

# Is a funny worker a productive worker?

## Onderzoek naar de samenhang tussen humorstijlen, bevoegenheid en prestaties op het werk

Daisy Van Dessel & Hans De Witte\*

*We onderzoeken de samenhang tussen humorstijlen, bevoegenheid en prestaties op het werk. Vier humorstijlen worden onderscheiden: twee positieve (zelfversterkende en affiliatieve humor) en twee negatieve (zelfverwerpende en agressieve humor). Drie vormen van prestaties op het werk worden belicht: taakprestaties, organisationeel burgerschapsgedrag en contraproductief gedrag op het werk. Op basis van het energie genererend vermogen van de humorstijlen verwachten we dat de positieve humorstijlen positief gerelateerd zijn aan taakprestaties en organisationeel burgerschapsgedrag en negatief aan contraproductief gedrag. Voor de negatieve humorstijlen verwachten we het omgekeerde patroon. We veronderstellen tevens dat bevoegenheid de relaties tussen humorstijlen en prestaties medieert. De hypothesen werden getoetst via data van 337 Vlaamse werknemers, verzameld via een elektronisch verspreide vragenlijst. De meeste hypothesen worden bevestigd.*

### Inleiding

De focus van onderzoek in de arbeids- en organisatiepsychologie ligt vooral op negatief georiënteerde variabelen, zoals stress en burnout. Het laatste decennium werd dan ook een pleidooi gehouden voor een meer positieve insteek (Schaufeli, 2004). Onderzoek naar humor op het werk past in deze oproep (Dijkers & De Lange, 2008). De werktijd opvrolijken met humor kan immers een positief effect hebben op werknemers, teams en organisaties. Studies van Crawford (1994) en Romero en Pescosolido (2008) hebben de positieve effecten van humor op de werkvloer aangetoond.

Humor kan op verschillende wijzen worden geconceptualiseerd. In dit artikel spitzen we ons toe op de meest gangbare operationalisering: het concept *humorstijlen*. Onderzoek naar humorstijlen heeft zich gefocust op de relatie met welzijn. Positieve humorstijlen blijken positief met welzijn samen te hangen, terwijl negatieve humorstijlen er negatief mee samenhangen (Martin et al., 2003). Onderzoek naar de relatie tussen humorstijlen en prestaties op het werk is relevant, doch schaars. Als humorstijlen een positief effect kunnen hebben op het welzijn, dan kunnen ze ook samenhangen met prestaties op het werk. De aloude stelling 'A happy worker,

\* Hans De Witte is werkzaam bij Onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie (WOPP), Departement Psychologie, KU Leuven & Vanderbijlpark Campus, North-West University, Zuid-Afrika. Emailadres: Hans.DeWitte@ppw.kuleuven.be. Emailadres Daisy van Dessel: daisyvd@hotmail.com

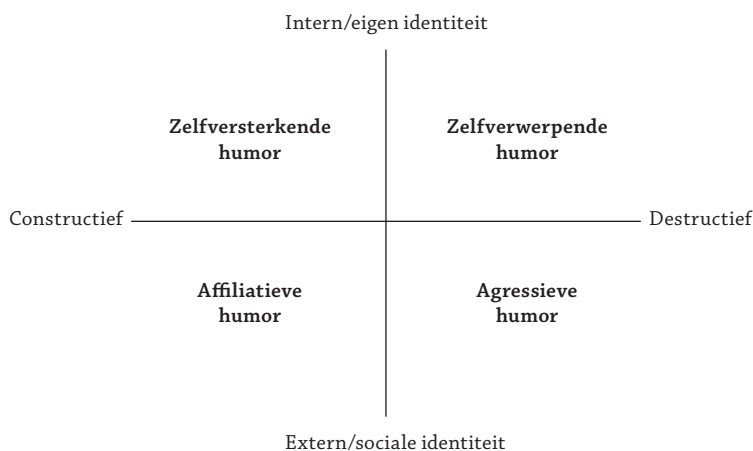
is a productive worker' (Zelenski et al., 2008) leidt dan tot de vraag: 'Is a funny worker a productive worker?'

In deze studie wordt de directe relatie tussen humorstijlen van een werknemer en zijn/haar prestaties op het werk onderzocht. Daarnaast wordt nagegaan in hoeverre deze relatie gemedieerd wordt via de variabele bevlogenheid. De humorstijlen worden in dit onderzoek gemeten aan de hand van de 'humor styles questionnaire', ontwikkeld door Martin et al. (2003). Drie vormen van prestaties op het werk worden onderzocht: taakprestaties of in-rolgedrag, organisationeel burgerschapsgedrag ('organizational citizenship behaviour') en contraproductief gedrag op het werk ('counterproductive workplace behaviour').

## Humorstijlen

Humor is een complex fenomeen dat diverse ladingen kan dekken. Zo onderscheiden Martin et al. (2003) maar liefst zes verschillende conceptualiseringen, waaronder de capaciteit om grappen te bedenken, de humoristische attitude ten opzichte van de omgeving in het algemeen, of humor als beschermingsreactie of copingstrategie. In deze bijdrage spitsen we ons toe op de meest gangbare (en onderzochte) vorm van humor: humorstijlen of het geheel aan gedragingen dat individuen hanteren in hun sociale interactie (Fitts et al., 2009). Deze stijlen hebben een zekere continuïteit: humorstijlen zijn een individuele verschilvariabele, waarbij individuen op min of meer stabiele wijze met hun omgeving omgaan (Cann et al., 2008). De keuze voor een bepaalde stijl wordt door twee grote groepen factoren beïnvloed. Enerzijds hangt de humorstijl af van de situatie waarin men actief is (Romero & Cruthirds, 2006): niet elke humorstijl is in elke situatie even gepast. Individuen dienen daarom de gepaste humorstijlen te selecteren uit hun gedragsrepertoire. Dit impliceert dat het gebruik van een humorstijl in zekere mate kan worden aangeleerd: mensen kunnen leren dat een bepaalde stijl passender is in een bepaalde situatie dan in een andere, en kunnen zich deze stijl eigen maken. Daarnaast hebben humorstijlen ook een dispositionele onderbouw (Martin et al., 2003). Uit het onderzoek van Martin et al. (2003) komt bijvoorbeeld een samenhang naar voren met de 'Big five'-persoonlijkheidstrekken. Zo blijken extraverte mensen vaker gebruik te maken van humor waarbij ze de sociale relaties willen versterken, terwijl neuroticisme dan weer samengaat met de neiging om zichzelf via humor in een minder gunstig daglicht te stellen. De persoonlijkheidstrek 'inschikkelijkheid' ('agreeableness') gaat samen met de wens om geen grapjes te maken ten koste van anderen, terwijl mensen met een positieve zelfwaarde gebruik maken van positieve humorstijlen, en negatieve vermijden.

