



Universiteit Utrecht
Faculteit Sociale Wetenschappen
Master Arbeids- en Organisationspsychologie

De relatie tussen persoonlijke energiebronnen, welzijn en werkprestaties van logistieke flexwerkers

Naam: Marieke Weenink
Studentnummer: 3521575
Eerste beoordelaar: A.P.E. Ouweneel
Tweede beoordelaar: M.C.W. Peeters
Datum: 24-06-2013

Samenvatting

Flexwerkers spelen een steeds grotere rol in de huidige arbeidsmarkt. Aan de hand van het Job Demands-Resources (JD-R) model werd binnen dit onderzoek gekeken naar het verband tussen de persoonlijke energiebronnen optimisme en assertiviteit en werkprestaties (in-rol gedrag, extra-rol gedrag, absentie en bindingsduur). Hierbij werd ook gekeken of bevoegenheid en verveling een mediator zouden zijn in deze relatie. De data werd verkregen via een online vragenlijstonderzoek onder logistieke flexwerkers (N=154) waar regressieanalyses over werden uitgevoerd. De resultaten bevestigden dat optimisme en assertiviteit leiden tot betere in-rol en extra-rol prestaties. Binnen het onderzoek werd niet bevestigd dat optimisme en assertiviteit zouden leiden tot minder absentie en een langere bindingsduur met de organisatie. Ook bleken bevoegenheid en verveling geen mediators te zijn in de relatie tussen de persoonlijke energiebronnen en werkprestaties. Het onderzoek gaf inzicht in een doelgroep waar nog weinig onderzoek naar werd gedaan, namelijk logistieke flexwerkers.

Abstract

The role of temporary workers in organisations is expanding. Following the Job Demands-Resources model (JD-R model), this research focused on the influence of personal resources optimism and assertiveness on work performance (in-role performance, extra-role performance, absenteeism and organisational commitment). Also the role of engagement and boredom as mediators in the relation between these personal resources and work performance was investigated. The research was conducted by means of an online survey among temporary logistic employees (N=154). The data was analysed using regression analyses. Results confirmed that optimism and assertiveness would lead to better in-role and extra-role performance. The results did not point out a relation between optimism or assertiveness and absenteeism or organisational bounding. There was also no mediation of engagement and boredom in the relation between the personal resources and work performance. Temporary logistic employees were a new research group.

Inhoudsopgave

Inleiding	blz. 1
Werkprestatie	blz. 2
Persoonlijke energiebronnen en werkprestatie	blz. 3
Welzijn	blz. 5
Bevlogenheid	blz. 6
Verveling	blz. 7
Methode	blz. 10
Procedure en respondenten	blz. 10
Meetinstrumenten	blz. 11
Statistische analyse	blz. 12
Resultaten	blz. 12
Voorbereidende analyses	blz. 12
Hypothese toetsing	blz. 13
Discussie	blz. 19
Bespreking resultaten	blz. 19
Beperkingen en vervolgonderzoek	blz. 21
Praktische implicaties	blz. 23
Conclusie	blz. 23
Referenties	blz. 25
Bijlage	blz. 29

Inleiding

De afgelopen jaren is er veel veranderd binnen organisaties. Door globalisering is er een toenemende concurrentiestrijd en is het noodzakelijk dat organisaties flexibel zijn. Er wordt daarom steeds minder vast personeel aangenomen. Organisaties hebben naast een permanente kern van werknemers die onder vast contract staan, steeds meer uitzendkrachten en tijdelijke werknemers in dienst. Deze werknemers zorgen ervoor dat organisaties kunnen meebewegen op de fluctuaties in de economie (Garsten, 1999). Hierdoor is het voor organisaties mogelijk om efficiënt en effectief te werken en zo de concurrentie aan te kunnen gaan (Bijlsma-Frankema & Koopman, 2004).

De arbeidsomstandigheden van flexwerkers verschillen van de arbeidsomstandigheden van werknemers onder een vast contract. Flexwerkers krijgen over het algemeen minder betaald, hebben slechtere secundaire arbeidvoorwaarden en worden ingezet op vervelende klussen (Boyce, Ryan, Imus, & Morgeson, 2007).

Deze arbeidsomstandigheden kunnen gevolgen hebben voor het welzijn en de prestatie van flexwerkers. Het Job Demands-Resources model (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2008) biedt een toepasbaar heuristisch raamwerk welke inzicht geeft in het verband tussen werkomstandigheden en uitkomsten evenals in het verband tussen welzijn en werkprestaties (Vink, Ouweneel, & Le Blanc, 2011). Het JD-R model stelt dat het werk enerzijds bepaalde taakeisen bevat die werknemers energie kosten. Anderzijds kan het werk ook energiebronnen leveren die maakt dat werknemers aan deze eisen kunnen voldoen (Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2007). Op deze manier bepalen taakeisen en energiebronnen het welzijn en de werkprestaties van werknemers (Bakker et al., 2008; Schaufeli & Bakker, 2004).

Uit onderzoek blijkt dat flexwerkers minder de beschikking hebben over werkgerelateerde energiebronnen. Ze hebben minder autonomie, minder inspraak, krijgen minder feedback en hebben minder de mogelijkheid om zichzelf te ontplooiën (Parker, Griffin, Sprigg, & Wall, 2002). Doordat flexwerkers minder de beschikking hebben over werkgerelateerde energiebronnen zullen ze in meerdere mate moeten leunen op hun persoonlijke energiebronnen om te kunnen omgaan met de taakeisen behorend tot hun baan.

De afgelopen jaren is onderzoek naar het JD-R model zich gaan richten op het verband tussen persoonlijke energiebronnen, welzijn en prestaties van werknemers (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). Persoonlijke energiebronnen verwijzen naar de mate waarin werknemers in staat zijn om hun omgeving positief te beïnvloeden door doelen te bereiken en zich persoonlijk te ontwikkelen (Xanthopoulou et al., 2007). Persoonlijke energiebronnen hebben net als werkgerelateerde energiebronnen een positieve relatie met bevlogenheid en prestaties (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009). Omdat logistieke flexwerkers weinig beschikking hebben over werkgerelateerde energiebronnen spelen persoonlijke energiebronnen dus een belangrijke rol als het gaat om hun welzijn en werkprestaties. Dit onderzoek richt zich specifiek op optimisme en assertiviteit

als persoonlijke energiebronnen en hun rol in het welzijn en de werkprestaties van logistieke flexwerkers.

Werkprestatie

In de literatuur bestaan veel verschillende definities van werkprestatie (Viswesvaran & Ones, 2000). Voor dit onderzoek wordt werkprestatie benaderd als het gedrag, voortkomend uit persoonlijke energiebronnen van werknemers welke relevant zijn voor het behalen van werkprestaties (Rotundo & Sackett, 2002). Werkprestatie kan worden verdeeld in procesprestatie en uitkomstprestatie. Procesprestatie omvat de effectiviteit waarmee werknemers werkzaamheden (helpen) uitvoeren die een bijdrage leveren aan het verloop van de processen binnen de organisatie. Dit kan zowel door het implementeren van nieuwe werkwijzen en het ondersteunen van collega's, als door het aanvoeren van materialen en diensten (Borman & Motowidlo, 1997). Uitkomstprestatie heeft betrekking op de producten en services die geproduceerd zijn en de mate waarin ze overeenkomen met de organisatie-doelen. Het zijn eindresultaten aan de hand waarvan conclusies getrokken kunnen worden over het presteren van de organisatie (Roe, 1999).

Procesprestatie bestaat uit zowel in-rol als extra-rol gedrag. In-rol gedrag wordt ook wel taakprestatie genoemd. Dit zijn gedragingen van werknemers die behoren tot werkzaamheden die zijn opgenomen in de taakomschrijving. Het draagt bij aan het produceren van een goed product of een goede service (Rotundo et al., 2002). Extra-rol gedrag zijn gedragingen van werknemers die niet in de taakomschrijving zijn opgenomen maar die wel een positieve bijdrage leveren aan de organisatie. Hierbij kan gedacht worden aan hulpgedrag, persoonlijk initiatief en creatief werkgedrag. Hulpgedrag omvat het vrijwillig helpen van je collega's met werkgerelateerde kwesties. Dit bestaat niet alleen uit het helpen bij en het voorkomen van problemen maar ook uit het aanmoedigen en het onderhouden van een goede band met collega's (Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000). Persoonlijk initiatief bestaat uit acties die de omgeving van werknemers direct veranderen en daarmee invloed uitoefenen op de situationele variabelen (Bateman & Crant, 1993). Werknemers die persoonlijk initiatief vertonen, worden minder gehinderd door invloeden uit de omgeving en kunnen een stimulerende omgeving creëren (Seibert, Crant, & Kraimer, 1999). Creatief werkgedrag omvat het genereren van nieuwe ideeën, producten en procedures die bruikbaar zijn binnen de organisatie en zorgen voor innovaties. De creatieve prestaties van werknemers zijn belangrijk voor een organisatie om de concurrentie strijd aan te blijven gaan en te blijven ontwikkelen (Zhou & George 2001). De ene gedraging zal binnen een bepaalde organisatie in-rol gedrag zijn terwijl het bij een andere organisatie onder extra-rol gedrag valt (Rotundo et al., 2002).

Doordat uitkomstprestatie erg organisatiespecifiek is, zijn er geen vaste uitkomst prestatiematen, maar worden ze door de organisatie afgesteld op hun doelen (Reijseger, Schaufeli, Peeters, Taris, van Beek & Ouweneel, 2012). Hierbij kan gedacht worden aan de omzet, financiële opbrengsten en absentie (Huselid, 1995). Binnen dit onderzoek wordt de uitkomstprestatie gemeten

aan de hand van absentie en bindingsduur. Absentie wordt gemeten aan de hand van het aantal ziektedagen van de medewerkers. De bindingsduur is het aantal weken waarin de werknemers onder contract staan bij Randstad. Er is voor deze twee maten gekozen, omdat flexwerkers tijdelijke contracten hebben. Wanneer flexwerkers lange tijd aan een organisatie verbonden zijn, betekent dit dat de werkgever tevreden is over hen (Boyce et al., 2007). De overeenkomst met flexwerkers is gemakkelijk op te zeggen. Voor een organisatie die ervoor kiest met de flexwerkers te blijven werken betekent dit dat de flexwerkers prestaties leveren die positief zijn voor het behalen van de doelen van de organisatie. Zoals eerder aangegeven zorgt het werken op flexibele basis ervoor dat werkomstandigheden ongunstiger zijn, wat kan leiden tot minder bevoegenheid en meer verveling. De mate waarin werknemers hiermee om kunnen gaan is mede te bepalen aan de hand van het aantal dagen dat ze afwezig zijn op het werk (Melamed, Ben-Avi, Luz & Green, 1995).

Uit onderzoek blijkt dat persoonlijke energiebronnen leiden tot betere werkprestaties (Xanthopoulou, et al., 2009). Een onderzoekslijn die zich heeft gericht op de relatie tussen persoonlijke energiebronnen en werk is Positive Organizational Behaviour (Luthans & Youssef, 2007). Ze bestuderen persoonlijke energiebronnen die gemeten, ontwikkeld en gemanaged kunnen worden zodat er betere werkprestaties kunnen worden geleverd (Luthans, 2002). Persoonlijke energiebronnen zorgen er bijvoorbeeld voor dat werknemers vertrouwen hebben in het eigen kunnen, het idee hebben bij te dragen aan het eigen succes, doelgericht zijn en om kunnen gaan met moeilijke situaties. Dit heeft tot gevolg dat werknemers gemotiveerd zijn, zich langer binden aan een organisatie en betere werkprestaties neerzetten (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

Persoonlijke energiebronnen en werkprestatie

Binnen dit onderzoek worden twee persoonlijke energiebronnen, optimisme en assertiviteit, onderzocht die naar verwachting zullen leiden tot betere werkprestaties. Flexwerkers zijn werknemers die onder tijdelijk contract staan. De werkomstandigheden en de lage baanzekerheid kunnen welzijn en werkprestatie in gevaar brengen (Klink, Blonk, Schene & Dijk, 2001). Verwacht wordt dat optimistische en assertieve werknemers hier minder last van hebben, omdat ze beter met de omstandigheden om kunnen gaan. Dit zorgt ervoor dat hun werkprestaties gewaarborgd blijven.

