



Werkbeleving onder hoogbegaafde werkers


Toelichting onderzoeksmodel en opzet
onderzoek

Toon Taris
Universiteit Utrecht



Opzet

- Aanleiding
- Achtergrond van het onderzoek
- Onderzoeksopzet
- Vragen?

- 
- Hoogbegaafd aan het werk ...
 - ... Bevlogenheid? Werkplezier?
 - ... Verveling? Opgebrand?
 - a) “Op mijn werk zorgt mijn hoogbegaafdheid vooral voor problemen”
 - b) “Op mijn werk is mijn hoogbegaafdheid een groot voordeel”

Aanleiding (i)

- Specialiteit UU-SOP: arbeid en gezondheid (“duurzaam presteren”)
 - Veel onderzoek naar de manier waarop werk de gezondheid en welbevinden van werkenden beïnvloedt
 - De afgelopen 20 jaar veel onderzoek gedaan naar zaken als

Burnout
Bevlogenheid
De interface tussen werk en thuis

Werkverslaving
Werkstressmodellen
Motivatie en prestatie
...



Aanleiding (ii)

- Bij veel verschillende beroepen en organisaties onderzocht ...
- ... maar nog nooit bij hoogbegaafden. Interessante groep, want weinig over bekend. Wel enige aanwijzingen dat er “iets” zou kunnen spelen.

Aanleiding (*iii*)

- Bekendste onderzoek naar hoogbegaafdheid en carrièresucces: Lewis Terman (1921 – heden)
 - Doel: te laten zien dat HB niet zozeer ziekelijk en onaangepast, maar “potential” hebben for “heroic stature”
 - Niet meer problemen; doen het beter op school; goed aangepast; bijziend, dat dan weer wel
 - Carrière: doen het goed, *maar niet beter* dan vergelijkbare groep kinderen uit de blanke middenklasse (Sorokin, 1956)
 - Terman: “we have seen that intellect and achievement are far from perfectly correlated”
 - Malcolm Gladwell (2008): om succes te hebben moet je “voldoende” intelligent zijn, nóg slimmer hoeft niet

Aanleiding (iv)

- Intelligentie en loopbaansucces: Dean Keith Simonton's (2006) studie onder U.S. presidenten
 - Leiderschap en intelligentie (aanleiding: hoe dom is G.W. Bush?)



“The problem with the French is that they don’t have a word for entrepreneur”



Aanleiding (iv)



- Intelligentie en loopbaansucces: Dean Keith Simonton's (2006) studie onder U.S. presidenten
 - IQ van alle US presidenten (Washington – GWB)
 - Varieert van 107 (Harding) – 165 (Adams)
 - Mediaan = 119
 - **Zeer hoge intelligentie is niet noodzakelijk om president te worden: als je maar *slim genoeg* bent**



Aanleiding (v)

- Maar: kan een hoge intelligentie wellicht ook *tegen* je werken?
 - Corten/Nauta/Ronner (2006) citeren Vinke (2005): “Maatschappelijk doen ze het zelden goed ... hoge mate van onaangepastheid ... sociale invaliditeit“

Aanleiding (vi)

Mogelijke problemen op het werk

Veel conflicten met management en autoriteiten

Slecht luisteren naar anderen

Slechte timing in bv vergaderingen

Sterke pieken en dalen in functioneren, zonder aanwijsbare oorzaak

Onduidelijk waar het beste inzetbaar

Geen doorzettingsvermogen en discipline

Moeilijk benaderbaar, niet sociaal

Stelt allerlei eisen over omgevingsfactoren

Naar Corten, Nauta & Ronner (2006)

Aanleiding (vii)

- Samenvattend:
 - Terman: Hoog IQ is *geen voldoende* voorwaarde voor loopbaansucces
 - Simonton: Hoog IQ is *geen noodzakelijke* voorwaarde voor loopbaansucces
 - Corten/Nauta/Ronner: Hoog IQ kan loopbaansucces *in de weg* staan (want kan samengaan met problemen qua functioneren op het werk)