We sluiten in onze keuze voor humorstijlen aan bij de conceptualisering van Martin en collega's (2003). Zij delen vier humorstijlen in volgens twee dimensies (zie figuur 1). De eerste dimensie onderscheidt humor die gericht is op zichzelf versus humor die gericht is op de relaties met anderen. Als de humor gericht is op zichzelf, gaat het over de intrapsychische functies van humor (Martin et al., 2003). Als de humor op een andere persoon of groep personen gericht is, gaat het over interpersoonlijke humor. De tweede dimensie is het continuüm van destructieve



**Figuur 1** Humorstijlen volgens Martin et al. (2003)

humor tot constructieve humor. Constructieve humor is goedaardig en welwillend; destructieve humor is potentieel nadelig en schadelijk voor anderen of de persoon zelf (Martin et al., 2003).

Door deze twee dimensies te kruisen ontstaan vier humorstijlen. De eerste is *zelfversterkende* humor: humor wordt constructief gebruikt om zichzelf te versterken. Daarbij wordt vooral verwezen naar de copingfunctie van humor. Deze humorstijl is gericht op het reduceren van stress, waardoor men zichzelf beschermt. De tweede humorstijl is *affiliatieve* humor: het constructief gebruiken van humor om de relaties met anderen te verbeteren. Dit kan door het welzijn van anderen te verhogen, door conflicten te voorkomen en door banden tussen individuen te versterken. Het versterken van relaties gebeurt in deze humorstijl op goedaardige wijze. De *zelfverwerpende* humorstijl tracht de relaties met anderen te versterken door op een destructieve manier met zichzelf om te gaan. Men drijft de spot met zichzelf en maakt zich belachelijk in de ogen van anderen. De *agressieve* humorstijl is destructief voor de relaties met anderen, omdat men anderen bewust en intentioneel belachelijk probeert te maken, excessief plaagt, denigreert en minacht.

**Prestaties op het werk**

Een genuanceerde meting van het concept ‘prestaties op het werk’ dient rekening te houden met de verschillende dimensies van dit concept.

Een eerste onderscheid betreft het verschil tussen taakprestaties (of in-rolgedrag) en extra-rolgedrag (Borman & Motowidlo, 1997). *Taakprestaties* verwijzen naar het uitvoeren van activiteiten die bijdragen tot de doelen van de organisatie (Borman & Motowidlo, 1997). Deze activiteiten worden in de functieomschrijving

opgesomd. Daarom spreekt men ook van in-rolgedrag: de verplichtingen en verantwoordelijkheden die formeel toegewezen worden als deel van de werkrol (Van Dyne *et al.*, 1995). *Extra-rolgedrag* bestaat uit gedragingen en taken die niet expliciet tot de werkrol behoren. Het zijn discretionaire gedragingen die niet tot de formele verplichtingen van de werkende behoren (Van Dyne *et al.*, 1995). Extra-rolgedrag verschilt op een aantal vlakken van in-rolgedrag (Borman & Motowidlo, 1997). In-rolgedrag varieert sterk tussen verschillende banen, terwijl extra-rolgedrag meer gelijkenissen vertoont. Taakactiviteiten zijn in sterkere mate voorgeschreven door de werkrol dan extra-rolgedrag. Taakactiviteiten doen vooral een beroep op cognitieve bekwaamheden, terwijl extra-rolgedrag in sterkere mate samenhangt met persoonlijkheidsvariabelen.

Extra-rolgedrag kan verder worden opgedeeld in positief extra-rolgedrag of 'organizational citizenship behaviour' en negatief extra-rolgedrag of 'counterproductive workplace behaviour'. *Organizational citizenship behaviour* (OCB) wordt gedefinieerd als acties die de team- of organisatorische effectiviteit verhogen (Borman & Motowidlo, 1997). Organ definieert het als individueel gedrag dat de doelen van de organisatie promoot door bij te dragen aan de sociale en psychologische omgeving (Organ, 1997). Over de deeldimensies van het concept organisatorisch burgerschapsgedrag bestaat onenigheid in de literatuur. Organ onderscheidt vijf factoren (Organ, 1988), waaronder altruïsme, plichtsbewustzijn en burgerlijke deugdzaamheid. Coleman en Borman (2000) vinden in hun validatiestudie slechts drie dimensies terug: persoonlijke steun (overeenstemmend met altruïsme), organisatorische steun (overeenstemmend met burgerlijke deugdzaamheid) en consciëntieus initiatief (overeenstemmend met plichtsbewustzijn). In deze bijdrage beperken we ons tot de operationalisering van Coleman en Borman (2000), omdat een beperkter aantal dimensies hanteerbaarder is. Hun conceptuualisering is tevens voldoende heterogeen om het concept organisatorisch burgerschapsgedrag op adequate wijze te vertegenwoordigen.

Tegenover deze positieve vorm van extra-rolgedrag staat negatief extra-rolgedrag: 'counterproductive workplace behaviour' (CWB). Dit wordt gedefinieerd als het vrijwillig schenden van organisatienormen, met als doel het bedreigen van het welzijn van de organisatie of haar leden (Robinson & Bennett, 1995). Dit concept wordt door Sackett en Laczo (2006) verder opgesplitst in individueel georiënteerd contraproductief gedrag (zoals onbeleefd zijn tegen anderen) en organisatorisch georiënteerd contraproductief gedrag (zoals stelen en intentioneel werk van lage kwaliteit afleveren).

Samengevat omvatten prestaties op het werk dus drie grote groepen prestaties (Rotundo & Sackett, 2002): taakprestaties (in-rolgedrag), en organisatorisch burgerschapsgedrag en contraproductief gedrag als extra-rolgedrag. Deze brede conceptuualisering heeft als voordeel dat de meting genuanceerder wordt en laat tevens toe om prestaties op het werk zowel negatief als positief op te vatten.

## Relatie tussen humorstijlen en prestaties op het werk

Onderzoek naar de band tussen humorstijlen en prestaties op het werk is schaars. Toch zijn er theoretische redenen om aan te nemen dat een dergelijke band bestaat. We kunnen humorstijlen zowel direct als indirect in verband brengen met prestaties op het werk. Ons uitgangspunt is dat zelfversterkende en affiliatieve humor positief gerelateerd zijn aan prestaties op het werk, terwijl zelfverwerpende en agressieve humor hier negatief mee samenhangen. We baseren deze stelling op het onderscheid dat Martin et al. (2003) maken tussen deze humorstijlen. Ze beschouwen affiliatieve en zelfversterkende humor immers als positieve humorstijlen en agressieve en zelfverwerpende humor als negatieve humorstijlen. Het onderscheid tussen verschillende prestatiedomeinen impliceert dat we dit globale uitgangspunt verder dienen uit te werken voor taakprestaties, organisationeel burgerschapsgedrag en contraproductief gedrag.

