56
Ik probeer vaak iets grappigs te zeggen over mijn eigen zwaktes, blunders of fouten zodat mensen mij eerder aardig vinden of mij meer accepteren	5.4	22.4	11.2	15.6	28.0	12.4	1.4	3.7	3.84	1.57
Ik lach veel en maak veel grappen met mijn beste vrienden	0.9	2.1	3.0	5.8	18.4	41.7	24.2	3.7	5.71	1.22
Mijn humoristische blik op het leven zorgt ervoor dat ik minder snel van slag of depressief raak van gebeurtenissen	1.2	6.3	7.7	8.9	26.1	29.4	16.8	3.7	5.16	1.48
Ik houd er niet van als mensen humor gebruiken om anderen te bekritisieren of te vernederen	4.0	8.4	13.3	9.8	15.4	21.2	24.2	3.7	4.92	1.82
Ik zeg niet vaak grappige dingen om mezelf naar beneden te halen	2.6	11.7	15.4	17.9	15.2	26.6	7.0	3.7	4.45	1.92
Ik houd er niet echt van om moppen te vertellen of mensen te amuseren	15.4	32.4	17.0	10.0	12.4	6.8	2.3	3.7	3.01	1.62
Als ik alleen ben en ik voel me ongelukkig, doe ik mijn best om iets grappigs te bedenken om mezelf op te vrolijken	5.8	18.9	10.0	18.6	22.1	17.7	3.0	3.7	4.01	1.64
Soms denk ik aan iets dat zo grappig is, dat ik mezelf er niet van kan weerhouden het te zeggen, zelfs als het ongepast is in een bepaalde situatie	7.0	20.3	11.0	12.4	25.4	16.1	4.2	3.7	3.98	1.72
Ik ga vaak te ver in het vernederen van mezelf als ik grappen maak of grappig probeer te zijn	35.2	39.2	10.0	7.7	2.6	0.9	0.7	3.7	2.05	1.17
Ik geniet ervan om mensen aan het lachen te maken	0.5	1.2	1.4	5.8	19.1	38.9	29.4	3.7	5.87	1.09

Wanneer ik me droevig of van slag voel, raak ik mijn gevoel voor humor vaak kwijt	2.8	14.9	18.9	10.7	32.9	15.2	1.6	3.0	4.11	1.48
Ik doe nooit mee aan het lachen om anderen ook als al mijn vrienden dit wel doen	4.4	23.8	25.4	11.9	16.3	10.0	4.9	3.3	3.64	1.60
Als ik met vrienden of familie ben, ben ik vaak degene waar iedereen grapjes om of over maakt	11.4	42.7	12.1	16.8	9.6	3.3	0.9	3.3	2.83	1.38
Ik zit niet vaak plezier te maken met mijn vrienden	42.4	37.1	8.9	3.0	2.1	2.3	0.9	3.3	1.93	1.22
Mijn ervaring is dat het denken aan een lachwekkend aspect van een bepaalde situatie een zeer effectieve manier is om met problemen om te gaan	1.4	3.3	4.4	18.9	27.7	28.7	12.1	3.5	5.10	1.31
Als ik iemand niet mag, gebruik ik vaak humor of pesten om die persoon te vernederen	39.6	34.5	7.2	7.2	5.4	1.6	0.9	3.5	2.10	1.34
Als ik problemen heb of mezelf ongelukkig voel, gebruik ik vaak humor om het te verdoezelen, zodat zelfs mijn beste vrienden niet weten hoe ik me echt voel	7.9	21.7	12.6	13.1	26.6	11.0	3.7	3.5	3.79	1.68
Normaal gesproken kan ik geen geestige dingen verzinnen om te vertellen als ik bij andere mensen ben	16.6	37.8	17.7	11.2	7.7	4.7	0.9	3.5	2.72	1.43
Ik hoef niet bij andere mensen te zijn om me geamuseerd te voelen – ik vind meestal wel dingen om over te lachen, zelfs als ik alleen ben	0.9	11.4	12.6	14.5	28.0	23.1	6.1	3.5	4.56	1.48
Zelfs als ik iets heel grappig vind, zou ik hier niet om lachen of er grapjes over maken als iemand zich hier beledigd door zou kunnen voelen	4.7	14.0	19.8	11.0	18.9	20.3	7.9	3.5	4.22	1.72
Andere mensen ten koste van mij laten lachen, is mijn manier om familie en vrienden in een goede stemming te houden	14.0	32.4	10.5	18.6	16.1	4.0	0.9	3.5	3.06	1.52

2. Performantie

a. Taakperformantie

Nu volgen enkele vragen over de voorbije werkweek. Hoe goed hebt u volgens uzelf in de voorbije week volgende taken vervuld?