Achtergrond van het onderzoek

(i)

- Wat wilden we weten?
 - Welbevinden van hoogbegaafden
 - Vergelijking met eerder onderzochte “normgroepen” gewenst om zinvolle uitspraken te doen
 - Relaties tussen welbevinden en voorspellende factoren in de werksfeer
 - Bijvoorbeeld vergelijking van verschillende groepen hoogbegaafden (ZZP’ers vs werknemers in loondienst)
 - In kaart brengen van bekende werkgerelateerde factoren die welzijn voorspellen
 - Bij voorkeur meerdere malen meten om verloop over de tijd in kaart te brengen



Achtergrond van het onderzoek (ii)

- Welbevinden van hoogbegaafden
 - Bevlogenheid
 - Vitaliteit: “op mijn werk bruis ik van energie”
 - Toewijding: “mijn werk inspireert mij”
 - Absorptie/”flow”: “ik ga helemaal op in mijn werk”
 - Burnout
 - Uitputting: “aan het einde van de werkdag voel ik me leeg”
 - Cynisme: “ik twijfel aan het nut van mijn werk”
 - Verveling
 - “op mijn werk kruipt de tijd voorbij”

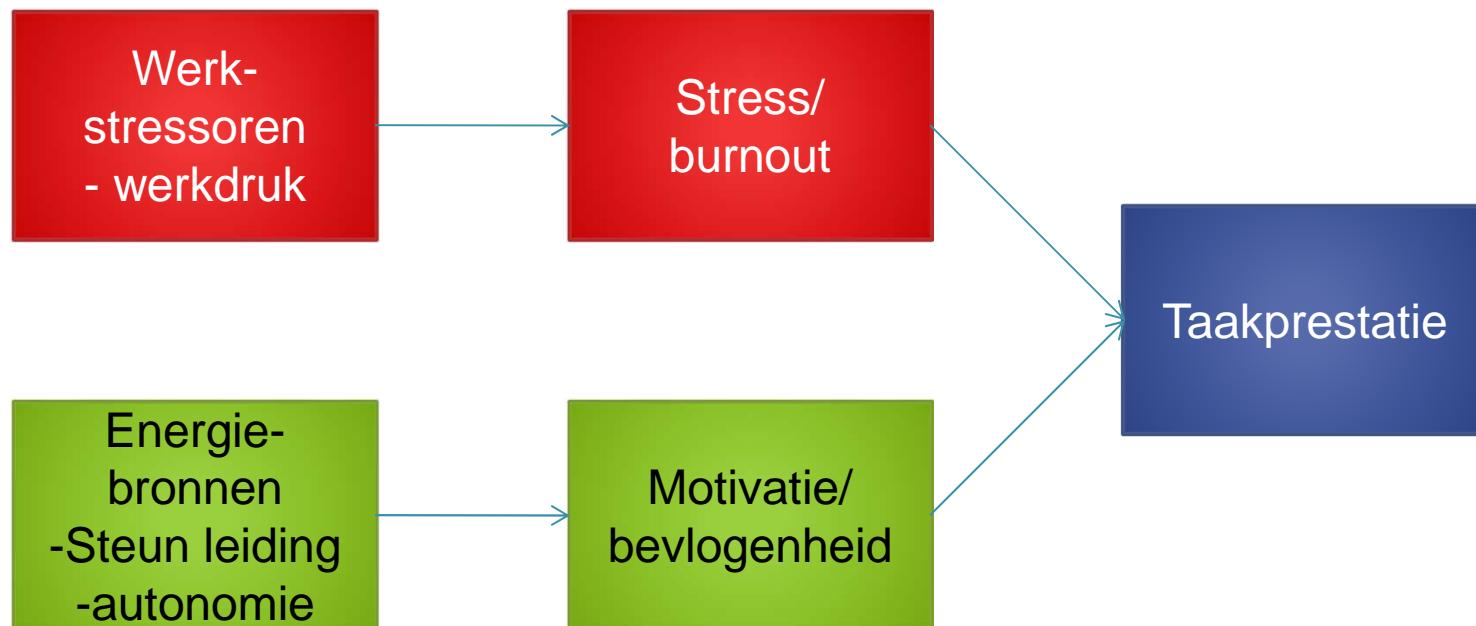


Achtergrond van het onderzoek (iii)