### *Direct verband tussen humorstijlen en prestaties*

Vooreerst veronderstellen we een directe relatie tussen humorstijlen en prestaties. We baseren ons daarvoor op de redenering die Rich et al. (2010) ontwikkelden om bevoegenheid ('work engagement') te verbinden aan taakprestaties en organisationeel burgerschapsgedrag. We breiden deze redenering uit tot de verschillende humorstijlen én contraproductief gedrag. De belangrijkste reden waarom humorstijlen samenhangen met prestaties op het werk, is de *energiegeneratie* die humorstijlen teweegbrengen. Zelfversterkende en affiliatieve humor worden gedefinieerd als versterkende of actieve humorstijlen, omdat ze energie genereren. Energie of energiegeneratie wordt in brede zin opgevat als de generatie van zowel fysieke, cognitieve als emotionele energie. Dit sluit aan bij de conceptualisering van het concept 'work engagement' door Kahn (1990). Kahn omschrijft fysieke energie als het opgeslorpt raken door taken, individueel of samen met anderen. Cognitieve energie definieert hij als het cognitief aandachtig en gefocust zijn. Emotionele energie is volgens Kahn het verbonden zijn met zijn werk. Terwijl zelfversterkende en affiliatieve humor bijdragen tot deze energiegeneratie, zullen zelfverwerpende en agressieve humor deze energiegeneratie tegengaan of verlagen, wat het investeren van de (beperkte aanwezige) fysieke, emotionele en cognitieve energie in het werk bemoeilijkt. Dit sluit aan bij het experimenteel onderzoek van Dienstbier (1995) naar de potentiële energiegeneratie van humor. Het concept humor werd in zijn studie geoperationaliseerd als een 'niet-offensieve' manier van humor. Deze leunt aan bij de positieve humorstijlen. Respondenten die blootgesteld werden aan humor, rapporteerden een significante verhoging van hun energieniveau in vergelijking tot een controlegroep die aan een niet-humoristische boodschap werd blootgesteld.

De idee dat humor energie genereert, laat ons toe om hypothesen te ontwikkelen over de samenhang tussen humorstijlen en prestaties op het werk. Taakprestaties vergen immers veel energie om de taken en activiteiten zo goed mogelijk uit te voeren en zo bij te dragen aan de doelstellingen van de organisatie. Organisationeel burgerschapsgedrag vergt wellicht nog meer energie, aangezien het extra inspanningen bovenop de taakprestaties vereist. Om die reden wordt deze vorm

van extra-rolgedrag wel eens omschreven als het 'afleggen van de extra mijl'. Contraproductief gedrag houdt een schending van de organisatienormen in. Het niet schenden van deze normen en het binnen de gewenste paden blijven vergen veel energie. Als deze energie schaars wordt, heeft men wellicht onvoldoende energie over om permanent beleefd te blijven tegen collega's of om kwalitatief goed werk af te leveren. Deze inperking van de fysieke, emotionele en cognitieve energie resulteert in taakactiviteiten die passief, afstandelijk en van lagere kwaliteit zijn (Kahn, 1990).

We veronderstellen dan ook dat de aanwezigheid van energie zal samenhangen met meer taakprestaties en organisationeel burgerschapsgedrag, en met minder contraproductief gedrag. Dit leidt tot volgende hypothesen:

*Hypothese 1: Samenhang met taakprestaties*

Zelfversterkende humor (hypothese 1a) en affiliatieve humor (hypothese 1b) hangen positief samen met taakprestaties op het werk. Zelfverwerpende humor (hypothese 1c) en agressieve humor (hypothese 1d) hangen negatief samen met taakprestaties.

*Hypothese 2: Samenhang met organisationeel burgerschapsgedrag*

Zelfversterkende humor (hypothese 2a) en affiliatieve humor (hypothese 2b) hangen positief samen met organisationeel burgerschapsgedrag. Zelfverwerpende humor (hypothese 2c) en agressieve humor (hypothese 2d) hangen negatief samen met organisationeel burgerschapsgedrag.

*Hypothese 3: Samenhang met contraproductief gedrag*

Zelfversterkende humor (hypothese 3a) en affiliatieve humor (hypothese 3b) hangen negatief samen met contraproductief gedrag. Zelfverwerpende humor (hypothese 3c) en agressieve humor (hypothese 3d) hangen positief samen met contraproductief gedrag.

Er bestaat slechts weinig empirisch onderzoek over deze relaties. Partieel uitgevoerd onderzoek ligt wel in lijn met de hierboven geformuleerde hypothesen. Pohancsek (2010) deed onderzoek naar het verband tussen de verschillende humorstijlen en creativiteit op de werkvloer. Hij concludeerde dat zelfversterkende en affiliatieve humor de meest aan te raden stijlen zijn, omdat ze een positieve invloed hebben op teamgeoriënteerd gedrag en ze de organisationele prestaties op het werk versterken. Iun (2007) vond dat positieve humorstijlen bij leidinggevendenden een significant positieve impact hadden op zowel het in-rolgedrag als het extra-rolgedrag van hun ondergeschikten, terwijl de negatieve humorstijlen negatief gerelateerd waren aan hun prestaties. Uit onderzoek van Ning (2010) bleek dat agressieve humor een significant positief effect had op zowel individueel als organisationeel contraproductief gedrag. Verder vond Ning (2010) dat zelfversterkende humor samenhang met een verlaagde intentie om de organisatie te verlaten. Ning suggereerde dat zelfversterkende humor een positieve attitude bevordert. Agressieve humor zou een negatieve attitude bevorderen. Deze verkla-

ring in termen van een positieve versus negatieve attitude ligt in de lijn van de redenering over de energiegeneratie van humorstijlen.

*Indirecte samenhang tussen humorstijlen en prestaties: mediatie door bevlogenheid*

De band tussen humorstijlen en prestaties op het werk kan ook *indirect* zijn, via bevlogenheid als mediërende variabele. Bevlogenheid of 'work engagement' kan gedefinieerd worden als een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening, gekenmerkt door vitaliteit, toewijding en absorptie (Schaufeli & Bakker, 2004). Vitaliteit en toewijding worden over het algemeen als kerndimensies beschouwd (Schaufeli & Bakker, 2001). *Vitaliteit* wordt gekenmerkt door het 'bruisen van energie', zich sterk en fit voelen, en beschikken over grote veerkracht en doorzettingsvermogen. *Toewijding* verwijst naar een sterke betrokkenheid bij het werk: het wordt als nuttig, inspirerend en uitdagend ervaren, en roept gevoelens van trots en enthousiasme op. Beide dimensies indiceren daardoor een positieve, enthousiaste beleving van arbeid, die ons toelaat om het concept 'energie' te operationaliseren. Daardoor kan de veronderstelling dat humorstijlen de prestaties beïnvloeden omdat ze energie genereren getoetst worden.

Onderzoek van Dikkers en De Lange (2008) toont inderdaad aan dat de positieve humorstijlen positief geassocieerd zijn met bevlogenheid, terwijl de negatieve humorstijlen hier negatief mee samenhangen. Bevlogenheid wordt over het algemeen opgevat als een operationalisering van welzijn op het werk (Bakker, 2009). Onderzoek suggereert dat de positieve humorstijlen positief samenhangen met welzijn, en de negatieve humorstijlen negatief (Martin et al., 2003; Kuiper et al., 2004; Kuiper & Mchale, 2009). Onderzoek toont tevens aan dat bevlogenheid sterk samenhangt met prestaties op het werk (Demerouti & Cropanzano, 2010; Halbesleben, 2010). Zo toont de studie van Rich en collega's (2010) aan dat bevlogenheid een significant positief verband vertoont met zowel taakprestaties op het werk als organisationeel burgerschapsgedrag. Onderzoek suggereert dus dat de idee van mediatie via bevlogenheid realistisch is, omdat de humorstijlen samenhangen met bevlogenheid, en bevlogenheid samenhangt met diverse vormen van prestaties.