	Zeer goed = 1	Eerder goed = 2	Normaal = 3	Eerder slecht = 4	Zeer slecht= 5	Missing	<i>M</i>	<i>SD</i>
De juiste beslissingen gemaakt	16.1	52.9	24.0	0.9	0.0	6.1	2.10	0.68
Gepresteerd zonder fouten	12.4	49.7	29.8	2.1	0.0	6.1	2.23	0.70
U ingezet voor uw werk	33.3	37.8	19.6	2.8	0.5	6.1	1.93	0.85
De zaken op tijd afgekregen	31.5	34.3	22.6	5.1	0.5	6.1	2.03	0.92
Uw best gedaan	37.8	35.7	18.4	1.4	0.7	6.1	1.85	0.84
Initiatieven genomen in uw werk	25.2	36.1	28.0	4.2	0.5	6.1	2.13	0.88
De verantwoordelijkheden en dagelijkse eisen van uw werk uitgevoerd	32.2	38.2	21.9	1.4	0.2	6.1	1.93	0.81

b. Organizational citizenship behavior (OCB)

Kunt u aangeven in welke mate u akkoord gaat met volgende stellingen?

	Helemaal niet akkoord = 1	Niet akkoord = 2	Deels akkoord, deels niet akkoord = 3	Akkoord = 4	Helemaal akkoord = 5	Missing	<i>M</i>	<i>SD</i>
Taken overnemen van collega's die afwezig of met pauze zijn	0.9	2.8	20.0	49.9	17.7	8.6	3.88	0.78
Collega's helpen die kampen met een hoge werkdruk	0.5	2.3	16.3	51.0	21.2	8.6	3.99	0.75
Nieuwe medewerkers wegwijs maken, ook wanneer daar niet om wordt gevraagd	0.2	2.1	6.1	49.2	33.8	8.6	4.25	0.70
Collega's helpen die terugkeren van een periode van afwezigheid	0.2	0.9	10.0	57.6	22.6	8.6	4.11	0.64
Tijd besteden aan het helpen van collega's met werkgerelateerde problemen	0.2	1.4	9.6	58.3	21.9	8.6	4.10	0.65
Vrijwillig aanbieden om dingen voor de afdeling te doen, zonder dat daarom wordt gevraagd	1.4	7.2	26.6	42.9	13.3	8.6	3.65	0.88
Mensen van andere afdelingen helpen wanneer zij een probleem hebben	1.4	7.9	30.8	41.3	10.0	8.6	3.55	0.86
Bezoekers en klanten helpen indien zij hulp nodig hebben	0.9	0.2	7.7	49.7	32.9	8.6	4.24	0.70
Vroegtijdig op het werk komen, zodat u klaar bent om aan de slag te gaan als de dienst begint	3.7	11.0	20.0	36.4	20.3	8.6	3.64	1.08

Iedere dag op tijd beginnen ongeacht de weersomstandigheden, verkeersdrukte etc...	3.5	11.0	14.2	37.5	25.2	8.6	3.77	1.10
Uitsluitend werkgerelateerde telefoongesprekken voeren tijdens werktijd	4.0	24.5	31.2	21.2	10.3	8.9	3.10	1.06
Uitsluitend werkgerelateerde gesprekken voeren tijdens de werktijd	19.3	40.3	21.4	8.2	1.9	8.9	2.26	0.96
Indien nodig eerder op het werk komen	0.7	2.3	9.6	51.0	27.5	8.9	4.12	0.75
De vrijheid om extra pauze te nemen wanneer u vindt dat dat kan	3.3	19.3	20.3	40.6	7.7	8.9	3.33	1.02
Vrijwillig taken vervullen in het algemeen belang van de afdeling	0.9	2.8	18.6	54.8	14.0	8.9	3.86	0.74
Aanwezig zijn bij niet-verplichte belangrijke vergaderingen, cursussen en presentaties	1.9	7.9	24.2	44.5	12.6	8.9	3.64	0.90
Helpen bij het organiseren van werkgerelateerde bijeenkomsten	2.1	5.1	21.0	50.3	12.6	8.9	3.73	0.85
Bijhouden van veranderingen en ontwikkelingen van de organisatie	1.9	5.1	21.2	50.8	12.1	8.9	3.73	0.84
Lezen en bijhouden van interne mededelingen	0.9	4.0	12.1	54.1	20.0	8.9	3.97	0.79
Meedenken met de organisatie	0.9	2.8	16.8	48.5	22.1	8.9	3.97	0.80

c. Counterproductive workplace behavior (CWB)

Kunt u aangeven in welke mate u akkoord gaat met volgende stellingen?