Optimisten hebben een positieve kijk op hun werkomgeving. Optimisme wordt door Hobfoll (2002) erkend als een fundamenteel component voor het aanpassingsvermogen van een individu. Uit onderzoek van Luthans en collega (2007) blijkt dat optimisten betere werkprestaties leveren, omdat ze meer vertrouwen hebben in hun eigen kunnen. Dit zorgt voor een selffulfilling prophecy: de werknemers denken vaardig genoeg te zijn waardoor het vervolgens ook lukt om een goede proces- en uitkomstprestatie neer te zetten (Kluemper, Little, & DeGroot, 2009). Optimistische werknemers zijn beter in staat in-rol prestaties te leveren. Dit komt doordat optimistische werknemers doelgericht en gemotiveerd zijn, omdat ze het idee hebben dat ze aan de normen voldoen om een goede taakprestatie neer te zetten (Tsai, Chen & Liu, 2007). Tevens zijn optimistische werknemers gemakkelijk te

motiveren, pakken ze nieuwe dingen op en raken ze niet gedemotiveerd als doelen niet direct bereikt worden. Ze zoeken naar nieuwe manieren om doelen te bereiken (Luthans, 2002) wat het aannemelijk maakt dat de optimistische werknemers goede extra-rol prestaties zullen leveren. Optimistische werknemers zullen tevens naar verwachting goede uitkomstprestaties leveren, omdat ze over effectieve coping strategieën beschikken. Problemen of negatieve gevoelens zullen door optimistische werknemers worden beschouwd als tijdelijk. Ze laten zich niet uit het veld slaan en gaan ervan uit dat ze snel voor verbetering kunnen zorgen (Iwanaga, Yokoyama & Seiw, 2004). Dit zal er niet alleen voor zorgen dat de welzijnsrisico's en daarmee de absentie laag is, maar ook dat de bindingsduur langer is.

Assertiviteit is het opkomen voor eigen rechten en gevoelens zonder daarbij de rechten van een ander teniet te doen (Hargie, 2010). Assertieve werknemers uiten hun zorgen over ongewenste omstandigheden. Het uiten van hun gevoelens is een manier om te kunnen omgaan met het ongenoegen en te komen tot verbetering op de werkvloer (Alberti & Emmons, 2001). Onderzoek heeft uitgewezen dat assertiviteit een belangrijke eigenschap is om te kunnen omgaan met probleemsituaties en organisationele veranderingen (Fuller, Marler & Hester, 2006). Dit zal er waarschijnlijk voor zorgen dat het welzijn van de medewerkers beschermd blijft en dat de werknemers kunnen blijven presteren. Assertieve werknemers zullen voor zichzelf opkomen waardoor bepaalde situaties of veranderingen geen negatieve invloed zullen hebben op hun werkprestaties. Er is echter nog maar weinig onderzoek gedaan naar de relatie tussen assertiviteit en werkprestatie. Wel hebben Barrick en Mount (1991) de relatie tussen de "big five" persoonlijkheidseigenschappen en werkprestatie onderzocht. Een van de vijf persoonlijkheidstrekken is extravertie. Ramanaiah en Deniston (1993) vonden dat extraverte werknemers sociaal, actief en assertief zijn. Extraverte personen zijn assertief, omdat ze leiding nemen, hun gevoelens gemakkelijk uiten en hun eigen beslissingen nemen (McCrae, & Costa, 1987). Extraverte werknemers leveren betere extra-rol prestaties, omdat ze hun gevoelens goed kunnen weergeven. Dit zorgt ervoor dat ze de veranderingen kunnen doorvoeren (LePine en Van Dyne, 2001). Dit is ook kenmerkend voor assertieve werknemers, waardoor verwacht wordt dat ook assertiviteit leidt tot meer extra-rol gedrag. Daarnaast zullen assertieve werknemers beter scoren op in-rol gedrag, omdat assertieve werknemers zich meer ontplooien. Dit zorgt ervoor dat ze competent zijn en beter kunnen voldoen aan de functie-eisen (Judge & Ilies 2002).

Doordat assertieve werknemers hun gevoelens uitspreken en hierdoor komen tot verbeteringen in de werkomgeving zullen ze zich prettiger voelen binnen een organisatie. Ze doen hierbij de gevoelens van hun collega's niet tekort, waardoor de relatie met de collega's waarschijnlijk goed zal zijn (Hargie, 2010). Dit zal er naar verwachting toe leiden dat assertieve werknemers met meer plezier naar hun werk gaan, zich minder vaak afmelden en dat hun absentie dus laag is (Alberti et al., 2001). De band met collega's en het creëren van een prettige werkomgeving zorgt ervoor dat assertieve werknemers zich op hun plek voelen binnen een organisatie, waardoor de bindingsduur met de organisatie waarschijnlijk langer zal zijn (Fuller et al., 2006). Samenvattend zullen zowel optimistische

als assertieve werknemers naar verwachting betere in-rol en extra-rol prestaties leveren. Ook zullen ze minder vaak absent zijn en zich langer binden aan de organisatie. Hierop voortvloeiend zijn de volgende hypothesen geformuleerd:

H1: Optimisme heeft een positieve relatie met werkprestatie

- 1.1 Optimisme heeft een positieve relatie met procesprestatie
 - 1.1a. Optimisme heeft een positieve relatie met in-rol gedrag
 - 1.1b. Optimisme heeft een positieve relatie met extra-rol gedrag
- 1.2 Optimisme heeft een relatie met uitkomstprestatie
 - 1.2a. Optimisme heeft een negatieve relatie met absentie
 - 1.2b. Optimisme heeft een positieve relatie met bindingstijd met de organisatie

H2: Assertiviteit heeft een positieve relatie met werkprestatie

- 2.1 Assertiviteit heeft een positieve relatie met procesprestatie
 - 2.1a. Assertiviteit heeft een positieve relatie met in-rol gedrag
 - 2.1b. Assertiviteit heeft een positieve relatie met extra-rol gedrag
- 2.2 Assertiviteit heeft een relatie met uitkomstprestatie
 - 2.2a. Assertiviteit heeft een negatieve relatie met absentie
 - 2.2b. Assertiviteit heeft een positieve relatie met bindingstijd met de organisatie

Binnen dit onderzoek wordt niet alleen verwacht dat de persoonlijke energiebronnen van logistieke flexwerkers ervoor zorgen dat er betere werkprestaties geleverd worden, maar wordt ook gekeken of de persoonlijke energiebronnen het welzijn van de flexwerkers bevordert, wat vervolgens leidt tot betere werkprestaties. DeNeve en Cooper (1998) vonden dat persoonlijke energiebronnen van werknemers in grote mate het welzijn van de werknemers beïnvloeden. Uit eerder onderzoek is gebleken dat het welzijn van medewerkers ervoor zorgt dat de productiviteit hoger is en dat er betere werkprestaties worden neergezet (Baptiste, 2008; Wright & Cropanzano, 2000). Hieruit kan verwacht worden dat persoonlijke energiebronnen het welzijn verhogen, wat leidt tot betere werkprestaties.

Welzijn

Welzijn op het werk omvat de mate van tevredenheid en de fysieke en mentale gezondheid van de werknemers (Currie, 2001). Binnen dit onderzoek zal welzijn benaderd worden als een toestand waarin de werknemers zich bevinden. Bevlogenheid is een positieve, affectief-cognitieve toestand van opmerkelijke voldoening ((Maslach, Leiter, & Schaufeli, 2001). Wanneer iemand bevlogen is ervaart hij/zij het werk als bevredigend en positief (Kular, Gatenby, Rees, Soane & Truss, 2008). Dit zorgt ervoor dat bevlogenheid als graadmeter van welzijn kan worden gezien. Verveling op het werk is een reactie op passieve, weinig uitdagende en onplezierige werkzaamheden. Dit heeft tot gevolg dat de

werknemers zich in een negatieve ongewenste toestand bevinden (Reijseger et al., 2012). Zowel verveling als bevlogenheid kunnen dus gezien worden als indicatoren van het welzijn van de medewerkers (Kular et al., 2008; Sommers & Vodanovich, 2000), waarbij bevlogenheid een positieve graadmeter van welzijn is en verveling een negatieve indicator van welzijn op het werk omvat.

Bevlogenheid

Bevlogenheid is een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie (Maslach et al., 2001; Schaufeli et al., 2004). Vitaliteit wordt gekenmerkt door een hoge mate van energie, mentale weerstand en doorzettingsvermogen tijdens werkzaamheden. Vitale werknemers worden minder snel moe, bezitten geestelijke veerkracht, voelen zich sterk en fit en zijn daarom bereid energie te investeren in het werk (Maslach, et al., 2001; Schaufeli et al., 2004; Schaufeli & van Rhenen., 2006). Toewijding staat voor een hoge mate van betrokkenheid, enthousiasme, inspiratie, trots en uitdaging bij het werk. Een hoge mate van toewijding betekent dat werk belangrijk wordt gevonden en dat de werknemers zich kunnen identificeren met het werk (Schaufeli et al., 2006). Absorptie wordt gekenmerkt door een plezierige concentratie bij en tevredenheid met het werk, waarbij ervaren wordt dat de tijd snel voorbij gaat en het lastig is om los te komen van het werk (Schaufeli et al., 2004; Schaufeli et al., 2006). De persoon gaat in zijn werk op en verliest zich op een prettige manier in het werk (Gorgievski & bakker, 2010). Zowel absorptie als vitaliteit zorgen ervoor dat werknemers goed om kunnen gaan met de werkcondities en werktaken. Toewijding geeft de mate van betrokkenheid bij de organisatie weer. Samen hebben ze een sterke relatie met de werkprestaties die worden geleverd door de werknemers. De mate waarin iemand bevlogen raakt is afhankelijk van de aanwezige werkgerelateerde energiebronnen en de functie-eisen, maar ook van de persoonlijke energiebronnen van de werknemers (Xanthopoulou et al., 2007)

Persoonlijke energiebronnen zijn, samen met werkgerelateerde energiebronnen, de belangrijkste voorspellers van bevlogenheid (Xanthopoulou et al., 2009). Werknemers die beschikken over de juiste persoonlijke energiebronnen gebruiken hun energie om hun verwachtingen en doelen te bereiken wat leidt tot een hogere mate van bevlogenheid. (Luthans et al., 2007).

Bevlogenheid komt vaker voor bij optimistische werknemers (Schaufeli, Taris, Le Blanc, Peeters, Bakker & De Jonge, 2001). Optimistische werknemers hebben minder last van werkdruk en stress, wat voorkomt dat ze uitgeput raken. Ze halen voldoening uit het werk (Makikangas & Kinnunen, 2003). Optimisme zorgt ervoor dat werknemers geloven dat ze goede uitkomsten zullen verkrijgen en er vertrouwen in hebben dat de organisatie aan hun behoeften kan voldoen. Ze hebben het idee echt iets te betekenen voor de organisatie, zien hun toekomst rooskleurig tegemoet en richten zich op energiebronnen die verkregen worden op het werk, in plaats van op de functie-eisen, met als gevolg dat de werknemers bevlogen blijven (Xanthopoulou, et al., 2007).

Er is nog maar weinig onderzoek gedaan om te bepalen of assertieve werknemers meer bevlogen zijn. Het is wel bekend dat werknemers door assertief op te treden hun energiebronnen

beschermen en mogelijk nieuwe energiebronnen aantrekken, wat kan leiden tot bevlogenheid (Bindl & Parker, 2010). Daarnaast worden zowel assertiviteit als bevlogenheid wordt gekenmerkt door een hoog energie niveau waardoor verwacht kan worden dat er een positieve relatie is tussen assertiviteit en bevlogenheid. Het hoge energieniveau zorgt ervoor dat de werknemers meer inzet tonen in vergelijking tot hun collega's wat zorgt voor betrokkenheid. Deze verhoogde betrokkenheid en het aantrekken van persoonlijke energiebronnen leidt, naar verwachting, tot bevlogenheid. (Kim, Shin & Swanger, 2009).

Uit eerder onderzoek is gebleken dat bevlogenheid leidt tot betere procesprestaties (Bakker, 2009). Bevlogen werknemers zijn alerter en meer gefocust op hun werkzaamheden wat ervoor zorgt dat ze betere in-rol prestaties leveren (Christian, Garza & Slaughter, 2011). Daarnaast wordt bevlogenheid gezien als een indicator die aangeeft dat de werknemers zich willen inzetten voor zijn werkgever (Erickson, 2005). Dit zorgt ervoor dat de werknemers zich niet alleen focussen op de werkzaamheden die passen binnen hun functieomschrijving, maar ook breder kijken om zo andere werknemers en de organisatie te ondersteunen. Dit heeft tot gevolg dat de medewerkers extra-rol prestaties leveren zoals het helpen van collega's en het innoveren van werkprocessen (Christian et al., 2011). Bevlogenheid leidt naar verwachting dus tot betere in-rol en extra-rol prestaties.

