

**Navigeren tussen innovatief werkgedrag en conflicten op het werk: beïnvloedt narcisme
dit proces?**

**Navigating between innovative work behavior and conflicts at work: does narcissism
influence this process?**

Chiron Grolleman

Studentnummer: s3935000

Afdeling Psychologie, Rijksuniversiteit Groningen

PSB3A-BT15: Bachelorthese

Supervisor: dr. E.F. Rietzschel

Tweede beoordelaar: dr. J.A.M. Heesink

In samenwerking met: Romy van Boven, Yara van Doorn en Hilde Kapitein

23 januari 2023

Abstract

Even innovation and innovative work behaviour have their negative effects. However, these negative effects are not yet well researched and almost only focus on the positive effects of innovative behaviour. An example of a possible negative effect of innovative work behaviour is an increase in conflicts with co-workers. The goal of this research is to examine whether innovative work behaviour indeed has a positive correlation with the number of conflicts between co-workers and what role, if any, narcissism plays in this relationship. The two hypotheses used for this are: "Innovative work behaviour has a positive correlation with the number of conflicts with co-workers" and "Employees who score high on narcissism will have a weaker link between innovative work behaviour and conflicts with co-workers than employees who score low on narcissism." To answer these hypotheses, a survey consisting of self-assessment question was used, which were completed by Dutch employees and managers working in various companies in the Netherlands. The results show that innovative work behaviour does indeed have a positive correlation with the number of conflicts with co-workers, but narcissism does not play a moderation role. This research could lead to further study of, for example, other personality traits as potential moderators.

Keywords: innovative work behaviour, conflicts with co-workers, narcissism

Samenvatting

Er wordt vaak uitgegaan van de positieve effecten van innovatie en innovatief werkgedrag. Maar innovatie en innovatief werkgedrag hebben ook negatieve effecten. Een voorbeeld van een eventueel negatief effect van innovatief werkgedrag is de toename van conflicten met collega's. Het doel van dit onderzoek is om te kijken of innovatief werkgedrag inderdaad positief samenhangt met het aantal conflicten tussen collega's en welke rol narcisme hierin heeft. De twee hypothesen die hiervoor worden gebruikt zijn: Innovatief werkgedrag hangt positief samen met het aantal conflicten met collega's en de tweede hypothese die getoetst zal worden is: Bij werknemers die hoog scoren op narcisme zal de link tussen innovatief werkgedrag en conflicten met collega's minder sterk zijn dan bij werknemers die laag scoren op narcisme. Om deze twee hypothesen te toetsen is er gebruik gemaakt van een enquête, bestaande uit zelfbeoordelvragen. Deze vragen zijn ingevuld door Nederlandse werknemers en leidinggevenden die werkzaam zijn in verschillende bedrijven in Nederland. Uit de resultaten is gebleken dat innovatief werkgedrag inderdaad positief samenhangt met het aantal conflicten met collega's. Maar het gevonden resultaat laat ook zien dat narcisme hier geen moderator voor is. Aan de hand van dit onderzoek kan eventueel vervolgonderzoek worden gedaan naar bijvoorbeeld andere persoonlijkheidskenmerken als moderator.

Trefwoorden: innovatief werkgedrag, conflicten met collega's, narcisme

Navigeren tussen innovatief werkgedrag en conflicten op het werk: beïnvloedt narcisme dit proces?

Al jaren lang wordt er gekeken naar de positieve uitkomsten van innovatief werkgedrag en creativiteit op de werkvloer. Zo stelt Amabile (1988) dat creativiteit van de werknemers de basis vormt voor de creativiteit van een gehele organisatie. Oldham en Cummings (1996) stellen dat innovatie ervoor zorgt dat een organisatie makkelijker haar doelen kan bereiken. Natuurlijk is het belangrijk voor een bedrijf om te blijven innoveren en innovatief gedrag bij werknemers te stimuleren, zonder innovatie zou de wereld er namelijk heel anders uit hebben gezien. Maar het is ook zeker van belang om te kijken naar de negatieve kanten van innovatief werkgedrag en creativiteit (Janssen, 2003).