Dit leidt tot de volgende mediatiehypothesen:

*Hypothese 4: Mediatie van taakprestaties door bevlogenheid*

De samenhang tussen zelfversterkende humor (hypothese 4a), affiliatieve humor (hypothese 4b), zelfverwerpende humor (hypothese 4c), agressieve humor (hypothese 4d) en de taakprestaties op het werk wordt gemedieerd door bevlogenheid.

*Hypothese 5: Mediatie van organisationeel burgerschapsgedrag door bevlogenheid*

De samenhang tussen zelfversterkende humor (hypothese 5a), affiliatieve humor (hypothese 5b), zelfverwerpende humor (hypothese 5c), agressieve humor (hypothese 5d) en organisationeel burgerschapsgedrag wordt gemedieerd door bevlogenheid.

### *Hypothese 6: Mediatie van contraproductief gedrag door bevoegtheid*

De samenhang tussen zelfversterkende humor (hypothese 6a), affiliatieve humor (hypothese 6b), zelfverwerpende humor (hypothese 6c), agressieve humor (hypothese 6d) en contraproductief gedrag wordt gemedieerd door bevoegtheid.

Omwille van de omvang van het aantal hypothesen werden ze schematisch samengevat in twee afzonderlijke tabellen (tabel 3 en 4), die na de resultaten worden weergegeven. Deze tabellen bevatten tevens de resultaten van de toets van elke hypothese, wat de vergelijking tussen hypothese en resultaat vereenvoudigt.

## **Methode**

### *Dataverzameling*

De data werden verzameld via een elektronisch verspreide vragenlijst. Deze werd in het tweede deel van 2010 uitgezet in 8 bedrijven uit uiteenlopende sectoren (scholen, overheid en industrie). De bedrijven werden gecontacteerd via het persoonlijk netwerk van de auteurs. Binnen elke organisatie stuurde een contactpersoon de vragenlijst door naar alle werknemers in het bedrijf die toegang hadden tot internet. De deelname aan de vragenlijst was vrijwillig.

De bevraging leverde 337 volledig ingevulde vragenlijsten op, waaronder 208 vrouwen (61,7%) en 129 mannen (38,3%). De gemiddelde leeftijd bedroeg 38 jaar (SD = 12), variërend tussen 21 en 65 jaar. De meerderheid was niet leidinggevend (n = 260; 77,15%). De respondenten werkten in een zorg- of onderwijsfunctie (n = 122; 39,1%), gevolgd door administratief bedienden ('employees'; n = 73; 23,4%) en kaderleden (middenkader: n = 70; 22,4%, en hoger kader: n = 26; 8,3%). Een kleine minderheid was zelfstandige (n = 11; 3,5%) of arbeider (n = 10; 3,2%). De meerderheid werkte bij de overheid (n = 193; 57,3%), gevolgd door de private sector (n = 133; 39,5%). De deelnemers hadden een gemiddelde anciënniteit van 10 jaar en 10 maanden (SD = 10), met een spreiding van 0 tot 38 jaar. De meerderheid werkte voltijds (n = 271; 80,4%) en had een contract van onbepaalde duur (n = 281; 83,4%). De meeste deelnemers hadden een diploma hoger, al dan niet universitair onderwijs (n = 272; 80,7%). De meerderheid had een partner (n = 266; 78,9%).

De steekproef is niet representatief voor de populatie werkenden in Vlaanderen. Vrouwen, werknemers uit de overheidssector en hooggeschoolden zijn immers oververtegenwoordigd. Dit beperkt vanzelfsprekend de generaliseerbaarheid van de resultaten.

### *Meetinstrumenten*

- *Onafhankelijke variabelen*

De vier humorstijlen werden gemeten aan de hand van de 'Humor styles questionnaire', ontwikkeld door Martin et al. (2003). Elke stijl werd gemeten met acht items, gescoord op een zevenpuntsschaal (1 = helemaal oneens; 7 = helemaal eens). De items werden gemengd aangeboden. Een principale componentenana-



lyse toonde aan dat er inderdaad vier dimensies konden worden onderscheiden. Alle schalen waren voldoende betrouwbaar. De Cronbach's alpha van de schaal voor zelfversterkende humor was ,76 (voorbeelditem: 'Als ik alleen ben en ik voel me ongelukkig, doe ik mijn best om iets grappigs te bedenken om mezelf op te vrolijken'). De alpha van de affiliatieve humorschaal bedroeg ,82 (voorbeelditem: 'Ik lach veel en maak veel grappen met mijn beste vrienden'). De alpha van de zelfverwerpende humorschaal is ,77 (voorbeelditem: 'Andere mensen ten koste van mij laten lachen is mijn manier om vrienden en familie in een goede stemming te houden'). De alpha van de schaal voor agressieve humor bedroeg ,76 (voorbeelditem: 'Als ik iemand niet mag, gebruik ik vaak humor of pesten om die persoon te vernederen').

- *Mediërende variabele*

De variabele bevoegenheid werd gemeten via de subschalen vitaliteit en toewijding uit de 'Utrecht Work Engagement Scale', ontwikkeld door Schaufeli en Bakker (2004). De items werden gescoord op een zevenpuntsschaal (0 = nooit; 6 = altijd). Vijf items meten toewijding en zes items meten vitaliteit. Na principale componentenanalyse werd maar één factor teruggevonden. Zoals gesuggereerd door de auteurs werden alle items daarom tot één schaal samengevoegd. De betrouwbaarheid van deze schaal bedraagt .95 (voorbeelditem: 'Op mijn werk bruis ik van energie').

- *Afhankelijke variabelen*

De *taakprestaties* op het werk of het in-rolgedrag werden gemeten met een schaal van Abramis (1994), aangepast door De Witte (2000). Van deze schaal werden enkel de zeven items gebruikt die peilen naar technische prestaties op het werk. De overige items peilen naar sociale prestaties op het werk, en werden weggelaten omdat ze overlappen met het concept organisationeel burgerschapsgedrag. Deze items werden gescoord op een vijfpuntsschaal (1 = zeer goed; 5 = zeer slecht). Een voorbeelditem is: 'Hoe goed hebt u de voorbije week gepresteerd zonder fouten?' De Cronbach's alpha van deze schaal bedroeg ,86.

De vragenlijst van Morrison (1994), aangepast door Andreas en Van Yperen (2002), werd gebruikt om het positieve extra-rolgedrag of organisationeel burgerschapsgedrag te meten. Deze vragenlijst meet drie aspecten van organisationeel burgerschapsgedrag, namelijk altruïsme, plichtsbewustzijn en burgerlijke deugdzzaamheid, wat overeenstemt met de dimensies die Coleman en Borman (2000) onderscheiden. Deze drie componenten werden na principale componentenanalyse ook hier teruggevonden. Altruïsme werd gemeten met acht items (voorbeelditem: 'Taken overnemen van collega's die afwezig of met pauze zijn'). De schaal van plichtsbewustzijn bestond uit zes items (voorbeelditem: 'Vroegtijdig op het werk komen, zodat u klaar bent om aan de slag te gaan als uw dienst begint'). Burgerlijke deugdzzaamheid werd geoperationaliseerd aan de hand van zes items (voorbeelditem: 'Aanwezig zijn bij niet-verplichte belangrijke vergaderingen, cursussen en presentaties'). Alle items werden op een vijfpuntsschaal gescoord (1 = helemaal niet akkoord; 5 = helemaal akkoord). De betrouwbaarheden (Cron-

bach's alpha) van de schalen bedragen ,83 (altruïsme), ,71 (plichtsbewustzijn) en ,81 (burgerlijke deugdzaamheid).