	Helemaal niet akkoord = 1	Niet akkoord = 2	Deels akkoord, deels niet akkoord = 3	Akkoord = 4	Helemaal akkoord = 5	Missing	<i>M</i>	<i>SD</i>
Materiaal van het werk voor eigen gebruik mee naar huis genomen zonder toestemming	28.0	36.6	15.2	6.8	0.7	12.8	2.03	0.94
Veel tijd verdaan met fantaseren en dagdromen in plaats van te werken	23.5	42.0	15.2	5.8	0.7	12.8	2.06	0.88
Grapjes gemaakt over iemand op het werk	7.9	19.8	25.4	30.3	3.7	12.8	3.02	1.06
Een onkostennota vervalst om meer geld terug te krijgen dan ik werkelijk had gegeven	68.1	15.9	1.6	1.4	0.2	12.8	1.28	0.61
Iets gezegd tegen iemand op het werk dat hem/haar kwetste	33.6	33.3	14.7	4.7	0.7	13.1	1.91	0.92
Meer of langer pauze genomen dan eigenlijk mag op ons werk	21.2	30.3	19.8	14.0	1.6	13.1	2.36	1.08
Een beledigende opmerking of grapje gemaakt op het werk over iemands afkomst, ras of religie	50.8	24.9	6.8	4.0	0.5	13.1	1.60	0.86
Te laat gekomen op het werk zonder dat ik hier toestemming voor had	36.8	24.5	12.8	11.4	1.4	13.1	2.03	1.12
Van mijn werkplek een rommelboel gemaakt	31.9	26.3	14.5	11.4	2.8	13.1	2.16	1.15

Iemand op je werk vervloekt	27.3	17.2	18.9	16.3	7.2	13.1	2.53	1.33
De instructies van je baas niet uitgevoerd maar genegeerd	27.7	39.2	12.6	6.8	0.7	13.1	2.01	0.92
Doelbewust trager gewerkt dan je had kunnen werken	35.2	34.3	10.0	6.8	0.7	13.1	1.89	0.95
Vertrouwelijke informatie besproken met iemand die deze niet mocht weten	40.6	31.5	9.6	4.9	0.5	13.1	1.77	0.89
Een gemeen grapje uitgehaald met iemand op het werk	49.2	25.2	5.4	5.4	1.6	13.3	1.67	0.97
Me onbeleefd gedragen tegen iemand	45.7	30.3	6.8	3.3	0.7	13.3	1.65	0.84
Illegale drugs gebruikt op het werk of alcohol gedronken	68.3	12.6	3.7	1.2	0.9	13.3	1.31	0.72
Weinig mijn best gedaan	44.3	29.8	9.1	2.6	0.9	13.3	1.69	0.86
Iemand op het werk publiekelijk vernederd	66.9	16.1	2.3	1.2	0.2	13.3	1.29	0.61
Langer over een bepaalde taak gedaan dan nodig om overuren te krijgen	62.2	19.6	3.5	1.2	0.2	13.3	1.36	0.65

3. Burnout

	Nooit = 0	Sporadisch = 1	Af en toe = 2	Regelmatig = 3	Dikwijls = 4	Zeer dikwijls = 5	Altijd = 6	Missing	<i>M</i>	<i>SD</i>
Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk	7.7	23.8	22.8	16.1	7.7	4.4	0.5	17.0	2.09	1.34
Ik twijfel aan het nut van mijn werk	36.6	28.4	9.3	6.1	2.1	0.5	0	17.0	0.92	1.08
Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij	16.6	32.4	16.6	10.5	3.7	2.6	0.9	16.8	1.57	1.33
Ik voel me “opgebrand” door mijn werk.	31.0	29.4	12.8	4.7	3.3	1.6	0.2	17.0	1.10	1.22
Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk	46.4	24.5	6.8	3.0	1.4	0.7	0.2	17.0	0.69	1.03
Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk	27.3	29.4	13.3	5.1	3.5	2.6	1.9	17.0	1.32	1.44
Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg	12.8	34.3	15.9	8.9	6.3	3.0	1.9	17.0	1.74	1.44
Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt	10.5	37.8	15.2	9.1	5.8	3.5	1.2	17.0	1.72	1.37
Ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk	23.8	30.5	9.1	11.7	4.0	2.6	1.4	17.0	1.46	1.45