Zo kan het in kaart brengen van eventuele negatieve effecten ervoor zorgen dat bedrijven en individuen de negatieve effecten beter gaan begrijpen en zo stappen kunnen ondernemen om de negatieve effecten te vermijden of in te perken. Een voorbeeld van een negatief effect wat vooral voor bedrijven belangrijk is dat er financiële risico's gelden voor het implementeren van nieuwe ideeën, vooral wanneer deze ideeën niet succesvol weten te zijn. Het invoeren van nieuwe ideeën kost namelijk vaak veel financiële middelen, en arbeidsuren. Een ander negatief effect is de prestatiedruk die werknemers kunnen ervaren, een leidinggevende van een organisatie kan bijvoorbeeld erop drukken dat werknemers met innovatie ideeën komen omdat de organisatie innovatie ziet als een van haar belangrijkste punten. Werknemers kunnen door deze druk last krijgen van stress en een gevoel van mislukking krijgen als hun ideeën niet goed genoeg zijn (Amabile, 1988). Als deze prestatiedruk zo groot wordt kan dit zelfs gaan leiden tot emotionele uitputting van werknemers (Koch & Adler, 2018). Het laatste voorbeeld van een negatief effect van innovatief werkgedrag, en hetgeen waar dit onderzoek op is gefocust, is de relatie tussen werknemers die kan verslechteren door conflicten tussen collega's (Janssen, 2003). Dit

huidige onderzoek bouwt deels voort op het onderzoek van Janssen (2003) waarin hij beschreef hoe innovatief werkgedrag kan leiden tot een slechtere relatie met collega's, via conflicten met collega's.

Innovatief werkgedrag

Innovatief werkgedrag kan worden gedefinieerd als het bewust creëren, bevorderen en realiseren van nieuwe ideeën binnen een bedrijf of werkgroep. Deze gecreëerde ideeën zijn bedoeld om een groep of organisatie te verbeteren (Janssen, 2003). Innovatief werkgedrag wordt vaak als hetzelfde gezien als creativiteit. Maar het grootste verschil tussen innovatief werkgedrag en creativiteit is dat het bij innovatief werkgedrag niet alleen gaat om het bedenken van nieuwe ideeën, maar ook om het implementeren van deze ideeën (King & Anderson, 1990). De implementatie van deze ideeën moeten ervoor zorgen dat een individu of een organisatie erop vooruit gaat als het gaat om prestatie. Scott & Bruce (1994) en Kanter (1996) beschrijven dat innovatief werkgedrag bestaat uit drie fases, de idee-generatie fase, de idee-promotie fase en de idee-realiserings fase. De eerste fase is de idee-generatie. In deze fase zal een individu of een werkgroep gaan nadenken over bijvoorbeeld oplossingen voor een probleem. Nadat er een idee is bedacht zal het idee bijval moeten krijgen van bijvoorbeeld collega's of een leidinggevende. Dit gebeurt tijdens de idee-promotie fase. Tijdens deze fase zal de individu of werkgroep haar idee onderbouwen om zo support te krijgen. Wanneer het idee steun heeft gekregen zal deze uitgevoerd moeten worden. Dit heet de idee-realiserings fase. In deze fase wordt het eerder bedachte idee geïmplementeerd in bijvoorbeeld een bedrijf of organisatie.

Innovatief werkgedrag en conflicten met collega's

Als we kijken naar de idee-promotie fase en idee-realiserings fase, is het aannemelijk om te bedenken dat collega's of leidinggevenden een grote invloed hebben op deze twee fases. Tijdens de promotie fase heeft het idee namelijk bijval nodig van collega's of

leidinggevend en om überhaupt naar de realisatie fase te gaan. Het kan namelijk zijn dat collega's of leidinggevend en een ander perspectief hebben op een bepaald probleem (De Dreu & Weingart, 2003). Als het idee in de realisatie fase zit, blijft het belangrijk dat het steun blijft behouden. Bij innovatieve aanpassingen in een organisatie zullen werknemers zich bijvoorbeeld moeten gaan aanpassen. En niet iedereen zit op deze aanpassingen te wachten omdat ze bijvoorbeeld al blij zijn met hoe het nu gaat binnen de organisatie en liever geen veranderingen willen (Cameron & Quinn, 2011). Deze eventuele blokkades kunnen ervoor zorgen dat collega's met elkaar in conflict komen.

Hoewel conflicten tussen collega's onvermijdelijk lijken te zijn, is het belangrijk om de mogelijke conflicten in kaart te brengen en zo nodig op te lossen (De Dreu & Weingart, 2003). Conflicten kunnen namelijk leiden tot lagere werktevredenheid bij de werknemer (Rain et al., 1991). Deze lagere werktevredenheid is slecht voor een bedrijf omdat werknemers met een lagere werktevredenheid sneller wisselen van baan (Georgopoulos et al., 1957) en zullen vaker absent zijn op werk (Lawler & Porter, 1967).