Voor de meting van het negatieve extra-rolgedrag of contraproductief gedrag werd de vragenlijst van Bennett en Robinson (2000) gebruikt. Deze bestaat uit 13 items voor de schaal organisationele deviantie (voorbeelditem: 'Materiaal van het werk voor eigen gebruik mee naar huis genomen zonder toestemming'), en zeven items voor de schaal interpersoonlijke deviantie (voorbeelditem: 'Iemand op het werk publiekelijk vernederen'). De items werden gescoord op een vijf-puntsschaal (1 = helemaal niet akkoord; 5 = helemaal akkoord). De betrouwbaarheden van de organisationele deviantieschaal en van de interpersoonlijke deviantieschaal bedroegen respectievelijk ,86 en ,81.

De correlaties tussen de diverse schalen werden opgenomen in tabel 1. De diverse hypothesen worden getoetst via hiërarchische lineaire regressieanalyses (zie verder).

#### • *Controlevariabelen*

Bij de analyses werd steeds gecontroleerd voor socio-demografische en werkgerelateerde variabelen. Geslacht (dummyvariabele; 0 = man en 1 = vrouw) en leeftijd (in jaren) zijn de twee socio-demografische variabelen. Beroepspositie (1 = arbeider; 2 = uitvoerend of administratief bediende ('employee'); 3 = zelfstandige; 4 = zorgfunctie of onderwijsfunctie; 5 = middenkader; 6 = hoger kader), arbeidstijd (1 = voltijds; 2 = deeltijds) en contracttype (1 = vast werk; 2 = tijdelijk werk; 3 = zelfstandige) behoren tot de werkgerelateerde achtergrondkenmerken. De variabele beroepspositie werd omgezet in drie dummyvariabelen: bedienden versus alle anderen; zorgfunctie/onderwijsfunctie versus alle anderen; en kaderleden versus alle anderen. Ook voor de variabelen arbeidstijd en contracttype werd een dummyvariabele gecreëerd (voltijds = 1; vast werk = 1).<sup>1</sup>

## Resultaten

### *Directe samenhang tussen humorstijlen en prestaties*

De hypothesen werden via hiërarchische lineaire regressie getoetst. In een eerste stap werden de controlevariabelen aan het model toegevoegd. In dit model zijn een aantal variabelen in de eerste stap significant, maar de verklaarde variantie is steeds erg beperkt. In de tweede stap werden de verschillende humorstijlen aan het model toegevoegd (zie de eerste zes kolommen van tabel 2). Dit tweede model vertoonde een stijging in de proportie verklaarde variantie ( $R^2$ ). Uit de resultaten blijkt dat zelfversterkende en affiliatieve humor significant bijdragen aan taakprestaties op het werk. Van de negatieve humorstijlen is enkel zelfverwerpende humor significant negatief gerelateerd met taakprestaties op het werk. Hypothesen 1a, b en c worden dus bevestigd, terwijl dit niet het geval is voor hypothesen 1d.

Tabel 1 Gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties tussen de schalen

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Zelfversterkende humor	4,66	,95	1,00										
2. Affiliatieve humor	5,48	,89	,48**	1,00									
3. Zelfverwepende humor	3,11	,93	,24**	,16**	1,00								
4. Aggressieve humor	3,37	,97	,07	,25**	,43**	1,00							
5. Taakprestatie	3,97	,60	,19**	,17**	-,15**	-,07	1,00						
6. Altruïsme	3,97	,50	,27**	,21**	-,06	-,08	,27**	1,00					
7. Plichtsbewustzijn	3,18	,62	,09	-,10	-,12*	-,32**	,19**	,11*	1,00				
8. Burgerlijke deugdzaamheid	3,81	,59	,15**	,14**	-,11*	-,14**	,19**	,54**	,15**	1,00			
9. Organisationeel contraproductief gedrag	1,83	,57	-,04	,00	,28**	,41**	-,34**	-,21**	-,51**	-,22**	1,00		
10. Individueel contraproductief gedrag	1,96	,65	-,07	,06	,37**	,57**	-,12*	-,15**	-,36**	-,20**	,68**	1,00	
11. Bevlogenheid	4,37	1,15	,32**	,26**	-,00	-,13*	,39**	,32**	,24**	,38**	-,34**	-,16**	1,00

\*  $p < ,05$ ; \*\*  $p < ,01$

**Tabel 2** Samenhang tussen humorstijlen, bevoegenheid en prestaties op het werk: resultaten van een hiërarchische regressieanalyse (gestandaardiseerde regressie-coëfficiënten)

	Taakprestatie	Altruïsme	Plichtsbewustzijn	Burg. deugd.	Indiv. contra-prod.	Organ. contra-prod.	Taakprestatie	Altruïsme	Plichtsbewustzijn	Burg. deugd.	Indiv. contra-prod.	Organ. contra-prod.
Vrouw	,02	,01	,08	-,07	-,09	-,09	,03	,02	,09	-,06	-,09	-,10
Leeftijd	,10	,02	,23**	,05	-,10	-,18**	,08	,01	,22**	,04	-,10	-,17**
Voltds	-,03	-,02	,09	,08	,02	,02	-,06	-,03	,08	,06	,02	,04
Bediende	-,01	,13	-,08	,04	,05	,02	,01	,14	-,07	,06	,05	,01
Zorgfunctie/ onderwijs	-,00	-,04	,30**	,01	-,02	-,20**	-,04	-,06	,29**	-,02	-,02	-,18*
Kaderlid	-,05	,13	-,02	,21**	,08	-,05	-,12	,09	-,04	,16*	,09	-,01
Vast contract	-,02	,03	-,06	-,02	,09	,03	-,01	,04	-,05	-,01	,09	,02
Zelfversterkende humor	,16*	,18**	,18**	,08	-,18**	-,10	,07	,14*	,15**	,02	-,17**	-,05
Affiliatieve humor	,18**	,23**	-,05	,17**	-,07	-,15*	,09	,19**	-,08	,12	-,05	-,09
Zelfverwervende humor	-,21**	-,17**	,02	-,14*	,21**	,17**	-,18**	-,16**	,02	-,13*	,20**	,16**
Agressieve humor	,00	-,11	-,18**	-,19**	,42**	,25**	,07	-,08	-,16**	-,14*	,41**	,20**
Bevoegenheid	-	-	-	-	-	-	,42**	,19**	,13*	,28**	-,07	-,28**
R <sup>2</sup>	,10	,15	,31	,13	,41	,29	,25	,18	,32	,19	,41	,35
ΔR <sup>2</sup>	,09	,12	,05	,08	,22	,11	,14	,03	,01	,06	,00	,06

\*  $p < ,05$ ; \*\*  $p < ,01$

Wat organisationeel burgerschapsgedrag betreft, hangen zelfversterkende en affiliatieve humor significant positief samen met altruïsme. Enkel zelfversterkende humor hangt significant positief samen met plichtsbewustzijn en enkel affiliatieve humor hangt significant samen met burgerlijke deugdzaamheid. Wat de negatieve humorstijlen betreft, hangt zelfverwerpende humor significant negatief samen met altruïsme en burgerlijke deugdzaamheid. Agressieve humor is significant negatief gerelateerd aan plichtsbewustzijn en burgerlijke deugdzaamheid. Hypothesen 2a, b, c en d worden dus bevestigd, maar telkens slechts voor twee van de drie componenten van organisationeel burgerschapsgedrag.