4. Bevlogenheid

	Nooit = 0	Sporadisch = 1	Af en toe = 2	Regelmatig = 3	Dikwijls = 4	Zeer dikwijls = 5	Altijd = 6	Missing	<i>M</i>	<i>SD</i>
Op mijn werk bruis ik van energie	0.7	4.2	4.7	9.8	16.8	35.7	11.0	17.2	4.28	1.35
Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol	0.5	2.8	2.6	6.8	14.2	31.9	24.0	17.2	4.70	1.29
Als ik werk voel ik me fit en sterk	1.9	2.8	4.2	11.7	18.9	33.6	9.8	17.2	4.21	1.36
Mijn werk inspireert mij	0.7	4.2	3.7	10.0	16.1	27.3	20.7	17.2	4.43	1.43
Ik ben trots op het werk dat ik doe	1.9	5.6	7.5	8.4	17.0	25.2	17.2	17.2	4.15	1.60
Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan	1.4	6.3	5.4	8.2	20.0	30.5	11.0	17.2	4.11	1.49
Mijn werk is voor mij een uitdaging	1.2	1.6	5.1	9.3	14.2	24.9	26.3	17.2	4.59	1.41
Als ik aan het werk ben, dan kan ik heel lang doorgaan	0.9	3.0	5.1	6.8	18.9	32.9	15.2	17.2	4.40	1.35
Ik ben enthousiast over mijn baan	1.4	4.7	6.1	10.5	13.5	27.5	19.1	17.2	4.28	1.54
Op mijn werk beschik ik over een grote mentale (geestelijke) veerkracht	0.9	2.1	7.2	7.2	18.4	30.8	16.1	17.2	4.38	1.36
Op mijn werk zet ik altijd door, ook als het tegenzit	0.7	1.9	4.0	7.7	14.5	35.0	19.1	17.2	4.59	1.27

5. Arbeidstevredenheid

a. Globale arbeidstevredenheid

	Helemaal niet akkoord = 1	Niet akkoord = 2	Deels akkoord, deels niet akkoord = 3	Akkoord = 4	Helemaal akkoord = 5	Missing	<i>M</i>	<i>SD</i>
Mijn werk is dikwijls vervelend	0.7	6.5	14.9	36.8	22.4	18.6	3.91	0.92
Meestal ben ik enthousiast over mijn werk	1.4	3.3	10.3	44.8	21.7	18.6	4.01	0.84
Ik ben <u>niet</u> gelukkig met mijn werk	0.7	3.7	7.7	27.0	42.2	18.6	4.31	0.88
Ik vind plezier in mijn job	1.2	2.3	11.4	39.4	27.0	18.6	4.09	0.84

b. Aspectuele arbeidstevredenheid

Hoe tevreden bent u over....	Zeer ontevreden = 1	Ontevreden = 2	Neutraal = 3	Tevreden = 4	Zeer ontevreden = 5	Missing	<i>M</i>	<i>SD</i>
Huidige baan?	0.7	3.5	8.6	42.4	26.1	18.6	4.10	0.82
Fysieke werkomgeving?	1.9	6.8	12.6	44.1	16.1	18.6	3.81	0.93
Loopbaan tot nu toe?	0.9	2.3	12.1	47.3	18.6	18.6	3.99	0.77
Salaris?	1.6	7.7	23.5	40.6	7.9	18.6	3.56	0.87
Leermogelijkheden?	1.2	5.8	19.3	39.2	15.9	18.6	3.77	0.89
Loopbaankansen?	3.5	12.4	29.1	26.3	10.0	18.6	3.33	1.02
Collega's?	0.7	2.1	9.8	40.6	28.2	18.6	4.15	0.79
Leidinggevendenden?	2.8	7.5	21.9	35.4	13.8	18.6	3.16	0.98