Het is voor een organisatie dus goed dat er onderzoek gedaan wordt naar hoe conflicten binnen een organisatie kunnen ontstaan. Als leidinggevend en bijvoorbeeld weten waardoor deze conflicten worden veroorzaakt, kunnen ze hier rekening mee houden. In dit onderzoek zal er onderzocht worden of innovatief werkgedrag van een werknemer samenhangt met conflicten met collega's. Om te kijken of deze samenhang er is tussen innovatief werkgedrag en het aantal conflicten met collega's zal hypothese 1 getoetst worden.

Hypothese 1: Innovatief werkgedrag hangt positief samen met het aantal conflicten met collega's.

Narcisme als moderator

Er wordt nu dus onderzocht of innovatief werkgedrag bij een werknemer samenhangt met het aantal conflicten met zijn/haar collega's. In het onderzoek van Janssen (2003) werd er

ook gekeken naar de werkbetrokkenheid van de werknemers. Werknemers die meer betrokken zijn bij hun werk zouden bij innovatief werkgedrag meer conflicten hebben met collega's. In tegenstelling tot werknemers die minder betrokken zijn bij hun werk, zij zullen minder conflicten ervaren met collega's. Een ander principe dat een rol kan spelen tussen innovatief werkgedrag en conflicten met collega's zijn persoonlijkheidskenmerken (De Dreu & Gelfand, 2008). Een persoonlijkheidskenmerk waar naar wordt gekeken in dit onderzoek is narcisme. Narcisme is de overmatige bewondering voor jezelf, zij die meer narcistische kenmerken hebben, willen graag aan anderen laten zien hoe geweldig ze zijn. (Campbell et al., 2011). Mensen met narcistische kenmerken zullen vaker liegen, streven naar een hoge status en zijn niet bang om agressie te vertonen (Michel & Bowling, 2013). Narcisten hebben behoefte aan controle, status, macht en goede persoonlijke prestaties (Paunonen et al., 2006). Verder wordt narcisme in verband gebracht met arrogantie, hoog gevoel van eigenwaarde, agressie en egocentrisme (Miller et al., 2021). Narcisme wordt dus gezien als een slechte eigenschap die voor problemen kan zorgen tussen mensen.

Als we kijken naar het verband tussen innovatief werkgedrag en conflicten met collega's is het relevant om te kijken welke rol narcisme kan spelen. Op het eerste gezicht zal je misschien denken dat narcisme een negatieve rol speelt bij conflicten. Men zou geneigd zijn om te zeggen dat narcistische mensen meer conflicten hebben met hun collega's omdat narcisme eenmaal gezien wordt als een slechte persoonlijkheidskenmerk. Maar als het gaat om de relatie tussen innovatief werkgedrag en conflicten met collega's denk ik dat narcisme ervoor kan zorgen dat het aantal conflicten juist af neemt. Mensen met narcistische trekjes kunnen namelijk sneller anderen overtuigen dat ze goede innovatieve ideeën hebben, ook al zijn deze innovatieve ideeën niet perse goed (Goncalo et al., 2010). Hierbij een kleine uitleg hoe dit kan gebeuren in een werksetting: stel een werknemer, die laag scoort op narcisme, komt bij een teamoverleg met een nieuw idee, de werknemer weet het idee niet goed te

verkopen aan zijn collega's en weet ze dus ook niet te overtuigen. Hierdoor is het mogelijk dat hij in een conflict komt zijn collega's. Maar stel een andere werknemer, die hoog scoort op narcisme, had het zelfde idee en wist door zijn overtuigingsvaardigheden de andere werknemers wel te overtuigen dat het een goed idee was. De kans dat hij in een conflict raakt met zijn collega's is kleiner omdat er nu eensgezindheid is. De overtuigingsvaardigheid die narcisten meer hebben kan dus een rol spelen bij conflicten met collega's.

Als we terugkijken naar de drie fases van innovatief werkgedrag is het vooral interessant om te kijken naar de verhouding tussen narcisme en de idee-promotie fase. En tussen narcisme en de idee-realisatie fase. In deze twee fases zal het idee aan collega's gepromoot moeten worden en het idee zal ondersteund moeten blijven. Een eigenschap die belangrijk zou kunnen zijn bij deze twee fases is het goed kunnen overbrengen van het idee en het overtuigen van de collega's. Zoals Goncalo et al. (2010) al concludeerden, zijn mensen met narcistische trekjes hier beter in. Het is daarom redelijk om aan te nemen dat mensen met meer narcistische trekjes minder conflicten zullen ervaren met collega's bij het promoten van innovatieve ideeën dan mensen met minder narcistische trekjes.

Hypothese 2: Bij werknemers die hoog scoren op narcisme zal de link tussen innovatief werkgedrag en conflicten met collega's minder sterk zijn dan bij werknemers die laag scoren op narcisme.