- Waarom zou je welbevinden willen meten?
 - Gerelateerd aan verzuim en taakprestatie:
 - “ik vervul alle eisen die mijn functie aan me stelt”
 - Happy-productive worker hypothese: “gelukkige”, tevreden, etc., werknemers zijn meer gemotiveerd om te presteren en verzuimen minder dan anderen.
 - NB: prestatie is voorwaarde voor loopbaansucces!

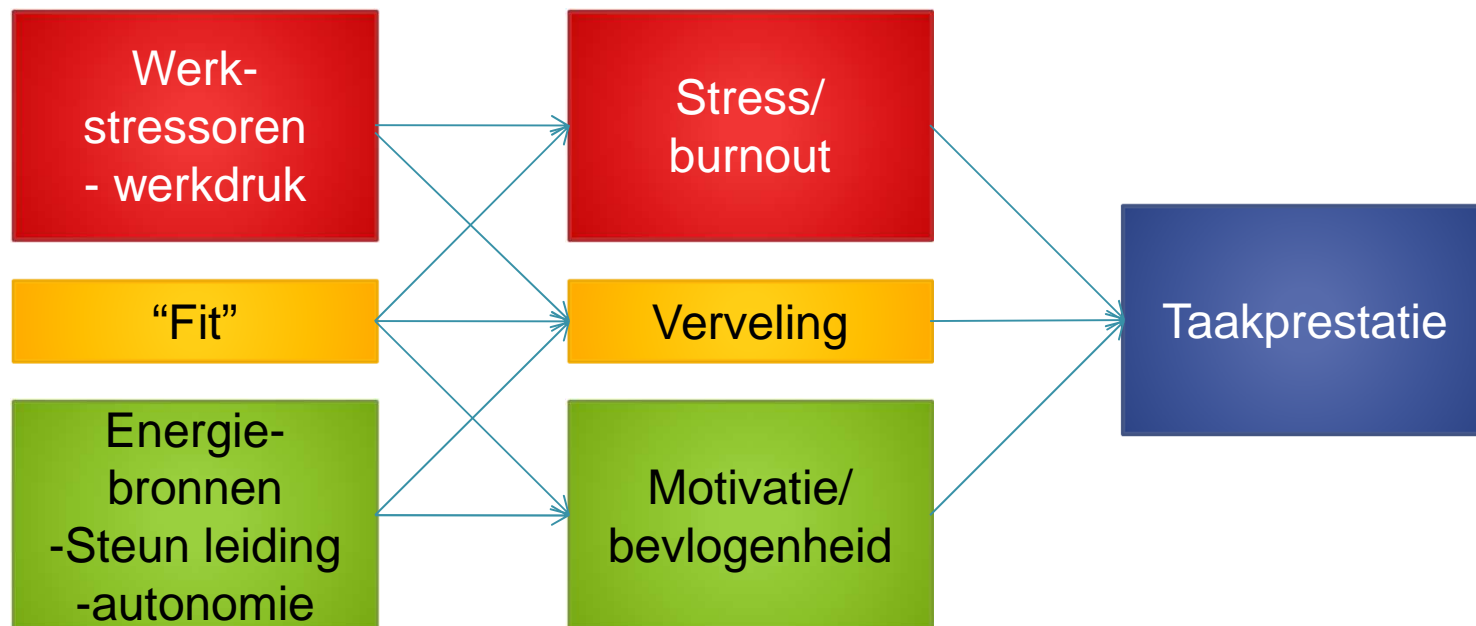
Achtergrond van het onderzoek (iv)