6. Werkkenmerken

	Helemaal oneens = 1	Oneens = 2	Gedeelte- lijk eens = 3	Noch oneens, noch eens = 4	Gedeelte- lijk eens = 5	Eens = 6	Helemaal eens = 7	Missing	<i>M</i>	<i>SD</i>
Mijn baan biedt me de ruimte veel beslissingen zelf te nemen	1.4	4.2	4.2	5.6	17.7	28.4	18.4	20.0	5.41	1.46
Ik heb in mijn baan erg weinig vrijheid om te beslissen hoe ik mijn werk doe	1.6	4.7	5.8	4.4	10.7	34.0	18.6	20.0	5.43	1.54
Ik heb veel mogelijkheden om mee te beslissen over wat er in mijn werk gebeurt	0.9	5.6	6.1	8.4	14.2	31.0	13.8	20.0	5.22	1.50
Mijn werk is gevarieerd	0.7	1.4	3.0	4.7	14.0	35.2	21.0	20.0	5.74	1.20
Mijn werk vraagt een eigen inbreng	0.7	1.2	1.9	3.5	9.1	31.5	32.2	20.0	6.03	1.16
Mijn werk doet voldoende beroep op al mijn vaardigheden of capaciteiten	1.6	4.2	3.3	3.7	14.2	33.8	18.9	20.3	5.53	1.45
Ik leer nieuwe dingen op het werk.	1.2	1.6	2.6	7.2	14.7	33.8	18.6	20.3	5.62	1.27
Mijn werk geeft mij het gevoel dat ik er iets mee kan bereiken	2.1	2.6	3.5	8.9	16.3	31.2	15.2	20.3	5.37	1.42
Mijn baan biedt mij mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling	1.9	3.5	2.8	8.4	16.3	31.5	15.4	20.3	5.38	1.43

Mijn collega's zijn goed in hun werk	0.5	0.9	3.0	6.3	20.5	33.8	14.7	20.3	5.58	1.12
Mijn collega's zijn in mij geïnteresseerd	0.7	1.9	2.8	7.5	22.4	36.8	7.7	20.3	5.39	1.14
Mijn collega's zijn vriendelijk	0.2	0.7	0.7	2.3	10.5	46.2	19.1	20.3	5.97	0.88
Mijn collega's helpen het werk gedaan te krijgen	0.9	2.8	2.8	7.5	17.5	37.8	10.5	20.3	5.42	1.25
Mijn leidinggevende helpt het werk gedaan te krijgen	3.7	7.0	6.1	14.0	17.2	23.8	7.9	20.3	4.72	1.63
Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg	1.6	2.8	5.1	9.6	19.1	31.5	10.0	20.3	5.21	1.37
Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van zijn/haar medewerkers	2.3	2.8	5.8	10.7	16.8	31.7	9.6	20.3	5.13	1.44
Mijn leidinggevende slaagt er in om mensen te laten samenwerken	2.8	3.7	8.2	12.6	18.9	25.9	7.7	20.3	4.87	1.50
Mijn baan vereist dat ik erg snel werk	0.7	3.7	5.6	17.0	22.8	23.8	6.1	20.3	4.92	1.29
Mijn baan vereist dat ik erg hard werk	0.9	2.1	2.8	11.7	23.1	25.9	13.3	20.3	5.32	1.27
Er wordt van mij niet te veel gevraagd	2.1	12.1	13.1	14.5	12.8	18.6	6.5	20.3	4.33	1.66

Ik heb genoeg tijd om het werk af te maken	3.3	25.4	25.2	7.9	9.6	6.3	1.9	20.5	3.27	1.44
Het is op mijn werk een ‘gekkenhuis’	3.3	18.6	12.1	16.1	18.2	9.1	2.1	20.5	3.79	1.53
Ik weet niet goed met welke collega’s ik binnenkort zal moeten samenwerken	17.0	30.1	7.2	9.1	8.9	4.0	3.3	20.5	2.84	1.70
Ik ben onzeker over mijn kansen op bevordering	14.2	19.3	7.0	19.3	8.6	8.2	2.8	20.5	3.31	1.74
Ik maak me zorgen over de verdere evolutie van mijn loon	14.2	23.3	5.8	16.3	10.7	7.5	1.6	20.5	3.19	1.70
Ik ben bang dat ik binnenkort op een andere locatie of dienst zal moeten gaan werken	32.6	28.4	3.0	6.5	4.0	3.3	1.6	20.5	2.21	1.54
Er bestaat een kans dat de hoeveelheid werk zal veranderen in de toekomst	6.8	15.9	4.2	16.1	15.4	17.7	3.5	20.5	4.06	1.76
Ik voel me onzeker over de toekomstige inhoud van mijn functie	16.3	26.6	6.3	11.7	12.1	5.4	1.2	20.5	2.97	1.66
De kans bestaat dat ik binnenkort mijn job verlies	37.3	27.7	2.1	6.5	3.7	1.4	0.7	20.5	1.98	1.32
Ik voel me onzeker over de toekomst van mijn job	31.5	27.7	3.0	5.8	6.5	3.5	1.4	20.5	2.30	1.59
Ik denk dat ik mijn job zal verliezen in de nabije toekomst	42.2	24.9	3.3	5.6	2.8	0	0.7	20.5	1.80	1.16