Wat contraproductief gedrag betreft, hangen zelfverwerpende en agressieve humor significant positief samen met zowel individueel als organisationeel contraproductief gedrag. Zelfversterkende humor is enkel significant negatief gerelateerd aan individueel contraproductief gedrag, en affiliatieve humor enkel aan organisationeel contraproductief gedrag. Hypothesen 3c en d worden dus bevestigd, terwijl hypothesen 3a en b slechts voor één van de twee deelcomponenten van contraproductief gedrag bevestigd worden.

#### *Mediatie door bevlogenheid*

Om de mediatie van de relatie tussen humorstijlen en prestaties via bevlogenheid te toetsen, werd eerst een afzonderlijke regressie uitgevoerd met bevlogenheid als afhankelijke variabele, en de vier humorstijlen als predictoren (resultaten niet weergegeven in een tabel). Na controle voor achtergrondkenmerken hangen drie van de vier humorstijlen significant samen met bevlogenheid: zelfversterkende humor ( $\beta = ,20$ ;  $p < ,01$ ) en affiliatieve humor ( $\beta = ,21$ ;  $p < ,01$ ) hangen significant positief samen met bevlogenheid, terwijl agressieve humor er significant negatief mee samen hangt ( $\beta = -,17$ ;  $p < ,01$ ). Voor zelfverwerpende humor kan geen significante samenhang worden vastgesteld ( $\beta = -,05$ ; n.s.).

Uit de kolommen 7 tot en met 12 van tabel 2 kan verder worden afgelezen in welke mate er zich mediatie via bevlogenheid voordoet, nadat bevlogenheid samen met de achtergrondkenmerken en humorstijlen in de analyse wordt opgenomen. Deze resultaten vullen de reeds besproken analyse van de directe samenhangen tussen humorstijlen en prestaties (kolommen 1 tot en met 6) aan met de mediator bevlogenheid als predictor van prestaties. Bevlogenheid hangt in tabel 2 significant samen met taakprestaties op het werk, altruïsme, plichtsbewustzijn, burgerlijke deugdzaamheid en organisationeel contraproductief gedrag. Enkel met individueel contraproductief gedrag kan geen significante relatie worden vastgesteld. De opname van bevlogenheid leidt tot een stijging in de proportie verklaarde variantie ( $R^2$ ).

Samengevat kunnen we concluderen dat hypothesen 4a, b en d bevestigd worden, samen met hypothesen 5a, b en d. Hypothesen 6a, b en d worden slechts gedeeltelijk bevestigd, omdat bevlogenheid enkel een significante mediator is van de organisationele variant van het contraproductief gedrag. Hypothesen 4c, 5c en 6c dienen verworpen te worden: er wordt geen significant verband gevonden tussen zelfverwerpende humor en bevlogenheid.

Om na te gaan in hoeverre er zich volledige of partiële mediatie voordeed, werden tot slot Sobeltesten uitgevoerd (Sobel, 1982). Daaruit blijkt dat het altijd over

**Tabel 3** *Direct verband tussen humorstijlen en prestaties: overzicht van de hypothesen en van de resultaten na regressieanalyse*

	Taakprestaties	Altruïsme	Plichtsbewustzijn	Burgerlijke deugdzaamheid	Indiv. Contra-prod.	Organ. Contra-prod.
Zelfversterkende humor	H: + R: +	H: + R: +	H: + R: +	H: + R: <b>0</b>	H: - R: -	H: - R: <b>0</b>
Affiliatieve humor	H: + R: +	H: + R: +	H: + R: <b>0</b>	H: + R: +	H: - R: <b>0</b>	H: - R: -
Zelfverwerpende humor	H: - R: -	H: - R: -	H: - R: <b>0</b>	H: - R: -	H: + R: +	H: + R: +
Agressieve humor	H: - R: <b>0</b>	H: - R: <b>0</b>	H: - R: -	H: - R: -	H: + R: +	H: + R: +

'H' staat voor 'Hypothese' en 'R' voor 'Resultaat'. Een '+' betekent dat er een positief verband werd verondersteld, een '-' dat het veronderstelde verband negatief was. Bij de resultaten betekent een '0' dat er geen (significant) verband werd gevonden.

**Tabel 4** *Mediatie van de samenhang tussen humorstijlen en prestaties door bevlogenheid: overzicht van de resultaten na regressieanalyse*

	Taakprestaties	Organisationeel burgerschaps-gedrag	Individueel con-traproductief gedrag	Organisationeel con-traproductief gedrag
Zelfversterkende humor	+	+	-	+
Affiliatieve humor	+	+	-	+
Zelfverwerpende humor	-	-	-	-
Agressieve humor	+	+	-	+

Een '+' betekent dat er mediatie werd verondersteld én gevonden; een '-' dat de veronderstelde mediatie niet werd gevonden.

partiële mediatie via bevlogenheid gaat, aangezien er steeds een significante directe band tussen de humorstijlen en de prestaties op het werk blijft bestaan. De resultaten van de Sobeltesten bevestigen wel dat er effectief sprake is van mediatie. Bevlogenheid blijkt een significante mediator te zijn in de relaties tussen zelfversterkende, affiliatieve en agressieve humor en taakprestaties op het werk (respectievelijk  $t = 3,15$ ;  $p < ,01$ ,  $t = 2,81$ ;  $p < ,01$  en  $t = -2,86$ ;  $p < ,01$ ), altruïsme (respectievelijk  $t = 2,07$ ;  $p < ,05$ ,  $t = 1,97$ ;  $p < ,05$  en  $t = -1,98$ ;  $p < ,05$ ), plichtsbewustzijn (respectievelijk  $t = 1,94$ ;  $p < ,05$ ,  $t = 1,88$ ;  $p < ,05$  en  $t = -1,90$ ;  $p < ,05$ ) en burgerlijke deugdzaamheid (respectievelijk  $t = 2,92$ ;  $p < ,01$ ,  $t = 2,64$ ;  $p < ,01$  en  $t = -2,68$ ;  $p < ,01$ ).

## Discussie

In deze studie onderzochten we de directe en indirecte relatie (via bevoegenheid) tussen humorstijlen en prestaties op het werk. Onze verwachting was dat positieve humorstijlen positief gerelateerd zouden zijn aan taakprestaties en organisationeel burgerschapsgedrag, en negatief aan contraproductief gedrag op het werk. Voor de negatieve humorstijlen werd het omgekeerde patroon verwacht met de diverse vormen van prestaties. Daarnaast verwachtten we dat bevoegenheid deze relaties zou mediëren.