- Theoretisch model: Uitgebreide versie van het Job demands-resources model



Achtergrond van het onderzoek (v)

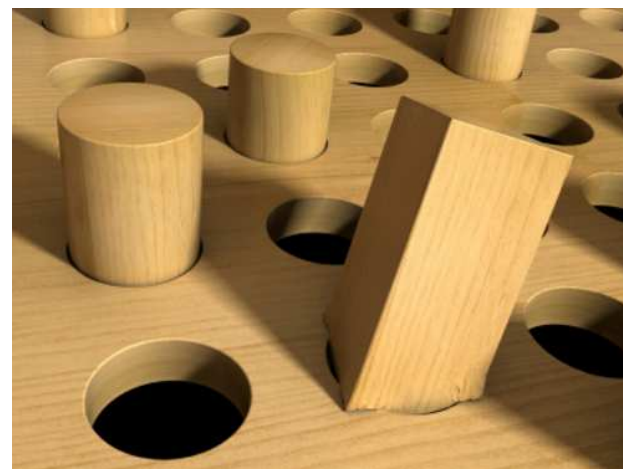
- Theoretisch model: Uitgebreide versie van het Job demands-resources model



Achtergrond van het onderzoek (vi)

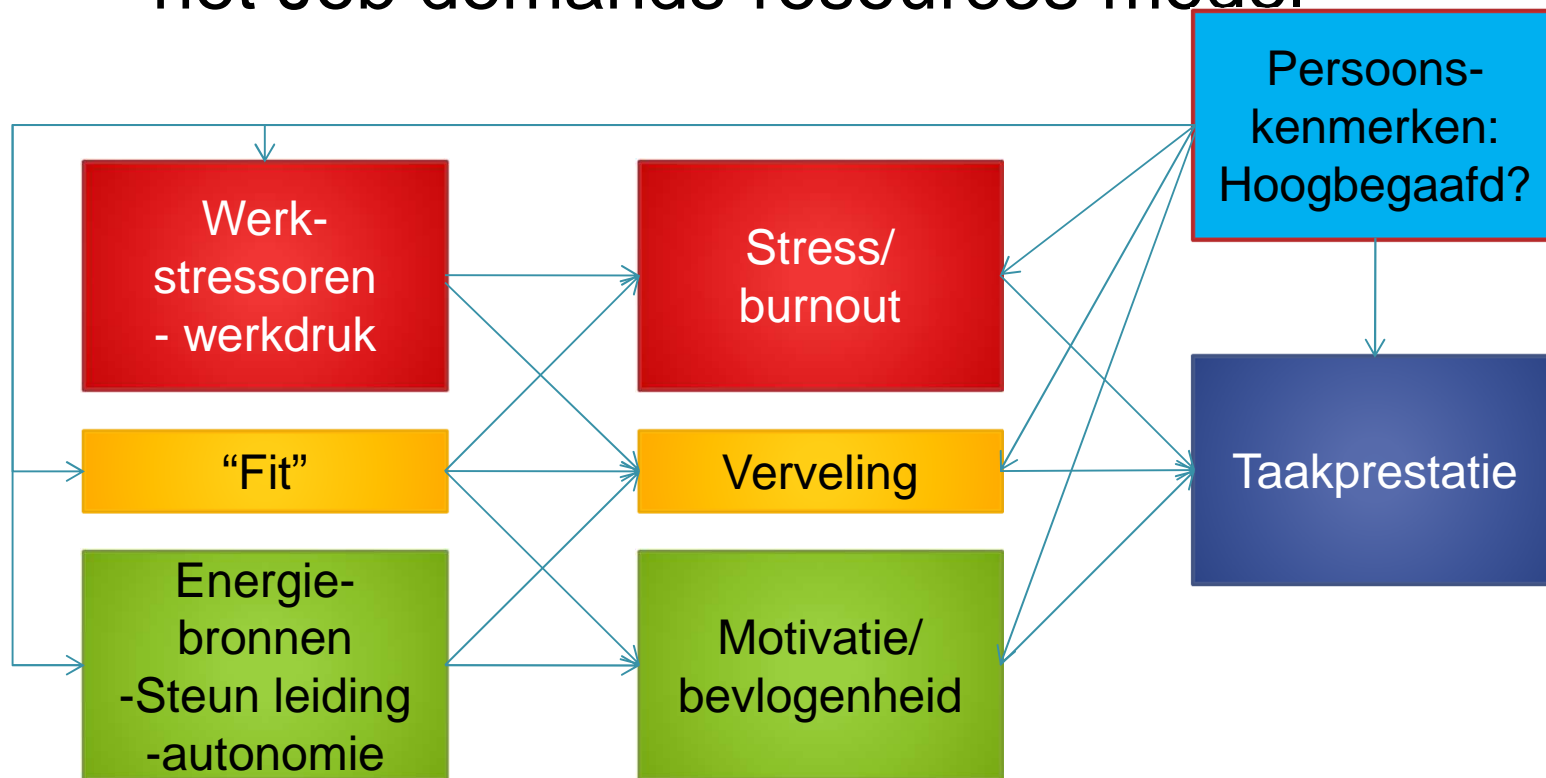
- Theoretisch model: Uitgebreide versie van het Job demands-resources model
 - *Persoon-werk*: aansluiting werk - vaardigheden
 - *Persoon-organisatie*: aansluiting kennis, vaardigheden en behoeften organisatie
 - *Werk-privé*: “ik kan mijn werk goed combineren met mijn vrije tijd”