Ik ben er zeker van dat ik mijn job zal kunnen behouden	30.1	25.9	8.4	7.9	2.1	2.3	2.8	20.5	2.30	1.55
Ik maak me geen zorgen over het behoud van mijn job	29.6	24.9	7.0	6.8	3.5	5.1	2.6	20.5	2.44	1.69
Ik weet precies wat anderen op mijn werk van mij verwachten	0.5	1.4	3.0	4.4	21.0	38.0	11.2	20.5	5.55	1.10
Ik weet precies waarvoor ik wel. en waarvoor ik niet verantwoordelijk ben	0.5	1.4	5.6	5.4	19.8	33.1	13.8	20.5	5.48	1.22
Ik weet precies hoe mijn directe leiding over mijn prestaties denkt	1.4	5.8	6.8	9.6	22.8	25.9	7.2	20.5	4.93	1.45
Het ligt duidelijk voor mij vast wat precies mijn taak is	0.7	2.3	6.1	4.4	19.8	34.5	11.7	20.5	5.40	1.28
Ik weet precies wat ik van de andere mensen van mijn afdeling mag verwachten	0.7	1.2	3.7	8.4	24.7	33.3	7.5	20.5	5.33	1.12

Bijlage 2: Principale component analyses

Humor styles questionnaire

Item	Component 1	Component 2	Component 3	Component 4
29) Normaal gesproken kan ik geen geestige dingen verzinnen om te vertellen als ik bij andere mensen ben (affiliatief)	.72	.12	.15	-.12
13) Ik lach veel en maak veel grappen met mijn beste vrienden (affiliatief)	.69	.32	.11	.08
17) Ik houd er niet echt van om moppen te vertellen of mensen te amuseren (affiliatief)	.67	.06	.15	.12
5) Ik hoef niet erg mijn best te doen om mensen te laten lachen – ik ben van nature grappig (affiliatief)	.64	.28	.03	.05
21) Ik geniet ervan om mensen aan het lachen te maken (affiliatief)	.63	.21	-.11	.22
25) Ik zit niet vaak plezier te maken met mijn vrienden (affiliatief)	.60	.09	.07	-.12
9) Ik maak mensen zelden aan het lachen door grappige verhalen over mezelf te vertellen (affiliatief)	.59	.03	-.04	.05
1) Normaal gesproken lach ik niet of maak ik geen grappen met andere mensen (affiliatief)	.57	-.03	.11	.05
10) Als ik van slag ben of me rot voel, dan probeer ik vaak de grappige kanten van de situatie in te zien om mezelf beter te laten voelen (zelfversterkend)	.18	.71	-.11	.06
18) Als ik alleen ben en ik voel me ongelukkig, doe ik mijn best om iets grappigs te bedenken om mezelf op te vrolijken (zelfversterkend)	.03	.71	-.13	.12

26) Mijn ervaring is dat het denken aan een lachwekkend aspect van een bepaalde situatie een zeer effectieve manier is om met problemen om te gaan (zelfversterkend)	.17	.60	-.08	.20
30) Ik hoef niet bij andere mensen te zijn om me geamuseerd te voelen – ik vind meestal wel dingen om over te lachen, zelfs als ik alleen ben (zelfversterkend)	.03	.59	-.08	.11
14) Mijn humoristische blik op het leven zorgt ervoor dat ik minder snel van slag of depressief raak van gebeurtenissen (zelfversterkend)	.48	.58	.01	-.07
2) Wanneer ik me depressief voel kan ik mijzelf vaak opvrolijken met humor (zelfversterkend)	.29	.54	.03	.01
6) Zelfs als ik alleen ben, ben ik vaak geamuseerd door de absurditeit van het leven (zelfversterkend)	.39	.50	.09	.11
22) Wanneer ik me droevig of van slag voel, raak ik mijn gevoel voor humor vaak kwijt (zelfversterkend)	.24	.41	.17	-.21
28) Als ik problemen heb of mezelf ongelukkig voel, gebruik ik vaak humor om het te verdoezelen, zodat zelfs mijn beste vrienden niet weten hoe ik me echt voel (zelfverwerpend)	-.10	.40	.17	.22
15) Ik houd er niet van als mensen humor gebruiken om anderen te bekritisieren of te vernederen (agressief)	.14	-.05	.70	.03
31) Zelfs als ik iets heel grappig vind, zou ik hier niet om lachen of er grapjes over maken als iemand zich hier beledigd door zou kunnen voelen (agressief)	.25	-.12	.68	.04