Methode

Deelnemers

De hypothesen zijn getest uit een steekproef van werknemers uit organisaties binnen verschillende branches in Nederland, die we hebben benaderd per e-mail. Naast het feit dat deelnemers werkzaam moeten zijn bij een in Nederland gevestigde organisatie, moesten deelnemers ook ouder dan achttien jaar zijn. Initieel waren er 255 deelnemers. Van deze 255 deelnemers, zijn er 170 meegenomen in de statistische analyse. Het verwijderen van

deelnemers is gedaan volgens vooropgestelde inclusie criteria. Zo zijn de deelnemers verwijderd die er niet in geslaagd zijn de hele vragenlijst binnen een bepaalde tijd serieus in te vullen. Voor de snelheid van het invullen is een interval van drie tot dertig minuten gehanteerd. De uiteindelijke steekproef bestond uit 75 mannen (44,1%), 95 vrouwen (55,9%) waarbinnen de grootste groep in de leeftijdscategorie van 45 tot en met 67 jaar viel.

Procedure

Iedere deelnemer ontving via ons contactpersoon binnen zijn/haar/dienst organisatie een uitnodigingslink voor de online vragenlijst per email. Deelname was vrijwillig en de vertrouwelijkheid van de gegevens werd verzekerd. Ethische goedkeuring voor de afname van de vragenlijsten is gegeven door de Ethische Commissie van de faculteit Gedrags- en Maatschappijwetenschappen van de Rijksuniversiteit Groningen. Voorafgaand aan het onderzoek zijn de verschillende organisaties geïnformeerd over het onderzoek door middel van een informerende uitnodiging. Voordat een deelnemer begon aan het onderzoek, diende deze de informed consent te lezen. Als de deelnemers aan de hand hiervan akkoord gaven, konden zij starten met het invullen van de vragen. Wanneer er geen akkoord werd gegeven, werd de vragenlijst automatisch afgesloten.

Na de informed consent werd er eerst gevraagd naar een aantal demografische gegevens. Daarna werden er vragen gesteld over innovatief werkgedrag, gevolgd door de ervaring van eventuele conflicten met collega's. Hierna werden er achtereenvolgens vragen gesteld over vier variabelen waarvan het huidige artikel enkel heeft gekeken naar narcisme. De andere drie variabelen betreffen team klimaat (van Doorn, 2023), ondersteunend leiderschap (van Boven, 2023) en entitlement (Kapitein, 2023). Aan het eind van de vragenlijst kregen de deelnemers de vraag of ze de vragenlijst serieus en naar waarheid in hadden gevuld. Verder werd deelnemers de optie gegeven om vragen of opmerkingen achter

te laten. Ter afsluiting volgde er een korte debriefing waarin de onderzoeksdoelen kort werden belicht.

Meetinstrumenten

Innovatief werkgedrag

Innovatief werkgedrag werd gemeten aan de hand van de vragenlijst voor individueel innovatief werkgedrag van Janssen (2000, 2001). In de desbetreffende onderzoeken van Janssen (2000, 2001) werden de vragen beantwoord door de leidinggevende van deelnemende werknemers. Voor het huidige onderzoek is wegens praktische overwegingen gekozen om de deelnemers de vragenlijst zelf te laten invullen. De vragenlijst bestond uit negen items. De vragen zijn te beantwoorden door middel van een 7-punts Likertschaal waarbij 1 gelijk staat aan 'nooit' en 7 gelijk aan 'altijd'. Per item diende een deelnemer aan te geven hoe vaak hij/zij/die bepaald gedrag had vertoond in de afgelopen zes maanden. Een voorbeeld hiervan is "Hoe vaak heeft u het afgelopen half jaar creatieve ideeën bedacht voor verbeteringen?". De betrouwbaarheid van de negen items, uitgedrukt in Cronbach's alpha, was gelijk aan .93.

Conflicten met collega's

De mate waarin de deelnemers conflicten ervaarden met collega's is gemeten aan de hand van de zelfbeoordelingsvragenlijst van Janssen (2003). De vragenlijst bestond uit vier items, te beantwoorden met een 7-punts Likertschaal waarbij 1 gelijk stond aan 'nooit' en 7 gelijk stond aan 'altijd'. Een voorbeelditem is "Hoe vaak hebben u en uw collega verschillende ideeën over werk gerelateerde kwesties?". De betrouwbaarheid van deze vier items, uitgedrukt in Cronbach's alpha, was gelijk aan .81.