Wat de *directe* relaties betreft, worden onze hypothesen grotendeels bevestigd (zie ook tabel 3). Wat in-rolgedrag betreft, werden immers drie van de vier hypothesen bevestigd. Enkel agressieve humor hing niet significant negatief samen met taakprestaties. Wat het extra-rolgedrag betreft, zien we dat alle humorstijlen op verwachte wijze samenhangen met twee van de drie componenten van organisationeel burgerschapsgedrag. Met betrekking tot contraproductief gedrag op het werk vertonen vooral de negatieve humorstijlen een significante samenhang. Voor de positieve humorstijlen werd slechts een samenhang vastgesteld met één van de twee componenten van contraproductief gedrag. Wanneer we het onderscheid maken tussen positieve en negatieve humorstijlen, dan worden acht van de twaalf hypothesen bevestigd wat de positieve humorstijlen betreft, en negen van de twaalf hypothesen met betrekking tot de negatieve humorstijlen. Beide soorten humor hangen dus in ongeveer gelijke mate samen met prestaties op het werk. Wel valt op dat de negatieve humorstijlen in iets sterkere mate samenhangen met het destructieve extra-rolgedrag: alle hypothesen met betrekking tot deze samenhangen werden bevestigd. De suggestie 'a funny worker is a productive worker' dient dus te worden genuanceerd. Deze stelling geldt enkel voor het gebruik van positieve humorstijlen: de positieve stijlen hangen globaal genomen significant positief samen met taakprestaties en constructief extra-rolgedrag, en negatief met contraproductief gedrag. Voor de negatieve humorstijlen geldt het omgekeerde. Negatieve humorstijlen hangen significant negatief samen met taakprestaties en constructief extra-rolgedrag, en positief met contraproductief gedrag. We dienen de stelling dus te specificeren tot 'a worker that uses positive humorstyles, is a productive worker' én 'a worker that uses negative humorstyles, is a counterproductive worker'. Deze resultaten tonen het belang van humorstijlen op het werk aan. We kunnen humorstijlen dan ook toevoegen aan de lijst antecedenten van prestaties op het werk.

Iets meer dan de helft van de hypothesen over de *indirecte* relatie tussen humorstijlen en prestaties op het werk via bevoegenheid werden eveneens bevestigd (negen van de zestien hypothesen; zie tabel 4). Bevoegenheid speelt echter geen mediërende rol tussen zelfverwerpende humor en werkprestaties en tussen de diverse humorstijlen en individueel georiënteerd contraproductief gedrag. Het is wellicht niet verrassend dat bevoegenheid vooral een significante mediator is tussen de positieve humorstijlen en zowel taakprestaties als organisationeel burgerschapsgedrag. Bevoegenheid verwijst immers naar een positief/energieke beleving van het werk, die wellicht omwille van deze connotatie vooral met 'positieve' dimensies van prestaties op het werk samenhangt. Daarnaast medieert bevoegen-

heid echter ook drie van de vier relaties tussen organisationeel contraproductief gedrag en humorstijlen. Dit suggereert dat bevolegenheid, als operationalisering van energie op het werk, ook consequenties heeft voor negatief extra-rolgedrag. Meer in het algemeen suggereren onze resultaten dat er evidentie is voor het in de literatuurstudie vermelde verklarende pad: humorstijlen houden verband met energiegeneratie, wat op zijn beurt consequenties heeft voor werkprestaties.

Dit onderzoek heeft natuurlijk ook een aantal *beperkingen*. Ten eerste is de steekproef niet representatief voor de populatie werkenden in Vlaanderen. Dit beperkt de generaliseerbaarheid van de resultaten en kan onze resultaten tevens in zekere mate vertekend hebben. Zo kan de oververtegenwoordiging van vrouwen een invloed hebben gehad, omdat uit het onderzoek van Martin et al. (2003) blijkt dat mannen significant hoger scoren op zowel zelfverwerpende als agressieve humor, terwijl vrouwen eerder gebruik maken van affiliatieve en zelfversterkende humor. Het beperkte aantal mannen in deze studie kan bepaalde humorstijlen ondervertegenwoordigd hebben, wat bepaalde relaties kan hebben afgezwakt (cf. de afwezigheid van een significante samenhang tussen agressieve humor en taakprestaties, of tussen zelfverwerpende humor en bevolegenheid). Toekomstig onderzoek bij een representatieve (en dus meer heterogene) steekproef is daarom aangewezen.

In navolging van Coleman en Borman (2000) werd organisationeel burgerschapsgedrag geoperationaliseerd via drie dimensies. Sommige auteurs (zoals Organ, 1997) onderscheiden echter meer dimensies. Het verdient daarom aanbeveling om een ruimer scala aan deeldimensies van organisationeel burgerschapsgedrag op te nemen in toekomstig onderzoek.

Alle informatie werd via een vragenlijst verzameld, en de variabelen werden via zelfrapportering in kaart gebracht. De gevonden relaties kunnen daarom beïnvloed zijn door 'common method variance' (Reio, 2010). Zelfbeoordelingen kunnen tevens worden vertekend door sociale wenselijkheid. De zelfverwerpende en agressieve humorstijlen en contraproductief gedrag zijn immers sociaal onwenselijke gedragingen, en kunnen daardoor onderschat zijn. Positieve humorstijlen kunnen uit sociale wenselijkheid dan weer overschat zijn. Het is mogelijk dat de gegarandeerde anonimiteit dit effect heeft afgezwakt.

Tot slot betreft het een cross-sectioneel onderzoek, waardoor er geen causale conclusies kunnen worden getrokken. Toekomstig longitudinaal onderzoek is dan ook aangewezen om uit te maken in hoeverre de humorstijlen van invloed zijn op bevolegenheid (en op termijn op prestaties) en niet andersom. Het is immers mogelijk dat bevolegenheid eveneens de keuze voor een specifieke humorstijl beïnvloedt, of dat prestaties bevolegenheid verhogen. Longitudinaal onderzoek zou deze wederkerige relaties dienen te verhelderen.

Een *merite* van dit onderzoek is dat – voor zover kon worden nagegaan – voor het eerst de relatie tussen humorstijlen en prestaties op het werk werd onderzocht. In het verleden werd de relatie tussen de humorstijlen en welzijn al nagegaan. Deze studie komt daardoor tegemoet aan een opvallende lacune in het humoronderzoek, aangezien we nu ook evidentie hebben gevonden voor de samenhang tussen humorstijlen en prestaties op het werk. Een tweede sterkte is dat prestaties in brede zin werden geconceptualiseerd, door de samenhangen te exploreren met



zowel in-rol- als extra-rolgedrag. In voorgaand onderzoek beperkte men zich vaak tot slechts één van deze twee domeinen, en kwam het destructieve extra-rolgedrag zelden aan bod.

De *praktische* implicaties van dit onderzoek situeren zich op de domeinen selectie/promotie en ontwikkeling/training.