27) Als ik iemand niet mag, gebruik ik vaak humor of pesten om die persoon te vernederen (agressief)	-.06	.07	.66	.15
7) Mensen voelen zich nooit gekwetst of beledigd door mijn gevoel voor humor (agressief)	-.08	-.16	.60	.11
3) Als iemand een fout maakt, zal ik diegene er vaak mee pesten (agressief)	.07	.10	.56	.25
23) Ik doe nooit mee aan het lachen om anderen ook als al mijn vrienden dit wel doen (agressief)	.22	-.15	.55	.12
19) Soms denk ik aan iets dat zo grappig is, dat ik mezelf er niet van kan weerhouden het te zeggen, zelfs als het ongepast is in een bepaalde situatie (agressief)	.14	.21	.50	.33
11) Wanneer ik een mop vertel of iets grappigs zeg maak ik me niet druk over hoe andere mensen dit opvatten (agressief)	-.05	.34	.38	-.08
32) Andere mensen ten koste van mij laten lachen, is mijn manier om familie en vrienden in een goede stemming te houden (zelfverwerpend)	.02	.11	.14	.71
24) Als ik met vrienden of familie ben, ben ik vaak degene waar iedereen grapjes om of over maakt (zelfverwerpend)	.02	.01	.04	.68
8) Ik laat me vaak meeslepen in het mezelf naar beneden halen als dit mijn familie en vrienden aan het lachen maakt (zelfverwerpend)	.08	.07	.13	.67
4) Ik laat, meer dan ik zou moeten toelaten, mensen om me lachen of grappen ten koste van mij maken (zelfverwerpend)	-.07	.05	.05	.65

16) Ik zeg niet vaak grappige dingen om mezelf naar beneden te halen (zelfverwerpend)	.21	.00	.36	.54
20) Ik ga vaak te ver in het vernederen van mezelf als ik grappen maak of grappig probeer te zijn (zelfverwerpend)	-.17	.06	.43	.53
12) Ik probeer vaak iets grappigs te zeggen over mijn eigen zwaktes, blunders of fouten zodat mensen mij eerder aardig vinden of mij meer accepteren (zelfverwerpend)	.20	.23	.10	.52

Taakperformantie

Item	Component 1
7) De verantwoordelijkheden en dagelijkse eisen van uw werk uitgevoerd? (inrol)	.85
3) U ingezet voor uw werk? (inrol)	.81
5) Uw best gedaan? (inrol)	.80
6) Initiatieven genomen in uw werk? (inrol)	.71
4) De zaken op tijd afgekregen? (inrol)	.70
1) De juiste beslissingen gemaakt? (inrol)	.68
2) Gepresteerd zonder fouten? (inrol)	.60

Organizational citizenship behavior (OCB)

Item	Component 1	Component 2	Component 3
4) Collega's helpen die terugkeren van een periode van afwezigheid. (altruïsme)	.73	.09	.09
2) Collega's helpen die kampen met een hoge werkdruk (altruïsme)	.71	.06	-.10
5) Tijd besteden aan het helpen van collega's met werkgerelateerde problemen (altruïsme)	.71	.11	-.04
1) Taken overnemen van collega's die afwezig of met pauze zijn (altruïsme)	.63	.18	-.06
7) Mensen van andere afdelingen helpen wanneer zij een probleem hebben (altruïsme)	.62	.19	-.01
6) Vrijwillig aanbieden om dingen voor de afdeling te doen, zonder dat daarom gevraagd wordt (altruïsme)	.60	.33	-.02
8) Bezoekers en klanten helpen indien zij hulp nodig hebben (altruïsme)	.59	.21	.13
3) Nieuwe medewerkers wegwijs maken, ook als daar niet om gevraagd wordt (altruïsme)	.56	.24	.16
13) Indien nodig eerder op het werk komen (plichtsbewustzijn)	.38	.22	.38
17) Helpen bij het organiseren van werkgerelateerde bijeenkomsten (civic virtue)	.18	.81	.01
18) Bijhouden van veranderingen en ontwikkelingen van de organisatie (keeping up)	.11	.77	.10
20) Meedenken met de organisatie (keeping up)	.31	.67	.01
19) Lezen en bijhouden van interne mededelingen (keeping up)	.13	.65	.24