Schaufeli, Bakker en Van Rhenen (2009) vonden dat bevlogen werknemers minder vaak absent zijn dan hun minder bevlogen collega's. Absentie kan gezien worden als een manier om te kunnen omgaan met de functie-eisen. Als het voor werknemers niet mogelijk is om met deze functie-eisen om te gaan en zich niet verbonden voelen met de organisatie zullen ze zich vaker afmelden. Bij bevlogen werknemers zijn de functie-eisen en energiebronnen met elkaar in balans. Deze werknemers kunnen goed omgaan met de functie-eisen behorend tot de baan waardoor er minder absentie is. Ook zorgt bevlogenheid voor een langere bindingsduur met de organisatie. Bevlogen werknemers hebben het gevoel goed om te kunnen gaan met de werkdruk, voelen zich gewaardeerd, hebben een sterke relatie met hun collega's en hebben normen en waarden die gelijk zijn aan die van de organisatie. Dit zorgt ervoor dat de werknemers zich erg verbonden voelen met de organisatie. Deze verbondenheid zorgt ervoor dat werknemers langer bij de organisatie zullen blijven werken dan werknemers die niet bevlogen zijn (Cho, Laschinger & Wong, 2006). Verwacht wordt dat bevlogenheid leidt tot betere in-rol en extra-rol prestaties, het tevens de absentie verlaagd en de bindingsduur met de organisatie verhoogt.

Verveling

Verveling is een toestand van ontevredenheid waarin werknemers zich bevinden als de omgeving niet stimulerend genoeg is (Kass, Vodanovich & Callender, 2001). Het werk interesseert de werknemers niet en ze moeten zichzelf er telkens toe zetten om de aandacht bij de werkzaamheden te houden. Wanneer werknemers erg verveeld zijn halen ze weinig plezier uit hun werk, wat ervoor zorgt dat de mentale en fysieke gesteldheid verslechtert (Sommers et al., 2000). Dit heeft tot gevolg dat de werknemers ontevreden zijn, de absentie hoger is, er meer ongewenst gedrag wordt vertoond en de

effectiviteit en werkprestaties verslechteren (Bruursema, Kessler, Spector, 2011; Pekrun, Goetz, Daniels, Stupnisky, & Perry, 2010).

Binnen de logistieke sector komt verveling veel voor. De taken zijn monotoon en weinig uitdagend (Melamed et al., 1995). Het zijn repetitieve werkzaamheden waarbij weinig vaardigheden vereist zijn (Melamed et al., 1995). Ook beschikken de werknemers over weinig autonomie en feedback wat belangrijke aspecten zijn om verveling tegen te gaan (Hackman & Oldham, 1980). De mate van verveling die medewerkers ervaren is tevens afhankelijk van de persoonlijke energiebronnen waarover de werknemers beschikken. Bepaalde persoonlijke energiebronnen, zoals optimisme en assertiviteit, zorgen ervoor dat de werknemers beter met verveling om kunnen gaan en manieren vinden om verveling te voorkomen (Sommers et al., 2000).

Naar de vraag of optimistische werknemers zich minder vervelen dan hun collega's is nog weinig onderzoek gedaan. Tolor (1989) vond dat pessimistische gedachten leiden tot een hogere mate van verveling. Pessimistische medewerkers hebben moeite de plezierige kanten van het werk te zien, waardoor de mate van verveling hoger zal zijn dan die van hun optimistische collega's. Ook vond Tolor (1989) dat wanneer werknemers niet het gevoel hebben controle te hebben over eigen succes en falen er meer verveling optreedt. Optimisten hebben het gevoel dat ze controle hebben over eigen succes, wanneer iets goed gaat is dit door eigen toedoen en wanneer iets mis gaat wordt dit veroorzaakt door een externe factor (Xanthopoulou et al., 2007). Hierdoor is de verwachting dat optimisme leidt tot minder verveling.

Assertiviteit zorgt voor een mindere mate van verveling (Watt & Hargis, 2010). Assertieve werknemers komen op voor hun eigen gevoelens en ideeën. Doordat de werknemers het heft in eigen handen nemen krijgen ze meer invloed op de situatie. Assertieve werknemers zullen dus actie ondernemen als deze zich verveeld voelen om ervoor te zorgen dat het werk in het vervolg wel als plezierig wordt ervaren (Tolor, 1989).

Een directe consequentie van verveling op het werk is een verlaging van de in-rol prestaties. Doordat werknemers zich vervelen zijn ze minder alert. Er treden meer fouten op en er wordt minder snel gewerkt omdat de werknemers hun gedachten niet bij het werk hebben (Fisherl, 1993). Tevens blijkt dat ,verveelde werknemers niet het initiatief nemen om anderen te helpen of om situaties te verbeteren. Ze zullen weinig extra-rol gedrag vertonen. Als ze tijd over hebben zullen ze dit opvullen met het kijken op de telefoon, de krant lezen of eten (Reijseger et al., 2012).

Een ander mogelijk gevolg van verveling op het werk is een verhoogde mate van absentie. Wanneer werknemers zeer verveeld zijn op het werk, zullen zij het werk willen vermijden, met als gevolg dat zij zich vaker zullen afmelden op het werk (Fisherl, 1993). Wanneer werknemers verveeld zijn, worden hun percepties van de werkomgeving en organisatie negatiever. De werknemers ontwikkelen een afkeer ten opzicht van het werk. Dit zorgt ervoor dat ze zich minder verbonden voelen met de werkgever, wat de bindingsduur met de organisatie niet ten goede komt (Watt & Hargis, 2010).

Kort samengevat is de verwachting binnen dit onderzoek dat bevoegenheid zal leiden tot meer in-rol en extra-rol gedrag. Daarnaast zullen bevoegen werknemers minder absent zijn en zich langer binden aan een organisatie. Verveling zal ertoe leiden dat werknemers minder in-rol en extra-rol gedrag zullen vertonen en dat ze vaker absent zijn en zich minder lang binden aan een organisatie. Hierop voortvloeiend zijn de volgende hypothesen geformuleerd:

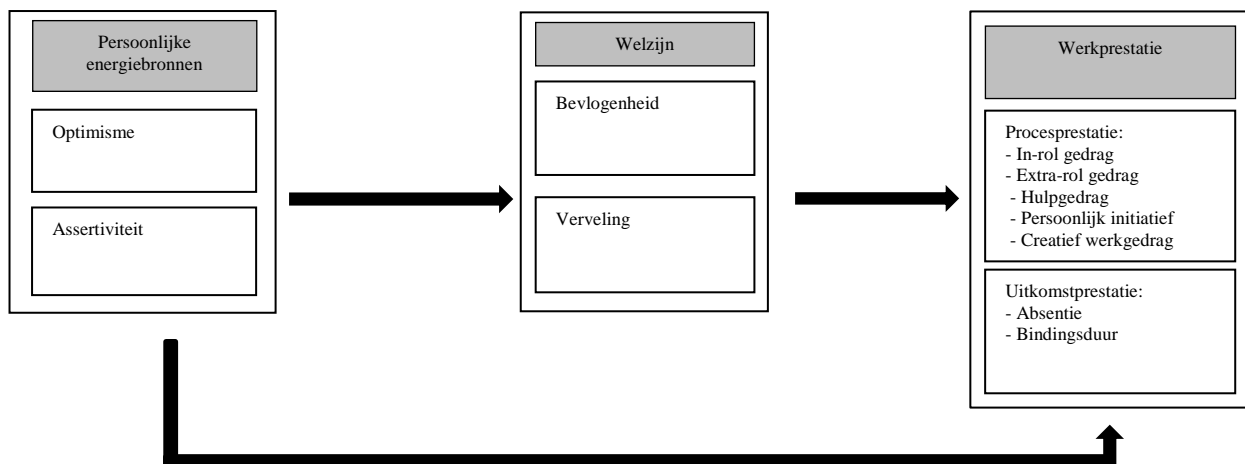
H3: Bevoegenheid medieert de relatie tussen persoonlijke energiebronnen en werkprestatie

- 3.1 Bevoegenheid medieert de positieve relatie tussen optimisme en procesprestatie
 - 3.1a. Bevoegenheid medieert de positieve relatie tussen optimisme en in-rol gedrag
 - 3.1b. Bevoegenheid medieert de positieve relatie tussen optimisme en extra-rol gedrag
- 3.2 Bevoegenheid medieert de relatie tussen optimisme en uitkomstprestatie
 - 3.2a. Bevoegenheid medieert de negatieve relatie tussen optimisme en absentie
 - 3.2b. Bevoegenheid medieert de positieve relatie tussen optimisme en de bindingsduur
- 3.3 Bevoegenheid medieert de relatie tussen assertiviteit en procesprestatie
 - 3.3a. Bevoegenheid medieert de positieve relatie tussen assertiviteit en in-rol gedrag
 - 3.3b. Bevoegenheid medieert de positieve relatie tussen assertiviteit en extra-rol gedrag
- 3.4 Bevoegenheid medieert de relatie tussen assertiviteit en uitkomstprestatie
 - 3.4a. Bevoegenheid medieert de negatieve relatie tussen assertiviteit en absentie
 - 3.4b. Bevoegenheid medieert de positieve relatie tussen assertiviteit en de bindingsduur

H4: Verveling medieert de relatie tussen persoonlijke energiebronnen en werkprestatie

- 4.1 Verveling medieert de relatie tussen optimisme en procesprestatie
 - 4.1a. Verveling medieert de positieve relatie tussen optimisme en in-rol gedrag
 - 4.1b. Verveling medieert de positieve relatie tussen optimisme en extra-rol gedrag
- 4.2 Verveling medieert de relatie tussen optimisme en uitkomstprestatie
 - 4.2a. Verveling medieert de negatieve relatie tussen optimisme en absentie
 - 4.2b. Verveling medieert de positieve relatie tussen optimisme en de bindingsduur
- 4.3 Verveling medieert de relatie tussen assertiviteit en procesprestatie
 - 4.3a. Verveling medieert de positieve relatie tussen assertiviteit en in-rol gedrag
 - 4.3b. Verveling medieert de positieve relatie tussen assertiviteit en extra-rol gedrag
- 4.4 Verveling medieert de relatie tussen assertiviteit en uitkomstprestatie
 - 4.4a. Verveling medieert de negatieve relatie tussen assertiviteit en absentie
 - 4.4b. Verveling medieert de positieve relatie tussen assertiviteit en de bindingsduur

Figuur 1 Conceptueel model



Methode

Procedure en respondenten

Het onderzoek werd uitgevoerd onder logistieke flexwerkers in dienst van Randstad Uitzendbureau. Via een e-mail werd de uitnodiging verstuurd om te vragen of de medewerkers - geheel vrijwillig - deel wilden nemen aan het onderzoek. De e-mail bestond uit een beschrijving van het onderzoeksdoel en de link naar de digitale vragenlijst. Gegarandeerd werd dat de verkregen informatie strikt vertrouwelijk in behandeling genomen zou worden. Er waren 592 medewerkers benaderd, waarvan er 156 daadwerkelijk hebben deelgenomen (response van 26%). Twee respondenten (een receptioniste en een administratief medewerkster) zijn buiten beschouwing gelaten omdat deze niet werkzaam waren in de logistieke sector. Het kostte gemiddeld ongeveer 16 minuten om de vragenlijst in te vullen. Na afronden hebben alle respondenten en hun managers een overzicht van de resultaten van het onderzoek in de vorm van een rapport ontvangen.

Van de deelnemers was 80.5 % man. De gemiddelde leeftijd was 34.02 jaar ($SD = 12.67$). De deelnemers waren gemiddeld 4.8 jaar werkzaam ($SD = 1.98$) binnen de logistieke sector en 3.9 jaar ($SD = 1.80$) binnen de huidige functie. Van de respondenten was 43.5 % werkzaam in het magazijn, de overige veel beoefende functies waren laden en lossen (14.3%), post sorteren (7.1%), overige logistieke werkzaamheden (11.7%) en een combinatie van bovengenoemde functies (13.6 %). Voor het grootste deel van de participanten was de hoogst genoten opleiding het algemeen voortgezet onderwijs (19.5%) of het middelbaar beroeps onderwijs (19.5%) ,waar op hoger beroepsonderwijs (18.8%) en het algemeen middelbaar onderwijs (18.2%) volgden. De overige deelnemers hadden het basisonderwijs (6.5%), lager beroepsonderwijs (5.8%) of wetenschappelijk onderwijs (11.7%) afgerond. Ruim de helft van de deelnemers werkte minder dan 24 uur (54.5 %). Van de overige deelnemers werkt 17.5 % fulltime (36-40 uur).