“Fit”



Achtergrond van het onderzoek (vii)


- Theoretisch model: Uitgebreide versie van het Job demands-resources model



Onderzoeksopzet (i)

- Uitgangspunten:
 - Onderzoek zou moeten plaatsvinden onder “erkende” hoogbegaafden
 - Bij voorkeur meerdere malen herhalen, zodat inzicht in verloop over de tijd
 - Grote groep om ook bij laatste meting verbanden en verschillen te kunnen opsporen
 - Daarom vragenlijstonderzoek: snel en efficiënt
 - Anoniem, vertrouwelijk
 - Gevalideerde, erkende vragenlijsten, door participanten in te vullen
 - NIET: *representatieve groep* hoogbegaafden

Onderzoeksopzet (ii)

- Uitgangspunten:
 - Onderzoek zou moeten plaatsvinden onder “erkende” hoogbegaafden; meerdere malen herhalen; liefst grote groep
 - Participanten benaderd via  **Mensa** the High IQ Society en **LinkedIn** -groepen en fora voor hoogbegaafden
 - Twee metingen: T_1 : $N = 1,262$. T_2 : $N = 866$.
 - Voor 735 respondenten zowel op T_1 als T_2 gegevens.

Onderzoeksopzet (iii)

- Wat wilden we weten?
 - Welbevinden van hoogbegaafden
 - Vergelijking met eerder onderzochte “normgroepen” gewenst om zinvolle uitspraken te doen
 - Dus: vergelijking met “benchmarks”
 - Nederlandse beroepsbevolking (N varieert van 2,000 - 15,000)
 - “eigen” onderzoeksgroep ($N > 600$)
 - Vergelijking $T_1 - T_2$
 - Diverse groepen respondenten:
 - Dienstverband (loondienst, ZZP'er, freelance, combinatie)



Onderzoeksopzet (iv)

- Samenvattend:
 - Inzicht krijgen in factoren die samenhangen met werkprestatie onder hoogbegaafden (assumptie daarbij is dat *werkprestatie* leidt tot *loopbaansucces*)
 - Aan de hand van standaard A&O-psychologische theorieën en inzichten
 - Vergelijking van verschillende groepen hoogbegaafden; benchmark
 - Vragenlijstonderzoek onder grote groep hoogbegaafden