16) Aanwezig zijn bij niet-verplichte belangrijke vergaderingen, cursussen en presentaties (civic virtue)	.19	.62	-.08
15) Vrijwillig taken vervullen in het algemeen belang van de afdeling (civic virtue)	.47	.52	.01
10) Iedere dag op tijd beginnen ongedacht de weersomstandigheden, verkeersdrukte, etc... (plichtsbewustzijn)	.22	.02	.78
9) Vroegtijdig op het werk komen, zodat men klaar is om aan de slag te gaan als de dienst begint (plichtsbewustzijn)	.30	.09	.72
11) Uitsluitend werkgerelateerde telefoongesprekken voeren tijdens de werktijd (plichtsbewustzijn)	-.07	.09	.68
12) Uitsluitend werkgerelateerde gesprekken voeren tijdens de werktijd (plichtsbewustzijn)	-.10	.07	.60
14) De vrijheid om extra pauze te nemen wanneer u vindt dat dat kan. (plichtsbewustzijn)	.17	.12	-.53

Counterproductive workplace behavior (CWB)

Item	Component	
	1	2
2) Veel tijd verdaan met fantaseren en dagdromen in plaats van te werken (CWo)	.74	.04
6) Meer of langer pauze genomen dan eigenlijk mag op ons werk (CWo)	.67	.28
1) Materiaal van het werk voor eigen gebruik mee naar huis genomen zonder toestemming (CWo)	.67	.05
11) De instructies van je baas niet uitgevoerd maar genegeerd (CWo)	.64	.27

12) Doelbewust trager gewerkt dan je had kunnen werken (CWo)	.62	.36
17) Weinig mijn best gedaan (CWo)	.58	.33
8) Te laat gekomen op het werk zonder dat ik hier toestemming voor had (CWo)	.57	.36
13) Vertrouwelijke informatie besproken met iemand die deze niet mocht weten (CWo)	.53	.40
9) Van mijn werkplek een rommelboel gemaakt (CWo)	.53	.22
10) Iemand op je werk vervloekt (CWi)	.47	.37
3) Grapjes gemaakt over iemand op het werk (CWi)	.41	.22
18) Iemand op het werk publiekelijk vernederd (CWi)	.13	.76
7) Een beledigende opmerking of grapje gemaakt op het werk over iemands afkomst, ras of religie (CWi)	.16	.73
5) Iets gezegd tegen iemand op het werk dat hem/haar kwetste (CWi)	.23	.72
15) Me onbeleefd gedragen tegen iemand (CWi)	.26	.72
14) Een gemeen grapje uitgehaald met iemand op het werk (CWi)	.25	.65
16) Illegale drugs gebruikt op het werk of alcohol gedronken (CWo)	.23	.57
4) Een onkostennota vervalst om meer geld terug te krijgen dan ik werkelijk had gegeven (CWi)	.25	.48
19) Langer over een bepaalde taak gedaan dan nodig om overuren te krijgen (CWi)	.36	.45

Bevlogenheid

Item	Component 1
Ik ben trots op het werk dat ik doe (toewijding)	.90
Mijn werk inspireert mij (toewijding)	.89
Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan (vitaliteit)	.87
Mijn werk is voor mij een uitdaging (toewijding)	.87
Ik ben enthousiast over mijn baan (toewijding)	.86
Op mijn werk beschik ik over een grote mentale veerkracht (vitaliteit)	.83
Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol (toewijding)	.82
Als ik werk voel ik me fit en sterk (vitaliteit)	.79
Op mijn werk bruis ik van de energie (vitaliteit)	.77
Als ik aan het werk ben, kan ik heel lang doorgaan (vitaliteit)	.73
Op mijn werk zet ik altijd door, ook als het tegenzit (vitaliteit)	.66

Globale arbeidstevredenheid

Item	Component 1
Ik vind plezier in mijn job	.89
Meestal ben ik enthousiast over mijn werk	.86
Ik ben niet gelukkig met mijn werk	.85
Mijn werk is dikwijls vervelend	.75