Narcisme

De mate waarin iemand narcisme vertoonde werd gemeten aan de hand van de zelfbeoordelingstest van Jonason & Webster (2010). De vragenlijst bestond uit vier items, te beantwoorden met een 5-puntslikertschaal waarbij 1 gelijk stond aan 'helemaal oneens' en 5

gelijk stond aan 'helemaal eens'. Een voorbeelditem is 'Ik heb de neiging om ongevoelig te zijn'. De betrouwbaarheid van deze vier items, uitgedrukt in Cronbach's alpha, was gelijk aan .78.

Resultaten

Beschrijvende statistieken

Voor de variabelen innovatief werkgedrag, conflicten met collega's en narcisme zijn de gemiddeldes en de standaarddeviaties gegeven in Tabel 1. Verder zijn er in tabel 1 de correlaties gegeven tussen de verschillende variabelen. Alle correlaties bleken positief en significant te zijn ($p < .01$).

Assumpties

Voordat de data geanalyseerd kan worden is er gecontroleerd op assumpties. De drie assumpties die gecontroleerd zijn, zijn: homoscedasticiteit, normaliteit en multicollineariteit. Om de assumptie homoscedasticiteit te controleren is er een grafiek gemaakt van de variantie van de residuen. Hieruit was te concluderen dat de assumptie niet was geschonden. Normaliteit werd gecontroleerd door middel van een grafiek van de gestandaardiseerde residuen. De assumptie werd niet geschonden. Als laatst werd de assumptie multicollineariteit gecontroleerd door middel van de correlatiematrix (zie tabel 1). Ook deze assumptie werd niet geschonden. Dit betekent dat er een enkelvoudige regressieanalyse kon worden uitgevoerd voor hypothese 1. En een moderatie-analyse voor hypothese 2.

Hypothese-testen

De eerste hypothese, dat er een positieve samenhang zou bestaan tussen innovatief werkgedrag en conflict met collega's, heb ik getoetst met behulp van een enkelvoudige regressieanalyse. Hierbij is innovatief werkgedrag de onafhankelijke variabele en conflicten met collega's de afhankelijke variabele. Deze test was significant, $F(1,168) = 12.85$, $p < .001$, $R^2 = .071$, ($B = 0.184$), $t(168) = 3.59$, $p < .001$, zie tabel 2. Door zowel te kijken naar de

correlatie tussen innovatief werkgedrag en conflicten met collega's, als deze regressieanalyse is te concluderen dat er een significante positieve samenhang is tussen innovatief werkgedrag en conflicten met collega's.

De tweede hypothese, dat er bij werknemers die hoog scoren op narcisme een minder sterke link zal zijn tussen innovatief werkgedrag en conflicten met collega's dan bij werknemers die laag scoren op narcisme, heb ik getoetst met behulp van een moderatie-analyse. Hierbij is conflicten met collega's de afhankelijke variabele. Innovatief werkgedrag en narcisme zijn de twee onafhankelijke variabelen. Om multicollineariteit tegen te gaan, zijn de twee onafhankelijke variabelen gestandaardiseerd. Verder is er een interactie variabele toegevoegd tussen narcisme en innovatief werkgedrag. Deze interactie variabele test of een bepaalde waarde van innovatief werkgedrag op conflicten met collega's afhankelijk is van de waarde van narcisme. De resultaten lieten zien dat het interactie-effect niet significant was, $B = -0.07$, $t(168) = -1.15$, $p = .25$ (zie tabel 3). Wat betekent dat er geen significante moderatie heeft plaatsgevonden bij onze steekproef.

Exploratieve analyse

Zoals al eerder genoemd is, zou narcisme een grote rol kunnen spelen bij vooral de idee-promotie fase en de idee-realiserings fase van innovatief werkgedrag. Als exploratief onderzoek zal er daarom onderzocht worden of er wel een moderatie optreedt als de drie verschillende fases apart worden genomen. Uit de resultaten is gebleken dat er bij idee-generatie geen significant interactie-effect is, zie tabel 6. Bij de idee-promotie fase is er eveneens geen significant interactie-effect gevonden, zie tabel 5. Maar bij de idee-realiserings fase is er wel een marginaal significant effect gevonden, $B = -0.11$, $t(168) = -0.14$, $p = .061$ (zie tabel 4). Omdat dit effect marginaal significant is, is er een simple slopes analyse uitgevoerd om te kijken hoe het interactie-effect eruitziet. Voor de simple slopes analyse heb ik onderscheid gemaakt tussen mensen die laag (1 SD onder het gemiddelde) en hoog (1 SD

boven het gemiddelde) scoren op narcisme (Aiken & West, 1991). Deze analyse liet zien dat de relatie tussen ideeënrealisatie en conflict positief en significant was voor mensen die laag scoorden op narcisme ($B = 0.255$, $SE = 0.086$, $t = 2.973$, $p = .003$), maar niet significant voor mensen die hoog scoorden op narcisme ($B = 0.031$, $SE = 0.087$, $t = 0.354$, $p = .724$). De interactie die gevonden is (zie figuur 1) laat zien dat mensen die hoog scoren op narcisme ook bij lage ideeënrealisatie relatief veel conflicten hebben met collega's, in vergelijking met mensen die lager scoren op narcisme.