Ten eerste zijn de 'positieve' humorstijlen (zelfversterkende en affiliatieve humor) te verkiezen wanneer men de prestaties op het werk wil verhogen. De positieve humorstijlen hangen immers samen met hogere taakprestaties op het werk en met meer organisationeel burgerschapsgedrag. Dit suggereert dat positieve humorstijlen een aandachtspunt kunnen vormen bij het uitwerken van het HRM-beleid, bijvoorbeeld bij selectie of promotie. De resultaten suggereren dat men medewerkers zou kunnen selecteren of promoveren die laag scoren op de negatieve humorstijlen. Mensen die hoger scoren op de negatieve stijlen, scoren immers lager inzake taakprestaties en organisationeel burgerschapsgedrag, en hoger inzake contraproductief gedrag. Vooral deze contraproductieve gedragingen, zoals diefstal en geweld, zijn schadelijk voor de organisatie.

Onze resultaten zijn ook relevant vanuit de optiek van *humortrainingen*. Onderzoek naar welzijn suggereert immers dat de training van de positieve humorstijlen belangrijk is om het welzijn te verhogen of burnout te voorkomen (Dijkers & De Lange, 2008). Omdat ook de negatieve humorstijlen een impact hebben op de diverse prestaties op het werk, dient een humortraining wellicht ook te worden gericht op het verminderen of bufferen van de negatieve humorstijlen. Men zou aan dit laatste zelfs voorrang kunnen geven, gegeven de sterke samenhangen die werden vastgesteld met contraproductieve gedragingen.

De vaststelling dat bevolegenheid de relaties tussen humorstijlen en prestaties op het werk medieert, suggereert tot slot dat het verhogen van bevolegenheid eveneens een gunstig effect kan hebben op prestaties op het werk. Humortraining kan daarbij worden toegevoegd als mogelijke antecedent van bevolegenheid.

## Noot

- 1 Enkele achtergrondkenmerken werden niet in de analyse opgenomen om multicollineariteit te voorkomen. Anciënniteit werd weggelaten omwille van de sterke samenhang met de leeftijd ( $r = ,78$ ;  $p < 0,01$ ), en het aantal werkuren omwille van de hoge correlatie met arbeidstijd ( $r = -,52$ ;  $p < 0,01$ ).

## Literatuur

- Abramis, D. (1994). Relationship of job stressors to job performance: linear or an inverted-U? *Psychological Reports*, 75(1), 547-558.
- Andreas, J. & Yperen, N. van (2002). Extra-rolgedrag van werknemers: de rol van procedurele rechtvaardigheid, individualisme-collectivisme en ervaren reikwijdte van het takenpakket. *Gedrag & Organisatie*, 15(1), 42-51.
- Bakker, A. (2009). Een overzicht van tien jaar onderzoek naar bevolegenheid. *Gedrag & Organisatie*, 22(4), 336-353.

- Bennett, R.J. & Robinson, S.L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.
- Borman, W.C. & Motowidlo, S.J. (1997). Task performance & contextual performance: the meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
- Cann, A., Norman, M., Welbourne, J. & Calhoun, L.G. (2008). Attachment styles, conflict styles and humor styles: Interrelationships and associations with relationship satisfaction. *European Journal of Personality*, 22(2), 131-146.
- Coleman, V. & Borman, W. (2000). Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. *Human Resource Management Review*, 10(1), 25-44.
- Crawford, C. (1994). Theory and implications regarding the utilization of strategic humor by leaders. *The Journal of Leadership Studies*, 1(4), 53-68.
- Demerouti, E. & Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. In A. Bakker & M. Leiter (red.), *Work Engagement. A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 147-163), Hove: Psychology Press.
- Dienstbier, R.A. (1995). The impact of humor on energy, tension, task choices, and attributions: exploring hypotheses of Toughness Theory. *Motivation and emotion*, 19(4), 255-267.
- Dijkers, J. & Lange, A. de (2008). *Humour in the workplace: A mixed blessing? Results of a quantitative study*. Paper presented at the 8th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology, University of Valencia, Spain, 12-14 November 2008.
- Dyne, L. van, Cummings, L. & McLean Parks, J. (1995). Extra-role behaviours: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). In L. Cummings (red.), *Research in Organizational Behaviour* (pp. 215-285). Greenwich: JAI Press.
- Fitts, S., Sebby, R.Z. & Zlokovich, M.S. (2009). Humor styles as mediators of the shyness-loneliness relationship. *North American Journal of Psychology*, 11(2), 257-272.
- Halbesleben, J. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. Bakker & M. Leiter (red.), *Work Engagement. A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 102-117), Hove: Psychology Press.
- Iun, J. (2007). *A happy slave is a productive slave? The effects of supervisor-humor style on employee work performance*. Hong Kong: The Hong Kong polytechnic university.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kuiper, N., Grimshaw, M., Leite, C. & Kirsh, G. (2004). Humor is not always the best medicine: Specific component of sense of humor and psychological well-being. *International Journal of Humor Research*, 17(1), 135-168.
- Kuiper, N. & Mchale, N. (2009). Humorstyles as mediators between self-evaluative standards and psychological well-being. *The Journal of Psychology*, 143(4), 359-376.
- Martin, R., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J. & Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the humor styles questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 37(1), 45-75.
- Morrison, E. (1994). Role definitions and organizational citizenship behaviour: the importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1543-1567.
- Ning, H.S. (2010). *The effect of nurses cynicism on workplace deviance behaviour and turnover intention: The moderation effect of humor styles*. Taiwan: Asia University.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behaviour: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

- Organ, D.W. (1997). Organizational citizenship behaviour: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.-
- Pohancsek, E. (2010). *Creativity through humor and playfulness, all in a day's work*. Buffalo state: Buffalo state collega.
- Reio, T. (2010). The threat of common method variance bias to theory building. *Academy of Human Resource Development*, 9(4), 405-411.
- Rich, B., Lepine, J. & Crawford, E. (2010). Job engagement: antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Robinson, S.L. & Bennett, R.J. (1995). A typology of deviant workplace behaviours: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Romero, E. & Cruthirds, K. (2006). The use of humor in the workplace. *Academy of Management Perspectives*, 20(2), 58-69.
- Romero, E. & Pescosolido, A. (2008). Humour and group effectiveness. *Human relations*, 61(3), 395-418.
- Rotundo, M. & Sackett, P.R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.
- Sackett, P. & Laczko, R. (2006). Citizenship and counterproductive behaviour: Clarifying relations between the two domeins. *Human Performance*, 19(4), 441-464.
- Schaufeli, W.B. (2004). De psychologie van arbeid en gezondheid: Verleden, heden en toekomst. *Gedrag & Organisatie*, 17(5), 326-340.
- Schaufeli W. & Bakker A. (2001). Werk en welbevinden. Naar een positieve benadering in de arbeids- en gezondheidspsychologie. *Gedrag & Organisatie*, 14(15), 229-253.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Bevlogenheid: een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie*, 17(2), 90-112.
- Sobel, M.E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. In S. Leinhardt (red.), *Sociological Methodology* (pp. 290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Witte, H. de (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: Meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk. In R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte & T. Tailieu (red.), *Van groep naar gemeenschap* (pp. 325-350). Leuven: Garant.
- Zelenski, J., Murphy, S. & Jenkins, D. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 521-537.