Meetinstrumenten

Persoonlijke energiebronnen. Binnen dit onderzoek werden twee persoonlijke energiebronnen onderzocht, namelijk optimisme en assertiviteit. Alle items werden gescoord aan de hand van een vijf punt Likertschaal (1 = geheel mee oneens, 5 = geheel mee eens). *Optimisme* werd gemeten aan de hand van een vragenlijst ontwikkeld door Scheier & Carver (1985) welke door Luthans, Avolio, Avey en Norman (2007) werd ingekort tot zes items. Een voorbeeld item was “Mijn werkmotto is: achter de wolken schijnt de zon”. De gehele schaal heeft een Cronbach’s α van .47, wat betekende dat de interne consistentie onvoldoende was (Evers, Van Vliet-Mulder & Groot, 2000). Door de items “Als er iets fout kan gaan op mijn werk, dan gaat het ook fout” en “Zaken in mijn werk lopen nooit zoals ik dat zou willen” te verwijderen verhoogde de Cronbach’s α naar .70, een goede interne consistentie (Evers et al., 2000). *Assertiviteit* is onderzocht aan de hand van een vragenlijst ontworpen door de Universiteit Utrecht (ongepubliceerd). Deze bestond uit zes items (“Als ik op mijn werk ergens mee zit dan zeg ik dit gewoon”). De items waren zo gecodeerd dat een hoge score duidde op een hoge mate van assertiviteit. De interne consistentie van de schaal was goed met een Cronbach’s α van .75 (Evers et al., 2000).

Welzijn. Welzijn werd binnen dit onderzoek onderzocht aan de hand van bevlogenheid en verveling. De items van beide schalen werden gescoord aan de hand van een zeven punt Likertschaal (0 = nooit, 6 = altijd). *Werkbevlogenheid* werd gemeten met behulp van de korte versie van de Utrechtse BEvlogenheidsSchaal (UBES-9), ontwikkeld door Schaufeli en Bakker (2003). De UBES-9 bestond uit drie onderliggende dimensies namelijk vitaliteit (“op mijn werk bruis ik van energie”) toewijding (“mijn werk inspireert mij”) en absorptie (“ik ga helemaal op in mijn werk”). De interne consistentie van bevlogenheid was zeer goed met een Cronbach’s α van .93 (Evers et al., 2000). *Verveling* werd gemeten aan de hand van de “DUtch Boredom Scale” (DUBS-6) vragenlijst (Reijseger et al., 2012) bestaande uit zes items (“op mijn werk kruipt de tijd voorbij”). Cronbach’s α voor verveling was .88, een goede interne consistentie.

Procesprestatie. Procesprestatie werd gemeten aan de hand van extra-rol en in-rol gedrag. *Extra-rol* gedrag werd gemeten aan de hand van drie onderliggende dimensies namelijk hulpgedrag, initiatief nemen en creatief werkgedrag. De dimensie hulpgedrag bestond uit drie items (“Ik help mijn collega’s om hun werk beter te doen”) ontwikkeld door Smith, Organ en Near (1983). Initiatief nemen werd bevraagd op basis van een schaal ontwikkeld door Frese, Fay, Hilburger, Leng en Tang (1997) welke bestond uit zeven items (“Ik pak problemen op een actieve manier aan”). Tot slot werd creatief werkgedrag gemeten aan de hand van zeven items (“In mijn werk stel ik nieuwe manieren voor om doelen te bereiken”) ontwikkeld door Zhou en collega (2001). De schaal van extra-rol gedrag had een Cronbach’s α van .93 wat een goede interne consistentie betekende. *In-rol* gedrag werd gemeten aan de hand van een vragenlijst ontworpen door Goodman en Svyantek (1999). De vragenlijst bestond uit negen items (“ik behaal de doelen van mijn functie”). De interne consistentie was zeer goed met een Cronbach’s α van .90.

Uitkomstprestatie werd gemeten aan de hand van de absentie en werkduur van de logistieke flexwerkers binnen hun baan via Randstad uitzendbureau. Beide resultaten waren verkregen vanuit Mondriaan. Dit is de volledig geïntegreerde bedrijfssoftware van Randstad. Absentie werd bepaald aan de hand van het aantal werkdagen dat de medewerkers afwezig waren. De werkduur werd bepaald aan de hand van het aantal weken dat de medewerkers voor Randstad werkten op het moment van deelname aan het onderhavige onderzoek.

Statistische analyse

De statistische analyses werden gedaan met het dataverwerkingsprogramma SPSS 20.0. Voor alle variabelen waren als eerst de gemiddelden, standaard deviaties, correlaties en betrouwbaarheden berekend. Om de verbanden tussen de persoonlijke energiebronnen (assertiviteit en optimisme) en werkprestaties (in-rol gedrag, extra-rol gedrag, absentie en bindingsduur) aan te tonen zijn vervolgens regressieanalyses uitgevoerd. Regressieanalyses werden uitgevoerd om te bepalen of optimisme een relatie had met in-rol en extra-rol gedrag. Vervolgens werden regressieanalyses uitgevoerd om het verband tussen optimisme op absentie en bindingsduur te meten. Dezelfde regressies werden uitgevoerd voor assertiviteit, om zo te kunnen bepalen wat het verband is tussen assertiviteit en in-rol prestaties, extra-rol prestaties, absentie en bindingsduur was.

De mogelijke mediërende verbanden van welzijn (bevlogenheid en verveling) in de relatie tussen persoonlijke energiebronnen (optimisme en assertiviteit) en prestatie (in-rol gedrag, extra-rol gedrag, absentie en bindingsduur) werden via regressieanalyses geanalyseerd. De mediaties zijn getoetst aan de hand van de vier stappen van Baron en Kenny (1986). De eerste stap is gelijk aan de bovenstaand regressieanalyse. In de tweede stap werd, wederom door middel van een regressie, bepaald of optimisme en assertiviteit een significante relatie hadden met de mediators bevlogenheid en verveling. Vervolgens werd met regressieanalyses bepaald of bevlogenheid of verveling significante relatie hadden met in-rol gedrag, extra-rol gedrag, absentie of bindingsduur, waarbij gecontroleerd werd op het effect van optimisme of assertiviteit. In stap vier werd vastgesteld of de welzijnsfactoren (bevlogenheid en verveling) fungeren als (gedeelde) mediator. Dit gebeurde aan de hand van de resultaten van stap drie. Er was sprake van een (gedeelde) mediatie wanneer de β van de persoonlijke energiebron afnam of verdween als bevlogenheid of verveling in de analyse werd meegenomen. Indien hiervan sprake was, werd een Sobel test (Sobel, 1982) uitgevoerd om de mediatie definitief te bevestigen of te verwerpen.

Resultaten

Vorbereidende analyses

In Tabel 1 zijn de standaarddeviaties, gemiddelden, correlaties en interne consistenties van en tussen alle variabelen weergegeven. Optimisme had een significante samenhang met assertiviteit,

bevlogenheid, verveling, extra-rol gedrag en in-rol gedrag. Er was ook een significante samenhang tussen assertiviteit en de twee procesprestatie maten in-rol gedrag en extra-rol gedrag. Daarnaast was er een significante samenhang tussen bevlogenheid en verveling en bevlogenheid en extra-rol gedrag. Tot slot was er een significante samenhang tussen in-rol gedrag en extra-rol gedrag en een significante samenhang tussen bindingsduur en absentie. De werknemers scoorden, in verhouding tot de andere onderzoekvariabelen, relatief laag op verveling.

Tabel 1 Gemiddelden (M), standaarddeviaties (SD), betrouwbaarheid en correlaties tussen de verschillende variabelen

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Optimisme	3.55	0.75	(.70)							
2. Assertiviteit	3.38	0.68	.27**	(.75)						
3. Bevlogenheid	3.36	1.40	.53**	-.01	(.93)					
4. Verveling	1.36	1.09	-.17*	-.08	-.39**	(.88)				
5. Extra-rol gedrag	3.68	0.59	.57**	.34**	.26**	.02	(.93)			
6. In-rol gedrag	3.96	0.63	.43**	.31**	.11	.02	.85**	(.90)		
7. Absentie	3.51	6.08	.03	.01	.12	-.06	.05	.02	(-)	
8. Bindingsduur	47.37	46.03	.07	-.02	.16	-.05	.12	.12	.24**	(-)

* $p < .05$, ** $p < .01$, M= gemiddelde, SD = standaarddeviatie

Hypothese toetsing

Persoonlijke energiebronnen en werkprestatie

Hypothese 1.1a verwachtte dat optimisme een positieve zou hebben met in-rol prestatie. Er werd een significante relatie gevonden tussen optimisme en in-rol gedrag, $\beta = .43$, $F(1,153) = 35.22$, $p < .001$ waarin optimisme 19% van de variantie in in-rol gedrag verklaarde ($R^2 = .19$). Hypothese 1.1a werd behouden. Hypothese 1.1b verwachtte dat optimisme een positieve relatie zou hebben met extra-rol gedrag. Deze relatie werd gevonden, $\beta = .57$, $F(1,153) = 74.78$, $p < .001$ waarin optimisme 33 % van de variantie in extra-rol gedrag verklaarde ($R^2 = .33$). Hypothese 1.1b werd behouden. Voor de verwachting dat optimisme een positieve relatie zou hebben met absentie (Hypothese 1.2a) werd geen significant resultaat gevonden, $\beta = .03$, $F(1,153) = .15$, $p = .70$. Hypothese 1.2a werd verworpen evenals de hypothese dat optimisme een positieve relatie zou hebben met de bindingstijd met de organisatie (Hypothese 1.2b), $\beta = .07$, $F(1,153) = .78$, $p = .38$. Voor een overzicht van de resultaten zie tabel 2.

Tabel 2 Resultaten van de regressieanalyses met optimisme als onafhankelijke variabele en de prestatiematen als afhankelijke variabelen.

Onafhankelijke	Afhankelijke variabele	B	B	F(1, 153)	R ²
----------------	------------------------	---	---	-----------	----------------

variabele					
Optimisme	Extra-rol gedrag	.45	.57***	74.78	.33
	In-rol gedrag	.37	.43***	35.22	.19
	Absentie	.25	.03	0.15	.00
	Bindingsduur	4.42	.07	0.78	.01

Verwacht werd dat assertiviteit een positieve relatie zou hebben met in-rol gedrag (hypothese 2.1a). De samenhang tussen in-rol gedrag en assertiviteit was significant, $\beta=.31$, $F(1,153)=15.90$, $p < .001$ waarin assertiviteit 10% van de variantie in in-rol gedrag verklaarde ($R^2 = .10$). Hypothese 2.1a werd behouden. Ook was de relatie tussen assertiviteit en extra-rol gedrag significant (hypothese 2.1b), $\beta = .34$, $F(1,153) = 20.17$, $p < .001$. Assertiviteit verklaarde 12% van de variantie in de extra-rol gedrag scores ($R^2 = .12$). De hypothese werd behouden. Voor de verwachting dat assertiviteit een zou leiden tot minder absentie (hypothese 2.2a) werd geen significant verband gevonden, $\beta=.01$, $F(1,153)=.02$, $p = .89$. Hypothese 2.2a werd verworpen evenals de hypothese dat assertiviteit een positieve relatie zou hebben met de bindingstijd met de organisatie (hypothese 2.2b), $\beta = .02$, $F(1,153) = .07$, $p = .80$. Voor een overzicht van de resultaten zie tabel 3.

Tabel 3 Resultaten van de regressieanalyses met assertiviteit als onafhankelijke variabele en de prestatiematen als afhankelijke variabelen.