Discussie

Uit de resultaten is gebleken dat er in onze steekproef een positief verband was tussen innovatief werkgedrag en conflicten met collega's. Dit wil zeggen dat werknemers die hoog scoorden op innovatief werkgedrag, ook hoog scoorden op conflicten met collega's. En werknemers die laag scoorden op innovatief werkgedrag scoorden ook laag op conflicten met collega's. Hiermee hebben we het onderzoek van Janssen (2003) deels gerepliceerd.

Uit de resultaten is ook gebleken dat er geen sprake was van een significante interactie tussen narcisme en innovatief werkgedrag. Bij het exploratieve onderzoek is er nog wel onderscheid gemaakt tussen de verschillende fases van innovatief werkgedrag. Hieruit bleek dat er wel degelijk een verschil was tussen de verschillende fases, bij de idee-realiseringsfase bleek de interactie namelijk marginaal significant. Terwijl bij de idee-generatie en idee-promotie duidelijk sprake was van een insignificant effect. Uit de simple slopes analyse bleek dat mensen die hoog scoorden op zowel idee-realiseringsfase als narcisme, hoger scoorden op conflicten met collega's. Omdat de interactie bij idee-realiseringsfase marginaal significant is en niet volledig significant kan er hier geen duidelijke conclusie over worden gegeven.

Limitaties

Een eerste limitatie van dit onderzoek was dat het ging om een correlatieonderzoek. Het belangrijkste nadeel van een correlatieonderzoek is, is dat er geen causaliteit kan worden

aangeduid. In ons onderzoek betekent dit dat er niet gezegd kan worden of conflicten met collega's de oorzaak is van innovatief werkgedrag, of andersom. Een andere limitatie van dit onderzoek is dat het hele onderzoek gebaseerd was op zelfbeoordelvragen. Een mogelijk gevolg hiervan is, is dat er een responsebias kan optreden (Gove & Geerken, 1977). Mensen willen zich namelijk meestal beter laten voordoen dan dat ze werkelijk zijn. Vooral bij de vragen over narcisme zal dit een rol kunnen spelen. Een aantal van de deelnemers gaf ook aan dat de laatste vragen erg negatief waren. Een manier om deze response bias tegen te gaan is het aanpassen van de vragen. Door de vragen minder negatief te maken zullen deelnemers wellicht eerder geneigd zijn om het eerlijker in te vullen. Een andere en betere manier om deze responsebias zoveel mogelijk te beperken is om gebruik te maken beoordelvragen die worden ingevuld door bijvoorbeeld een leidinggevende. In dit onderzoek was dit om praktische redenen niet haalbaar.

Een andere limitatie van het onderzoek is dat de steekproef niet volledig willekeurig was. De vragenlijsten zijn voornamelijk gedeeld met familieleden, vrienden en kennissen van de studentonderzoekers. Hierdoor zal de externe validiteit minder groot zijn dan gehoopt. De resultaten zijn immers minder goed te generaliseren naar de gehele populatie omdat de steekproef niet voortkwam uit de gehele populatie maar uit onze persoonlijke kringen. Een manier hoe dat anders had kunnen gebeuren is er voor zorgen dat er meer bedrijven en personen werden gecontacteerd die niet voorkomen in onze persoonlijke kringen, in plaats van bedrijven en personen die dicht bij ons stonden.

Na het onderzoek kregen we ook enkele opmerkingen over de moeilijkheid en bijzonderheid van de vragen. Bij een eventueel vervolgonderzoek zouden moeilijke begrippen uitgelegd kunnen worden of andere synoniemen gebruikt kunnen worden. Wel zal dit de duur van het invullen van de vragenlijst vergoten. Dit kan er dan weer voor zorgen dat mensen sneller zullen afhaken.

Vervolgonderzoek

Voor een vervolgonderzoek kan er worden gekeken naar het verband tussen narcisme en de drie fases van innovatief werkgedrag. Bij de exploratieve analyse is immers gebleken dat de interactie tussen de idee-realisatiefase en narcisme marginaal significant was. Hier zal dus meer onderzoek naar gedaan kunnen worden om te kijken of er bij andere onderzoeken een significant effect of significant verschil is.