Onafhankelijke variabele	Afhankelijke variabele	B	B	F(1, 153)	R ²
Assertiviteit	Extra-rol gedrag	.30	.34***	20.17	.12
	In-rol gedrag	.29	.31***	15.90	.10
	Absentie	.10	.01	0.02	.00
	Bindingsduur	-1.43	.02	0.07	.00

De mediërende werking van bevlogenheid en verveling

Hypothese 3 en 4 werden getest aan de hand van de stappen van de Baron en Kenny methode (1986). Hypothese 3.1a veronderstelde dat bevlogenheid de relatie tussen optimisme en in-rol gedrag medieert. Stap één werd in de voorgaande resultaten bevestigd ($\beta = .43$, $F(1,153) = 35.22$, $p < .001$) waarbij 19% van de variantie in in-rol gedrag werd verklaard door optimisme ($R^2 = .19$). In stap twee werd gekeken naar het verband tussen optimisme en bevlogenheid. Deze was significant, $\beta=.53$, $F(1,153) = 57.88$, $p < .001$, waarbij 28% van de variantie in bevlogenheid werd verklaard door optimisme ($R^2 = .28$). Vervolgens werd bepaald of het verband tussen bevlogenheid en in-rol gedrag significant was. Dit was niet het geval, $\beta = .11$, $F(1,153) = 1.98$, $p = .16$ waardoor hypothese 3.1a werd verworpen. Verwacht werd dat bevlogenheid de relatie tussen optimisme en extra-rol gedrag medieerde (hypothese 3.1b). Zoals voorgaande resultaten lieten zien is het verband tussen optimisme

en extra-rol gedrag significant ($\beta=.57$, $F(1,153)=74.78$, $p < .001$) waarbij 33% van de variantie in extra-rol gedrag werd verklaard door optimisme ($R^2 = .33$). Het verband tussen optimisme en bevlogenheid is ook significant, $\beta=.53$, $F(1,153)=57.88$, $p < .001$ waarbij 28% van de variantie in bevlogenheid werd verklaard door optimisme ($R^2 = .28$). In stap drie werd bekeken of het verband tussen bevlogenheid en extra-rol gedrag significant was. Dit was het geval $\beta=.26$, $F(1,153)=10.94$, $p < .001$ waarbij 7% van de variantie in extra-rol gedrag werd verklaard door bevlogenheid ($R^2 = .07$). Het verband tussen optimisme en extra-rol gedrag ($\beta_{optimisme} = .57$, $p = <.001$) werd niet kleiner of verdween niet wanneer gecontroleerd werd voor bevlogenheid ($\beta_{optimisme} = .61$, $p = <.001$, $\beta_{bevlogenheid} = -.06$, $p = .54$). Hypothese 3.1b werd verworpen. Er werd geen mediërende werking van bevlogenheid in het verband tussen optimisme en absentie (hypothese 3.2a). In stap één bleek het verband niet significant, $\beta=.03$, $F(1,153) = .15$, $p = .70$. Hypothese 3.2a werd verworpen. Ook werd er in stap één geen significant verband te zijn tussen optimisme en bindingsduur (hypothese 3.2b) $\beta = .07$, $F(1,153)=.78$, $p = .38$. Hypothese 3.2b werden verworpen. Concluderend werd binnen dit onderzoek geen mediërende werking van bevlogenheid in de relatie tussen optimisme en de prestatie maten (in-rol gedrag, extra-rol gedrag, absentie en bindingsduur) gevonden en werden alle hypothesen verworpen. Voor een overzicht van de resultaten zie tabel 4.

Tabel 4 Resultaten van de regressieanalyses met optimisme als onafhankelijke variabelen, de prestatiematen als afhankelijke variabelen en bevlogenheid als mediator

Hypothese	B	B	F(1, 153)	R ²
optimisme › bevlogenheid	.99	.53***	57.88	.28
optimisme › in-rol gedrag	.37	.43***	35.22	.19
bevlogenheid › in-rol gedrag	.05	.11	1.98	.01
optimisme* › bevlogenheid › in-rol gedrag	.44	.52***	19.62	.21
optimisme › bevlogenheid* › in-rol gedrag	-.07	-.16	19.62	.21
optimisme › extra-rol gedrag	.45	.57***	74.78	.33
bevlogenheid › extra-rol gedrag	.12	.26***	10.94	.07
optimisme* › bevlogenheid › extra-rol gedrag	.48	.61***	37.57	.33
optimisme › bevlogenheid* › extra-rol gedrag	-.03	-.06	37.57	.33
optimisme › absentie	.25	.03	0.15	.00
bevlogenheid › absentie	.53	.12	2.33	.02
optimisme* › bevlogenheid › absentie	-.38	-.05	1.27	.02
optimisme › bevlogenheid* › absentie	.64	.15	1.27	.02
optimisme › bindingsduur	4.42	.07	0.78	.01
bevlogenheid › bindingsduur	5.3	.16	4.09	.02
optimisme* › bevlogenheid › bindingsduur	-1.16	-.02	2.05	.03

optimisme › **bevlogenheid*** › bindingsduur 5.65 .17 2.05 .03

*regressie coëfficiënt (*B*) en de gestandaardiseerde bèta (β) behorend tot deze variabelen, P***<.001

Voor hypothesen 3.3a waarin verondersteld werd dat bevlogenheid de relatie tussen assertiviteit en de in-rol gedrag medieerde, werd in stap één een significant verband gevonden tussen assertiviteit en in-rol gedrag ($\beta=.31$, $F(1,153)=15.90$, $p < .001$) waarbij 10% van de variantie in in-rol gedrag werd verklaard door assertiviteit ($R^2 = .10$). Het verband tussen assertiviteit en bevlogenheid was niet significant, $\beta=.01$, $F(1,153) = .03$, $p = .87$ (stap twee) wat als gevolg had dat hypothese 3.3b werd verworpen. Om dezelfde reden werd ook hypothese 3.3b verworpen, waarin verwacht werd dat bevlogenheid de relatie tussen assertiviteit en de extra-rol gedrag medieerde. Voor de hypothese waarin verondersteld werd dat bevlogenheid het verband tussen assertiviteit en absentie (hypothese 3.4a) zou mediëren werd in stap één geen significant verband gevonden, $\beta=.01$, $F(1,153)=.02$, $p = .89$. Hypothese 3.4a werd verworpen. Ook werd er geen significant verband gevonden tussen assertiviteit en bindingsduur (hypothese 3.4b) $\beta = .02$ $F(1,153) = .07$, $p = .80$. Hypothese 3.4b werd verworpen. Concluderend werd binnen dit onderzoek geen mediërende werking van bevlogenheid in de relatie tussen assertiviteit en de prestatie maten (in-rol gedrag, extra-rol gedrag, absentie en bindingsduur) gevonden en werden alle hypothesen verworpen. Voor een overzicht van de resultaten zie tabel 5.

Tabel 5 Resultaten van de regressieanalyses met assertiviteit als onafhankelijke variabelen, de prestatiematen als afhankelijke variabelen en bevlogenheid als mediator

Hypothese	B	β	$F(1, 153)$	R^2
assertiviteit › bevlogenheid	-.03	-.01	.03	.00
assertiviteit › in-rol gedrag	.29	.31***	15.90	.10
bevlogenheid › in-rol gedrag	.05	.11	1.98	.01
assertiviteit* › bevlogenheid › in-rol gedrag	.29	.31	9.18	.11
assertiviteit › bevlogenheid* › in-rol gedrag	.05	.12	9.18	.11
assertiviteit › extra-rol gedrag	.30	.34***	20.17	.12
bevlogenheid › extra-rol gedrag	.12	.26***	10.94	.07
assertiviteit* › bevlogenheid › extra-rol gedrag	.30	.35	17.32	.18
assertiviteit › bevlogenheid* › extra-rol gedrag	.11	.26	17.32	.18
assertiviteit › absentie	.10	.01	.02	.00
bevlogenheid › absentie	.53	.12	2.33	.02
assertiviteit* › bevlogenheid › absentie	.12	.01	1.12	.02
assertiviteit › bevlogenheid* › absentie	.53	.12	1.12	.02
assertiviteit › bindingsduur	-1.43	.02	.07	.00
bevlogenheid › bindingsduur	5.3	.16	4.09	.02

assertiviteit* › bevlogenheid › bindingsduur	-1.3	-.02	2.06	.03
assertiviteit › bevlogenheid* › bindingsduur	.53	.16	2.06	.03

*regressie coëfficiënt (B) en de gestandaardiseerde bèta (β) behorend tot deze variabelen, $P^{***} < .001$

In hypothese 4.1a werd verwacht dat verveling de relatie tussen optimisme en in-rol gedrag zou mediëren. Stap één was significant ($\beta = .43$, $F(1,153) = 35.22$, $p < .001$) waarbij optimisme 19% van de variantie in in-rol gedrag verklaarde ($R^2 = .19$). In stap twee werd geen significant verband gevonden tussen optimisme en verveling, $\beta = .17$, $F(1,153) = 4.46$, $p = .04$. Hypothese 4.1a werd verworpen. Hypothese 4.1b veronderstelde dat verveling de relatie tussen optimisme en extra-rol gedrag zou mediëren. In stap één werd een significant verband gevonden ($\beta = .57$, $F(1,153) = 74.78$, $p < .001$) waarbij 33% van de variantie in extra-rol gedrag werd verklaard door optimisme. Zoals aangegeven werd er geen significant verband gevonden tussen optimisme en verveling. Hypothese 4.1b werd verworpen. Verondersteld werd tevens dat verveling de relatie tussen optimisme en absentie (hypothese 4.2a) zou mediëren. In stap één werd geen significant verband gevonden ($\beta = .03$, $F(1,153) = .15$, $p = .70$) waardoor hypothese 4.2a werd verworpen. Ook werd verwacht dat verveling een mediator zou zijn in de relatie tussen optimisme en bindingsduur (hypothese 4.2b). Wederom werd in stap één geen significant verband gevonden ($\beta = .07$, $F(1,153) = .78$, $p = .38$) waardoor hypothese 4.2b werd verworpen. Concluderend werd binnen dit onderzoek geen mediërende werking van verveling in de relatie tussen optimisme en de prestatie maten (in-rol gedrag, extra-rol gedrag, absentie en bindingsduur) gevonden en werden alle hypothesen verworpen. De resultaten zijn weer gegeven in tabel 6.

Tabel 6 Resultaten van de regressieanalyses met optimisme als onafhankelijke variabelen, de prestatiematen als afhankelijke variabelen en verveling als mediator

Hypothese	B	B	$F(1, 153)$	R^2
optimisme › verveling	-.25	.03	.15	.00
optimisme › in-rol gedrag	.37	.43***	35.22	.19
Verveling › in-rol gedrag	.01	.02	.06	.00
optimisme* › verveling › in-rol gedrag	.38	.45	18.54	.20
optimisme › verveling* › in-rol gedrag	.06	.10	18.54	.20
optimisme › extra-rol gedrag	.45	.57***	74.78	.33
verveling › extra-rol gedrag	.01	.02	.09	.00
optimisme* › verveling › extra-rol gedrag	.47	.60	39,71	.35
optimisme › verveling* › extra-rol gedrag	.07	.12	39,71	.35
optimisme › absentee	.25	.03	.15	.00
verveling › absentee	-.35	-.06	.60	.00

optimisme* › verveling › absentie	.17	.02	.33	.00
optimisme › verveling* › absentie	-.33	-.06	.33	.00
optimisme › bindingsduur	4.42	.07	.78	.01
verveling › bindingsduur	-1.96	-.05	.33	.00
optimisme* › verveling › bindingsduur	4.05	.07	.48	.01
optimisme › verveling* › bindingsduur	-1.50	-.04	.48	.01

*regressie coëfficiënt (B) en de gestandaardiseerde bèta (β) behorend tot deze variabelen, $P^{***} < .001$

De veronderstelling dat verveling een mediator zou zijn in de relatie tussen assertiviteit en in-rol gedrag (H4.3a) werd binnen dit onderzoek niet gevonden. Er was wel een significant verband tussen assertiviteit en in-rol gedrag ($\beta = .31$, $F(1,153) = 15.90$, $p < .001$) waarbij assertiviteit 10% van de variantie in in-rol gedrag verklaarde ($R^2 = .10$). In stap twee werd geen significant verband gevonden tussen verveling en assertiviteit, $\beta = .08$, $F(1,153) = 1.05$, $p = .31$. Hypothese 4.3a werd verworpen. Voor de verwachting dat verveling een mediërende rol zou spelen in de relatie tussen assertiviteit en extra-rol gedrag (hypothese 4.3b) werd in stap één een significant verband gevonden ($\beta = .34$, $F(1,153) = 20.17$, $p < .001$) waarbij assertiviteit 12% van de variantie in extra-rol gedrag verklaarde. Zoals hiervoor aangegeven werd er geen significant verband gevonden tussen verveling en assertiviteit waardoor ook hypothese 4.3b werd verworpen. Voor de hypothese waarin verondersteld werd dat verveling een mediator zou zijn tussen assertiviteit en absentie (hypothese 4.4a) werd in stap één geen significant verband gevonden ($\beta = .01$, $F(1,153) = .02$, $p = .89$). Hypothese 4.4a werd verworpen. Ook werd tussen assertiviteit en bindingsduur (hypothese 4.4b) in stap één geen significant verband gevonden ($\beta = .02$, $F(1,153) = .07$, $p = .80$). Ook hypothese 4.4b werd verworpen. Samenvattend werd er geen mediërende werkingen van verveling in de relatie tussen assertiviteit en de prestatie maten (in-rol gedrag, extra-rol gedrag, absentie en bindingsduur) gevonden. Alle hypothesen werden verworpen. Voor een overzicht van de resultaten zie tabel 7.

Tabel 7 Resultaten van de regressieanalyses met assertiviteit als onafhankelijke variabelen, de prestatiematen als afhankelijke variabelen en verveling als mediator

Hypothese	B	B	$F(1, 153)$	R^2
assertiviteit › verveling	-.34	-.08	1.05	.01
assertiviteit › in-rol gedrag	.29	.31***	15.90	.10
verveling › in-rol gedrag	.01	.02	.06	.00
assertiviteit* › verveling › in-rol gedrag	.29	.07	8.09	.10
assertiviteit › verveling* › in-rol gedrag	.03	.05	8.09	.10
assertiviteit › extra-rol gedrag	.30	.34***	20.17	.12
verveling › extra-rol gedrag	.01	.02	.09	.00

assertiviteit* › verveling › extra-rol gedrag	.30	.35	10.28	.12
assertiviteit › verveling* › extra-rol gedrag	.03	.05	10.28	.12
assertiviteit › absentie	.10	.01	.02	.00
verveling › absentie	-.35	-.06	.60	.00
assertiviteit* › verveling › absentie	.06	.01	.30	.00
assertiviteit › verveling* › absentie	-.35	-.06	.30	.00
assertiviteit › bindingsduur	-1.43	.02	.07	.00
verveling › bindingsduur	-1.96	-.05	.33	.00
assertiviteit* › verveling › bindingsduur	-1.70	-.03	.21	.00
assertiviteit › verveling* › bindingsduur	-2.05	-.05	.21	.00

*regressie coëfficiënt (B) en de gestandaardiseerde bèta (β) behorend tot deze variabelen, P***<.001

Discussie

Het doel van het onderzoek was om inzicht te verkrijgen in de verbanden tussen de persoonlijke energiebronnen assertiviteit en optimisme en de werkprestatie-maten in-rol gedrag, extra-rol gedrag, absentie en de bindingsduur van logistieke flexwerkers. Hierbij werd tevens gekeken of bevlogenheid en verveling een mediërende rol spelen in deze relatie. Binnen onze specifieke doelgroep, logistieke flexwerkers, is relatief weinig onderzoek uitgevoerd. Hierdoor is nog maar weinig bekend over predictoren van hun welzijn en prestaties. Uit de resultaten van dit onderzoek is naar voren gekomen dat zowel optimistische als assertieve logistieke flexwerkers betere procesprestaties neerzetten. Specifieker gezegd, ze leveren betere in-rol en extra-rol prestaties. De persoonlijke energiebronnen bleken echter niet te leiden tot minder absentie of een langere bindingsduur met de organisatie. Ook bleken verveling en bevlogenheid geen mediërende werking te hebben tussen persoonlijke energiebronnen en werkprestaties.

Bespreking resultaten

Binnen dit onderzoek is aangetoond dat optimisme leidt tot betere in-rol en extra-rol prestaties. Kluemper en collega's (2009) vonden dat optimisme zorgt voor betere in-rol prestaties, doordat werknemers doelgerichter zijn. Optimistische werknemers vertonen ook meer extra-rol gedrag, ze helpen hun collega's vaker en nemen initiatief (Luthans, 2002). Ook de verwachting dat assertiviteit tot betere procesprestaties zou leiden wordt ondersteund. LePine en Van Dyne (2001) vonden dat assertieve werknemers beter presteren, omdat ze meer in-rol en extra-rol gedrag vertonen. Assertieve werknemers zijn beter in staat veranderingen door te voeren en zichzelf te ontplooiën, wat de procesprestaties ten goede komt (Judge & Ilies 2002). Concluderend vertonen zowel optimistische als assertieve werknemers betere in-rol en extra-rol prestaties, wat in lijn is met eerder onderzoek.

Het verband dat de persoonlijke energiebronnen optimisme en assertiviteit zouden leiden tot minder absentie en een langere bindingsduur is in dit onderzoek niet aangetoond. Voorgaand onderzoek vond wel een verband tussen de persoonlijke energiebronnen (optimisme en assertiviteit) en uitkomstprestaties (absentie en bindingsduur). Iwanga en collega's (2004) vonden dat optimistische werknemers minder absent zouden zijn en zich langer zouden binden aan organisaties, omdat ze effectieve coping strategieën hebben, waardoor hun prestaties niet onder tegenslagen/moeilijkheden leiden. Assertieve werknemers zouden zich langer binden en minder absent zijn, omdat ze hun gevoelens uiten, waardoor ze verbeteringen kunnen doorvoeren en zich prettig voelen op hun werk (Hargie, 2010). Een mogelijke verklaring voor het verschil in resultaten komt voort uit het onderzoek van Boyce en collega's (2007) waaruit blijkt dat er een belangrijk verschil is tussen de werkomstandigheden van flexwerkers en de werkomstandigheden van werknemers onder een vast contract. Flexwerkers krijgen over het algemeen minder betaald, hebben slechtere secundaire arbeidsvoorwaarden, worden ingezet op vervelende klussen en hebben minder inspraak (Boyce et al., 2007). Dit kan mogelijk ertoe leiden dat optimisme en assertiviteit van flexwerkers andere gevolgen heeft dan bij werknemers onder een vast contract. Zo kan assertiviteit bij vaste werknemers gezien worden als pro-activiteit terwijl het bij flexwerkers als ongepast zou kunnen worden beschouwd. Optimisme zorgt ervoor dat werknemers beter om kunnen gaan met lastige situaties. Flexwerkers hebben veel te maken met onzekerheid, omdat ze geen vast contract hebben. Dit maakt dat het optimisme van flexwerkers mogelijk onrealistisch is, waardoor het zijn positieve uitwerking mist. Zoals bovenstaand beschreven is het mogelijk dat het optimistisch en assertief optreden van flexwerkers minder uitwerking of een andere uitwerking hebben dan optimisme en assertiviteit bij werknemers onder een vast contract. Daardoor is het mogelijk dat verbanden die bij vaste werknemers wel worden gevonden niet bij flexwerkers worden gevonden.

Tegen de verwachting in werd binnen dit onderzoek geen mediërende werking gevonden van bevlogenheid in de relatie tussen optimisme en in-rol gedrag, extra-rol gedrag, absentie of bindingsduur. Voorgaande studies hebben uitgewezen dat optimistische werknemers ervan uitgaan dat de werkgever kan voldoen in zijn of haar behoeften, waardoor de werknemers bevlogen raken (Xanthopoulou et al., 2007). Schaufeli en collega's (2001) vonden dat optimistische werknemers zich richten op energiebronnen die verkregen worden op het werk, wat bevlogenheid in de hand werkt. Dit onderzoek wees ook uit dat optimistische flexwerkers meer bevlogen zijn. Verder werd verwacht dat bevlogenheid zou leiden tot betere in-rol en extra-rol prestaties. Dit onderzoek vond niet dat bevlogenheid leidt tot betere in-rol prestaties. Uit onderzoek blijkt dat bevlogen werknemers eigen initiatief en autonomie nodig hebben om tot in-rol prestaties te komen (Salanova, Llorens, Cifre, Martínez & Schaufeli, 2003). Zoals voorgaand besproken hebben flexwerkers minder inspraak dan werknemers die onder een vast contract staan. Doordat er weinig autonomie is en er weinig ruimte is voor eigen initiatief krijgen de flexwerkers niet de mogelijkheid om te komen tot betere in-rol prestaties. Dat optimisme van flexwerkers de bevlogenheid bevordert en vervolgens zorgt voor betere

in-rol prestaties wordt door dit onderzoek niet ondersteund. Wel werd gevonden dat bevlogenheid leidt tot betere extra-rol prestaties. Dit is in overeenstemming met het onderzoek van Erickson (2005) waaruit blijkt dat bevlogen werknemers zich meer en breder inzetten voor hun werkgever. Echter was er geen sprake van een mediatie omdat de samenhang tussen optimisme en extra-rol gedrag niet gedeeltelijk of volledig werd verklaard door bevlogenheid. Zoals voorgaand beschreven is er geen relatie gevonden tussen optimisme en de twee uitkomstprestatie maten absentie en bindingsduur, waardoor bevlogenheid ook geen mediator in deze relatie kan zijn.

De verwachting dat bevlogenheid een mediërende werking zou hebben in de relatie tussen assertiviteit en in-rol gedrag, extra-rol gedrag, absentie of bindingsduur en de verwachting dat verveling een mediërende werking zou hebben in de relatie tussen de persoonlijke energiebronnen, optimisme en assertiviteit en in-rol gedrag, extra-rol gedrag, absentie of bindingsduur werd niet gevonden. Uit onderzoek van Bindl en Parker (2010) blijkt dat werknemers door assertief op te treden hun energiebronnen beschermen en mogelijk nieuwe energiebronnen aantrekken wat kan leiden tot bevlogenheid. Ook leidt het uiten van hun gevoelens ertoe dat ze veranderingen kunnen doorvoeren waardoor de werknemers zich minder snel vervelen (Tolor, 1989). Tevens werd gevonden dat optimistische werknemers het gevoel hebben controle te hebben over hun eigen succes waardoor er minder verveling optreedt (Xanthopoulou et al., 2007). Bevlogenheid en een lage mate van verveling op de werkvloer zou ervoor zorgen dat betere werkprestaties neergezet worden doordat de werknemers zich meer verbonden voelen met de organisatie en effectiever werken (O'Hanlon, 1981; Pekrun et al., 2010). Een mogelijke verklaring voor het niet vinden van deze verbanden komt voort uit het onderzoek van Boyce en collaga's (2007). Hun onderzoek heeft uitgewezen dat een organisatie zich minder geneigd voelt te voldoen aan de behoeften van de flexwerkers waardoor de kans verkleint dat flexwerkers bevlogen raken of verveling tegen kunnen gaan. Als de flexwerkers niet voldoende mogelijkheden krijgen om hun persoonlijke energiebronnen op een effectieve manier in te zetten, zal dit waarschijnlijk niet leiden tot meer bevlogenheid, minder verveling of betere werkprestaties (Xanthopoulou, et al., 2007). De uitkomst dat bevlogenheid en verveling geen mediërende werking hebben is niet in lijn met de verwachtingen van het onderzoek.

Concluderend is binnen dit onderzoek gevonden dat optimisme en assertiviteit van flexwerkers, net als bij medewerkers onder een vast contract, leiden tot betere in-rol en extra-rol prestaties. De persoonlijke energiebronnen leiden niet tot een langere bindingsduur of een lagere absentie van de flexwerkers. Ook blijken bevlogenheid en verveling geen mediator te zijn tussen de persoonlijke energiebronnen (optimisme en absentie) van de flexwerkers en hun werkprestaties (in-rol gedrag, extra-rol gedrag, absentie en bindingsduur).

Beperkingen en vervolgonderzoek

Het onderzoek kent een aantal sterke punten en een aantal beperkingen die handvatten bieden voor vervolgonderzoek. Een sterk punt van dit onderzoek is dat de vragenlijst die gebruikt is binnen

dit onderzoek bestaat uit gevalideerde en betrouwbare schalen. Daarnaast is het één van de weinige onderzoeken dat is uitgevoerd bij logistieke flexwerkers. Zoals voorgaand beschreven zijn resultaten die verkregen zijn onder medewerkers met een vast contract mogelijk niet allemaal te generaliseren naar flexwerkers, wat de relevantie van onderzoek binnen deze specifieke groep werknemers bevestigt. Verder is er binnen dit onderzoek gebruik gemaakt van zowel zelfrapportage (subjectieve) als objectieve prestatie-maten. Zelfrapportage geeft inzicht in hoe de flexwerkers zelf vinden dat ze presteren en de objectieve prestatie-maten geven feitelijke informatie over het presteren van de medewerkers. Bij zelfrapportages kunnen er vertekeningen optreden door bijvoorbeeld sociaal wenselijke antwoorden of vermoeidheidseffecten. Deze vertekeningen komen bij objectieve prestatie-maten niet voor, waardoor een combinatie van beide prestatie-maten de uitkomst betrouwbaarder maakt.