Een ander vervolgonderzoek kan gaan over het verschil tussen taakconflict en relatieconflict. Conflicten tussen collega's kunnen namelijk worden onderverdeeld over twee soorten conflicten, taakconflicten en relatieconflicten. Bij taakconflicten gaat het om de meningsverschillen die collega's hebben als individu of als groep als het gaat om werk gerelateerde onderwerpen. Het kan bijvoorbeeld gaan om verschillende meningen over de taakverdeling of het beleid dat gevoerd wordt in een bedrijf. Met relatieconflicten worden meningsverschillen bedoeld die te maken hebben met emoties, persoonlijke relaties en andere niet werk gerelateerde onderwerpen. Voorbeelden hiervan kunnen zijn: politieke voorkeuren, persoonlijke smaak of persoonlijke waarden (De Dreu & Weingart, 2003). Bij een eventueel vervolgonderzoek zouden de twee soorten conflicten apart kunnen worden gemeten, en er kan dan gekeken worden of narcisme dezelfde invloed heeft op beide soorten conflicten. Mijn veronderstelling hierbij zou zijn dat narcisme ervoor zorgt dat het aantal relatieconflicten toeneemt. Dit zou te verklaren zijn doordat de persoonlijke relatie tussen narcistische mensen en mensen die niet narcistisch zijn vaak botst. (Miller et al., 2021). Maar als het zou gaan om de taakconflicten, dan verwacht ik bij narcistische mensen een afname van de conflicten. Zoals uit onderzoek van Goncalo et al. (2010) namelijk bleek, kunnen narcistische mensen anderen beter overtuigen en zo zullen er minder vaak meningsverschillen ontstaan.

Een ander vervolgonderzoek zou narcisme kunnen vervangen voor een andere persoonlijkheidskenmerk als moderator. Een mogelijke moderator zou extraversie kunnen

zijn. Uit een studie van Oreg en Sverdlik (2013) is namelijk gebleken dat extraverte mensen, net als narcistische mensen, meer succesvol zijn bij het overtuigen van anderen. Maar het verschil tussen narcisme en extraversie is dat narcisme meestal gezien wordt als een slechte eigenschap en extraversie wordt niet gezien als een slechte eigenschap. Collega's kunnen dus overtuigd worden extraverte mensen, waardoor de taakconflicten lager zijn dan bij niet extraverte mensen. Ook zal het logisch zijn dat het aantal relatieconflicten bij extraverte mensen lager zal zijn dan bij narcistische mensen. Dus in tegenstelling tot narcisme zal extraversie kunnen zorgen voor zowel minder taakconflicten als relatieconflicten.

Al met al zijn er genoeg onderzoeken die gedaan kunnen worden om te kijken wat de relatie is tussen innovatief werkgedrag en conflicten met collega's, en welke mogelijke moderators hier een rol kunnen spelen. Het is voor organisaties belangrijk dat deze onderzoeken gedaan blijven worden zodat ze rekening kunnen houden met eventuele uitkomsten.

Literatuurlijst

- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression : testing and interpreting interactions*. Sage Publications, Inc.
- Amabile, T. M. (1988). A Model of Creativity and Innovation in Organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10(10), 123–167.
- Anderson, C., & Kilduff, G. J. (2009). The Pursuit of Status in Social Groups. *Current Directions in Psychological Science*, 18(5), 295–298. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2009.01655.x>
- Boven, R. A. van. (2023). Het beste van beide werelden op de werkvloer: Kan ondersteunend leiderschap de positieve relatie tussen innovatief werkgedrag en conflicten met collega's beïnvloeden? *Ongepubliceerde Bachelorthese, Rijksuniversiteit Groningen*.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Wiley.
- Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Campbell, S. M., & Marchisio, G. (2010). Narcissism in organizational contexts. *Human Resource Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.hrnr.2010.10.007>
- De Clercq, D., & Belausteguigoitia, I. (2018). Reducing the harmful effect of work overload on creative behaviour: Buffering roles of energy-enhancing resources. *Creativity and Innovation Management*, 28(1), 5–18. <https://doi.org/10.1111/caim.12278>
- De Dreu, C. K. W., & Gelfand, M. J. (2008). Conflict in the workplace: Sources, functions, and dynamics across multiple levels of analysis. *The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations*.
- De Dreu, C. K. W., & Weingart, L. R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 741–749. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.741>