Naast de sterke punten zijn er een aantal punten ter verbetering van het onderzoek. Het onderzoek is gebaseerd op één meetmoment. Hierdoor is het niet mogelijk om causale verbanden vast te stellen en de richtingen van de verbanden te bepalen. Er kan sprake zijn van omgekeerde en/of reciproke relaties. Met een longitudinaal onderzoek is het wel mogelijk inzicht te verkrijgen in deze verbanden. Er zal idealiter op drie verschillende meetmomenten een vragenlijst moeten worden afgenomen. Door middel van dergelijke studies kan bijvoorbeeld bepaald worden of niet alleen assertiviteit en optimisme leiden tot betere procesprestaties, maar ook of betere procesprestaties er mogelijk voor zorgen dat de medewerkers assertiever en/of optimistischer worden.

Binnen dit onderzoek hebben 154 logistieke flexwerkers de vragenlijst ingevuld. Een grotere steekproef zou representatiever zijn en ervoor zorgen dat de generaliseerbaarheid van de uitkomsten wordt verhoogd. In totaal heeft 26% van de benaderde respondenten de vragenlijst ingevuld. Hoe lager de respons hoe groter de vertekening zijn (Groves & Couper, 1998). In het vervolg is het dus belangrijk om meer kandidaten te benaderen en te proberen de response te verhogen om zo de representativiteit van de resultaten te verhogen. Dit kan onder andere door het verloten van een prijs of het inzetten van managers. Managers kunnen bijvoorbeeld een uitgebreidere uitleg geven over het nut van het onderzoek en kunnen de deelnemers stimuleren de vragenlijst in te vullen. Met een grotere steekproef is het ook mogelijk om gebruik te maken van “Structural Equation Modelling” (SEM). De resultaten die verkregen worden via SEM zijn betrouwbaarder en meer valide. De betrouwbaarheid is hoger omdat er gecontroleerd wordt op meetfouten. De validiteit is hoger omdat de conclusies die getrokken worden eenduidiger zijn (Werner & Schermelleh-Engel, 2009).

Ten slotte is het zo dat 54.5% van de respondenten in dit onderzoek minder dan 24 uur per week werkt. Uit onderzoek van Simpson (2009) is gebleken dat naarmate het aantal werkuren oploopt de bevoegenheid tevens verhoogt. Wanneer er gebruik zou zijn gemaakt van een onderzoeksgroep die fulltime werkt (36 uur of meer), zouden er mogelijk relaties zijn gevonden die nu niet gevonden zijn. Daarnaast kan er een vertekening hebben plaatsgevonden doordat de respondenten de vragenlijsten vrijwillig hebben ingevuld. Er is een kans dat met name de relatief bevoegen logistiek medewerkers de

vragenlijst hebben ingevuld. De flexwerkers die geen plezier aan hun werk beleven zullen wellicht buiten werktijd zo min mogelijk met het werk bezig willen zijn. Hierdoor ontstaat een homogene groep van respondenten die door zelfselectie tot stand is gekomen. Dit heeft tot gevolg dat de resultaten wellicht niet generaliseerbaar zijn naar de gehele populatie van logistieke flexwerkers.

Praktische implicaties

Deze studie heeft bevestigd dat persoonlijke energiebronnen van belang zijn voor goede procesprestaties bij logistieke flexwerkers. Hiermee kan in de selectieprocedure van logistieke flexwerkers rekening worden gehouden. Zowel de vragenlijst voor optimisme en assertiviteit kan worden afgenomen en de uitkomsten kunnen worden meegenomen in de selectie van de kandidaten. Wanneer de flexwerkers beschikken over optimisme en/of assertiviteit zorgt dit ervoor dat de kans wordt vergroot dat de procesprestaties van de flexwerkers goed zijn en de werkgever tevreden is.

Persoonlijke energiebronnen zijn van groot belang bij logistieke flexwerkers, omdat er weinig werkgerelateerde energiebronnen aanwezig zijn (Parker et al., 2002). Om de persoonlijke energiebronnen van flexwerkers te ontwikkelen kan er een training gegeven worden die het vergroten en het ontwikkelen van persoonlijke energiebronnen bevordert. Hierbij kan bijvoorbeeld gebruik gemaakt worden van de *Psychological Capital Intervention* (PCI; Luthans, Avey, Avolio & Norman, 2006). Dit zijn korte trainingen van één tot drie uur waarin persoonlijke energiebronnen ontwikkeld en getraind worden.

Uit dit onderzoek blijkt dat persoonlijke energiebronnen mogelijk een andere samenhang hebben met welzijn en uitkomstprestatie bij flexwerkers dan bij medewerkers onder een vast contract. De flexwerkers ontlenen over het algemeen minder energiebronnen uit hun werk, wat ze kwetsbaarder maakt. Door interventies uit te voeren om de werkomgeving aantrekkelijker te maken kan het welzijn en de prestaties van flexwerkers verhoogd worden. Een mogelijke interventie is het vergroten van de autonomie van de flexwerkers. Door de taken van de flexwerkers aan te passen en de verantwoordelijkheden te vergroten ontstaan er meer ontplooiingsmogelijkheden waardoor de werknemers meer bevlogen zullen raken, wat leidt tot betere werkprestaties (Salanova, et al., 2003). Dit leidt ertoe dat flexwerkers meer plezier zullen beleven aan hun werk en dat organisaties meer uit hun flexwerkers kunnen halen.

Conclusie

Deze studie heeft inzicht gegeven in de samenhang tussen optimisme en assertiviteit op welzijn- en werkprestaties van logistieke flexwerkers. Het is duidelijk geworden dat zowel optimisme als assertiviteit van logistieke flexwerkers leidt tot betere in-rol en extra-rol prestaties. Daarnaast is gebleken dat optimisme en assertiviteit deze uitwerking niet hebben op de uitkomstprestaties, absentie en bindingsduur. Opvallend is ook dat zowel bevlogenheid als verveling geen mediërende rol speelt in de relatie tussen persoonlijke energiebronnen en werkprestatie, terwijl deze mediërende werking in

onderzoek onder werknemers met een vast contract wel is gevonden. Wel is gevonden dat optimisme leidt tot meer bevoegenheid en dat bevoegenheid leidt tot meer extra-rol gedrag. Doordat logistieke flexwerkers minder beschikken hebben over werkgerelateerde energiebronnen en hun persoonlijke energiebronnen andere uitwerkingen hebben dan bij werknemers onder vast contract is het organisaties aan te raden interventies te plegen om zo te zorgen dat logistieke flexwerkers betere prestaties kunnen gaan leveren. Hierbij kan gedacht worden aan trainingen om persoonlijke energiebronnen te ontwikkelen.

Referenties

- Alberti R, Emmons M, 2001. *Your Perfect Right: Assertiveness and equality in your life and relationships*. Atascadero, CA: Impact Publishers, Inc
- Bakker, A. B. (2009). Building engagement in the workplace. In C. L. Cooper & R. J. Burke (Eds.), *The peak performing organization*, 10 (2) 50–72. Routledge.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B (1999). *De Utrechtse bevoegenheidsschaal: UBES [The Utrecht work engagement scale: UWES]*. Utrecht, the Netherlands: Utrecht University, Department of Social Organizational Psychology.
- Baptiste, N. R. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance: A new dimension for HRM. *Management Decision*, 46(2), 284-309.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1-26.
- Bateman, S., Crant, J. M., 1993. The proactive component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 103-118
- Beukel, A.L. Van den & Molleman, E. (2007). Worker flexibility and its perceived contribution to performance: the moderating role of task characteristics. *Human Factors in Ergonomics and Manufacturing*, 17 (2) , 117-135.
- Bijlsma-Frankema, K., & Koopman, P. (2004). The oxymoron of control in an era of globalisation: Vulnerabilities of a mega myth. *Journal of Managerial Psychology*, 19(3), 204-217.
- Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2010). Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations. *APA handbook of industrial and organizational psychology*, 2, 567-598.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109.
- Boyce, A. S., Ryan, A. M., Imus, A. L., & Morgeson, F. P. (2007). “Temporary worker, permanent loser?” A model of the stigmatization of temporary workers. *Journal of Management*, 33(1), 5-29.
- Bruursema, K., Kessler, S. R., & Spector, P. E. (2011). Bored employees misbehaving: The relationship between boredom and counterproductive work behaviour. *Work & Stress*, 25(2), 93-107.
- Cho, J., Laschinger, H. K. S., & Wong, C. (2006). Workplace empowerment, work engagement and organizational commitment of new graduate nurses. *Nursing leadership- academy of Canada executive nurses*, 19(3), 43.
- Christian, M. S., Garza, A. S. & Slaughter, J. E. (2011), "Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance", *Personnel Psychology*, 64(1):89-136.
- Currie, D. (2001), *Managing Employee Well-Being*, Chandos Publishing (Oxford) Limited, Oxford.
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: a meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological bulletin*, 124(2), 197.
- Erickson, T. J. (2005). Testimony submitted before the US Senate Committee on Health, Education, Labor and Pensions. Retrieved August, 30(2008), 14.
- Evers, A., Vliet-Mulder, J.C. van & Groot, C.J. (2000). *Documentatie van Tests en Testresearch in Nederland*. Assen: Van Gorcum.
- Fisherl, C. D. (1993). Boredom at work: A neglected concept. *Human Relations*, 46(3), 395-417.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K. & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Organizational and Occupational Psychology*, 70, 139-161.
- Fuller, J. B., Marler, L. E., & Hester, K. (2006). Promoting felt responsibility for constructive change

- and proactive behavior: Exploring aspects of an elaborated model of work design. *Journal of Organizational Behavior*, 27(8), 1089-1120.
- Garste, C. (1999) Betwixt and between: Temporary Employees as Liminal Subjects in Flexible organisations. *Organization Studies* 20: 601.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254–275.
- Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2010). 22 Passion for work: work engagement versus workaholism. *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*, 264.
- Groves, Robert, and Mick Couper. 1998. *Nonresponse in Household Interview Surveys*. New York: John Wiley.
- Hargie, O. (2011). *Skilled Interpersonal Communication. Research, Theory and Practice*. 5th edition. Sussex, Routledge.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307–324.
- Huselid, M. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of management journal*, 38(3), 635-672.
- Iwanaga, M., Yokoyama, H., & Seiwa, H. (2004). Coping availability and stress reduction for optimistic and pessimistic individuals. *Personality and Individual Differences*, 36, 11-22.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 797-807.
- Kass, S. J., Vodanovich, S. J., & Callender, A. (2001). State-trait boredom: Relationship to absenteeism, tenure, and job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 16(2), 317-327.
- Kim, H. J., Shin, K. H., & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28(1), 96-104.
- Kluemper, D. H., Little, L. M., & DeGroot, T. (2009). State or trait: effects of state optimism on job-related outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 209-231.
- Klink, J.J. van der, Blonk, R.W., Schene, A.H., & Dijk, F.J. van. (2001). The benefits of interventions for work-related stress. *American Journal of Public Health*, 91, 270-276.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2008). *Employee engagement: a literature review*. Kingston Business School, Kingston University.
- LePine, J. A., & Van Dyne, L. (2001). Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: Evidence of differential relationships with Big Five personality characteristics and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 326-336
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57–75.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M. & Combs, G.M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 387-393.
- Luthans, F., & Youssef, C.M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.
- Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. (2007). *Psychological capital*. New York: Oxford University Press.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Ahearne, M. J. (1998). Some possible antecedents and consequences of in-role and extra-role salesperson performance. *Journal of Marketing*, 62, 87–98.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149-171.
- Makikangas, A., & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35, 537–557.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.
- Melamed, S., Ben-Avi, I., Luz, J., & Green, M. S. (1995). Objective and subjective work monotony: Effects on job satisfaction, psychological distress, and absenteeism in blue-collar workers. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 29.
- O'Hanlon, J. F. (1981). Boredom: Practical consequences and a theory. *Acta Psychologica*, 49(1), 53-82.
- Parker, S. K., Griffin, M. A., Sprigg, C. A., & Wall, T. D. (2002). Effect of temporary contracts on perceived work characteristics and job strain: A longitudinal study. *Personnel Psychology*, 55(3), 689-719.
- Parker, S. K., Wall, T. D., and Jackson, P. R. (1997). "That's not my job": Developing flexible employee work orientations. *Academy of Management Journal*, 40, 899-929.
- Pekrun, R., Goetz, T., Daniels, L., Stupnisky, R., & Perry, R. (2010). Boredom in Achievement settings: Exploring Control-Value Antecedents and Performance Outcomes of a Neglected Emotion. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 531-549.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., Bachrach, D.G. (2000) Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research *Journal of Management* 26, 3, 513–563.
- Ramanaiah, N. V., & Deniston, W. M. (1993). NEO Personality Inventory profiles of assertive and nonassertive persons. *Psychological reports*, 73(1), 336-338.
- Reijseger, G. Schaufeli, W.B. Peeters, M.C.W. Taris, T.W. (under revision) *READY, SET, GO! A Model of the Relation between Work Engagement and Job Performance*.
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., van Beek, I., & Ouweneel, E. (2012). Watching the paint dry at work: psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, (ahead-of-print), 1-18.
- 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*. 87 (1), 66–80.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martínez, I. M., & Schaufeli, W. B. (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups an experimental study. *Small Group Research*, 34(1), 43-73.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. (2004). Bevlogenheid: een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie* 17, 93-112.
- Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2003), “*UWES – utrecht work engagement scale: test manual*”, Department of Psychology, Utrecht University, Utrecht, available at: www.schaufeli.com
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893-917.
- Schaufeli, W.B. and Van Rhenen, W. (2006), “Over de rol van positieve en negatieve emoties bij het welbevinden van managers: Een studie met de Job-related Affective Well-being Scale (JAWS)” (“About the role of positive and negative emotions in managers’ well-being: A study using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS)”), *Gedrag & Organisatie*, 323-244.
- Schaufeli, W., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A. & De Jonge, J. (2001). Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer. [Does work make healthy? The quest for the engaged worker]. *De Psycholoog*, 36, 422-428.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.
- Seibert, E., Crant, J.M., Kraimer, L., 1999. Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 3, 416-427
- Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, 46(7), 1012-1024.

- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653–663.
- Sobel, M.E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology* 1982 (290-312). Washington DC: American Sociological Association.
- Sommers, J. & Vodanovich, S.J. (2000). “Boredom proneness: Its relationship to psychological- and physical-health symptoms. *Journal of Clinical Psychology*. 56:149-155.
- Tolor, A. (1989). Boredom as related to alienation, assertiveness, internal-external expectancy, and sleep patterns. *Journal of Clinical Psychology*, 45(2), 260-265.
- Tsai, W., Chen, C., & Liu, H. (2007). Test of a model linking employee positive moods and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1570.
- Vink, J. Ouweneel, E. La Blanc, P. (2011) Psychologische energiebronnen voor bevlogen werknemers: Psychologisch kapitaal in het Job Demands-Resources model. *Gedrag en organisatie*, 24-2.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Watt, J. D., & Hargis, M. B. (2010). Boredom proneness: Its relationship with subjective underemployment, perceived organizational support, and job performance. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 163-174.
- Werner, C., & Schermelleh-Engel, K. (2009). *Structural Equation Modeling: Advantages, Challenges, and Problems*: Goethe University, Frankfurt.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., Schaufeli, W.B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121–141. doi:10.1037/1072-5245.14.2.121
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183-200.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696.

Bijlage 1: Vragenlijst

Uitnodiging

Beste employee,

Mijn naam is Marieke Weenink en ik ben stagiair bij Randstad.

Graag wil ik u uitnodigen om mee te doen aan een onderzoek naar de kenmerken van logistiek medewerkers en hun werkbeleving. Dit onderzoek wordt gedaan als afstudeeronderzoek in opdracht van de Universiteit Utrecht. Deze vragenlijst zal 8-10 minuten in beslag nemen.

Met deze vragenlijsten wat de invloed van kenmerken van logistiek medewerkers is op hun werkbeleving (ik ga bijvoorbeeld kijken of iemand die positief is ingesteld vind zijn werk leuker vind). De uitslag van de vragenlijst heeft geen enkele consequentie voor uw dienstverband bij Randstad en wordt enkel gebruikt om werknemers in de toekomst zo goed mogelijk aan een passende baan te koppelen.

Indien u collega's of werkende vrienden kent die logistieke werkzaamheden uitvoeren via Randstad en aan dit onderzoek zouden willen deelnemen, zouden ik het op prijs stellen als u deze uitnodiging zou willen doorsturen.

Wij danken u alvast hartelijk voor uw deelname.

Klik op de onderstaande link om naar de vragenlijst te gaan:

www.hyperlink.nl

Met vriendelijke groet,
Marieke Weenink

Voor vragen kunt u met mij contact opnemen via marieke.weenink@nl.randstad.com

Introductie

Beste employee,

Hartelijk welkom bij de vragenlijst “werkbeleving”.

Lees alstublieft de onderstaande informatie goed door voor je begint met het invullen van de vragenlijst.

De verkregen informatie zal strikt vertrouwelijk behandeld worden.
Persoonlijke resultaten kunnen en zullen niet gedeeld worden met derden.
Deelname aan dit onderzoek is te allen tijde vrijwillig.

Het onderzoek zal ongeveer 8 tot 10 minuten van je tijd in beslag nemen.
Vul de vragenlijst alstublieft zo waarheidsgetrouw mogelijk in.

In het onderzoek ben ik geïnteresseerd in je persoonlijke mening en ervaringen.
Bij het invullen van de vragenlijst is er dan ook geen sprake van goede of foute antwoorden.
Bij het beantwoorden van de vragen kunt je het best afgaan op je eerste ingeving.

Voor elk onderdeel van de vragenlijst staat kort weergegeven waar de vragen over gaan.
Bij iedere vraag kunt je een antwoord kiezen aan de hand van een schaal.
Deze kunnen per onderdeel verschillen, lees daarom nauwkeurig de instructies door.
Kies vervolgens het antwoord dat het meest op jou van toepassing is.

Ik verzoek je vriendelijk de vragenlijst volledig in te vullen.

Ik hoop je hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en bedanken je alvast hartelijk voor je deelname!

Mocht je nog vragen of opmerkingen hebben dan kunt je contact opnemen met:
marieke.weenink@nl.randstad.com

Met vriendelijke groet,
Randstad

Voordat u gaat starten met het invullen van de vragenlijst, zou ik graag enkele demografische gegevens verzamelen. Bij het invullen krijgt u per vraag verschillende keuzemogelijkheden of de mogelijkheid om zelf het antwoord te noteren.

Persoonlijke gegevens

1. Wat is uw leeftijd?
... zelf invullen...

2. Wat is uw geslacht?
 man
 vrouw

3. Wat is de hoogste opleiding die u heeft voltooid?
 Basisonderwijs
 Lager beroepsonderwijs (bijv. LEAO, LTS)
 Algemeen middelbaar onderwijs (bijv. MAVO, MULO)
 Middelbaar beroepsonderwijs (bijv. MEAO, MTS)
 Algemeen voortgezet onderwijs (bijv. HAVO, VWO)
 Hoger beroepsonderwijs (bijv. HEAO, HTS)
 Wetenschappelijk onderwijs

4. In welke logistieke sector bent u werkzaam?
 Magazijnmedewerker
 Heftruck chauffeur
 Reachtruck chauffeur
 Productie medewerker
 Lader/losser
 Koerier/ Chauffeur
 Postbezorger
 Postsorteerder
 Anders, namelijk.....

5. Hoeveel uren werkt u gemiddeld per week? (inclusief overwerk)
 Meer dan 40 uur
 40 uur
 36 uur
 32 uur
 24 uur
 Minder dan 24 uur

6. Hoe lang bent u al werkzaam binnen de logistieke sector?
.... zelf invullen ...

7. Hoe lang bent u al werkzaam binnen uw huidige functie?
.... zelf invullen ...

De onderstaande vragen gaan over hoe je je werk beleeft en hoe je je daarbij voelt. (Bevlogenheid)

In welke mate bent u het als werknemer eens met onderstaande stellingen?

- Op mijn werk bruis ik van de energie
- Als ik werk voel ik me fit en sterk
- Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan
- Ik ben enthousiast over mijn baan
- Mijn werk inspireert me
- Ik ben trots op het werk wat ik doe
- Ik ga helemaal op in mijn werk
- Mijn werk maakt mij blij
- Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig

De onderstaande vragen gaan over de mate waarin je dingen oppakt of initiatieven neemt. (pro-activiteit)

In welke mate bent u het als werknemer eens met onderstaande stellingen?

- Ik pak problemen op een actieve manier aan
- Als iets fout gaat zoek ik meteen naar een oplossing
- Als de mogelijkheid zich voordoet actief betrokken te raken, benut ik deze
- Ik neem onmiddellijk het initiatief als anderen dit niet doen
- Ik benut kansen snel om mijn doel te bereiken
- Ik doe meestal meer dan mij gevraagd wordt
- Gewoonlijk voer ik uit wat ik van plan was te doen

De onderstaande vragen gaan over de mate waarin je in staat bent je aan te passen aan een situatie. De mate van flexibiliteit. (flexibiliteit)

In welke mate bent u het als werknemer eens met onderstaande stellingen?

- Ik maak me snel een andere werkwijze eigen
- Ik hecht aan vaste regels en procedures op mijn werk
- Het overschakelen van de ene naar de andere activiteit op het werk kost me weinig moeite
- Ik heb moeite met veranderingen op mijn werk
- Ik houd vast aan oude gewoontes op mijn werk

De onderstaande vragen gaan over je functioneren in je werk (in-rol gedrag)

In welke mate bent u het als werknemer eens met onderstaande stellingen?

- Ik behaal de doelen van mijn functie
- Ik voldoe aan de normen voor een goede prestatie
- Ik laat zien een deskundige te zijn op alle onderdelen van mijn werkzaamheden
- Ik vervul alle eisen die mijn functie aan mij stelt
- Ik kan meer aan dan er van mij gevraagd wordt
- Ik lijk geschikt voor een hogere positie
- Ik ben competent op alle terreinen van mijn functie
- Ik presteer goed in mijn functie doordat ik taken naar verwachting uitvoer
- Ik organiseer en plan het werk om doelen te realiseren en deadlines te halen.

De onderstaande vragen gaan over de mate van optimisme. Optimisme is de mate waarin je dingen/situaties op een positieve manier benadert.

In welke mate ben je het eens met de onderstaande zinnen?

Op mijn werk...

- Ik ga uit van een goede afloop, ook als er dingen onzeker zijn op mijn werk.
- Als er iets fout kan gaan in mijn werk, dan gaat het ook goed fout
- Ik bekijk mijn werk altijd van de zonnige kant
- Ik ben optimistisch wat betreft mijn toekomst binnen het werk
- Zaken in mijn werk lopen nooit zoals ik dat zou willen.

- Mijn werkmotto is: achter de wolken schijnt de zon

De onderstaande vragen gaan over de mate waarin je je verveelt op je werk (Verveling)

In welke mate bent u het als werknemer eens met onderstaande stellingen?

- Op mijn werk kruipt de tijd voorbij
- Op mijn werk verveel ik me
- Op mijn werk dagdroom ik
- Op mijn werk lijkt het of er geen einde aan de dag komt
- Op mijn werk heb ik de neiging om andere dingen te doen
- Op mijn werk heb ik weinig te doen

De onderstaande vragen gaan over de mate waarin je voor jezelf opkomt (assertiviteit)

In welke mate bent u het als werknemer eens met onderstaande stellingen?

- Al heb ik het druk, ik vind het moeilijk om nee te zeggen wanneer iemand op mijn werk wat van me wil.
- Als iemand iets niet goed heeft gedaan heb ik er moeite mee om dat rechtstreeks te zeggen
- Als ik op mijn werk ergens niet mee eens ben dan zeg ik dit gewoon
- Ik kom altijd voor mijn mening uit, ook al gaat deze tegen die van mijn baas in
- Als mij op het werk iets stoort dan zeg ik dat
- Wanneer ik het niet met mijn baas eens ben zeg ik hem/haar dat ook

De onderstaande vragen gaan over hoe je met extra zaken op de werkvloer omgaat (Extra-rol gedrag)

In welke mate bent u het als werknemer eens met onderstaande stellingen?

- Ik help mijn collega's om hun werk beter te kunnen doen.
- Ik help collega's die een te hoge werkbelasting hebben.
- Ik help collega's die afwezig zijn geweest.
- In mijn werk stel ik nieuwe manieren voor om doelen te bereiken.
- In mijn werk kom ik met nieuwe en praktische ideeën om prestaties te verbeteren.
- In mijn werk stel ik nieuwe manieren voor om de kwaliteit te verbeteren.
- In mijn werk ben ik een goede bron voor creatieve ideeën.
- Ik vertoon creativiteit in mijn werk als hier gelegenheid voor wordt gegeven.
- In mijn werk heb ik een frisse kijk op problemen.
- In mijn werk stel ik nieuwe manieren voor om taken uit te voeren.