- Doorn, Y. C. A. van. (2023). Innovative work behavior vs. conflict with coworkers: examining the influence of team climate for innovation. *Ongepubliceerde Bachelorthese, Rijksuniversiteit Groningen*.
- Georgopoulos, B. S., Mahoney, G. M., & Jones, N. W. J. (1957). A path-goal approach to productivity. *Journal of Applied Psychology, 41*(6), 345–353.
<https://doi.org/10.1037/h0048473>
- Giromini, L., Young, G., & Sellbom, M. (2022). Assessing Negative Response Bias Using Self-Report Measures: New Articles, New Issues. *Psychological Injury and Law, 15*(1), 1–21. <https://doi.org/10.1007/s12207-022-09444-2>
- Goncalo, J. A., Flynn, F. J., & Kim, S. H. (2010). Are Two Narcissists Better Than One? The Link Between Narcissism, Perceived Creativity, and Creative Performance. *Personality and Social Psychology Bulletin, 36*(11), 1484–1495.
<https://doi.org/10.1177/0146167210385109>
- Gove, W. R., & Geerken, M. R. (1977). Response Bias in Surveys of Mental Health: An Empirical Investigation. *American Journal of Sociology, 82*(6), 1289–1317.
<https://doi.org/10.1086/226466>
- Harrison, S. H., & Wagner, D. T. (2016). Spilling Outside the Box: The Effects of Individuals' Creative Behaviors at Work on Time Spent with their Spouses at Home. *Academy of Management Journal, 59*(3), 841–859.
<https://doi.org/10.5465/amj.2013.0560>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*(3), 287–302.
<https://doi.org/10.1348/096317900167038>

- Janssen, O. (2001). Fairness Perceptions as a Moderator in the Curvilinear Relationships Between Job Demands, and Job Performance and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1039–1050. <https://doi.org/10.5465/3069447>
- Janssen, O. (2003). Innovative behaviour and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 347–364. <https://doi.org/10.1348/096317903769647210>
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: A concise measure of the dark triad. *Psychological Assessment*, 22(2), 420–432. <https://doi.org/10.1037/a0019265>
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939–948. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.6.939>
- Kanter, R. (1996). When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective, and Social Conditions for Innovation in Organizations. *Knowledge Management and Organisational Design*, 93–131. <https://doi.org/10.1016/b978-0-7506-9749-1.50010-7>
- Kapitein, H. (2023). Innovatief werkgedrag onder de loep: Conflict met collega's verklaard door gevoelens van entitlement? *Ongepubliceerde Bachelorthese, Rijksuniversiteit Groningen*.
- King, N., & Anderson, N. (1990). Innovation in working groups. *Wiley eBooks*. <http://eprints.hud.ac.uk/id/eprint/10161/>
- Koch, A. K., & Adler, M. (2018). Emotional exhaustion and innovation in the workplace—a longitudinal study. *Industrial Health*, 56(6), 524–538. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2017-0095>
- Lawler, E. E., & Porter, L. W. (1967). The Effect of Performance on Job Satisfaction. *Industrial Relations*, 7(1), 20–28. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232x.1967.tb01060.x>

- Michel, J. S., & Bowling, N. A. (2012). Does Dispositional Aggression Feed the Narcissistic Response? The Role of Narcissism and Aggression in the Prediction of Job Attitudes and Counterproductive Work Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 28(1), 93–105. <https://doi.org/10.1007/s10869-012-9265-6>
- Miller, J. D., Back, M. D., Lynam, D. R., & Wright, A. G. C. (2021). Narcissism Today: What We Know and What We Need to Learn. *Current Directions in Psychological Science*, 30(6), 519–525. <https://doi.org/10.1177/09637214211044109>
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607–634. <https://doi.org/10.2307/256657>
- Oreg, S., & Sverdluk, N. (2013). Source Personality and Persuasiveness: Big Five Predispositions to Being Persuasive and the Role of Message Involvement. *Journal of Personality*, 82(3), 250–264. <https://doi.org/10.1111/jopy.12049>
- Paunonen, S. V., Lönnqvist, J. E., Verkasalo, M., Leikas, S., & Nissinen, V. (2006). Narcissism and emergent leadership in military cadets. *The Leadership Quarterly*, 17(5), 475–486. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.06.003>
- Rain, J. S., Lane, I. M., & Steiner, D. D. (1991). A Current Look at the Job Satisfaction/Life Satisfaction Relationship: Review and Future Considerations. *Human Relations*, 44(3), 287–307. <https://doi.org/10.1177/0018726791044400305>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607. <https://doi.org/10.5465/256701>

Tabel 1

Gemiddeldes, Standaarddeviaties en Correlaties van ...

	<i>M</i>	<i>SD</i>	Innovatief werkgedrag	Conflicten	Narcisme
<i>Innovatief werkgedrag</i>	3.74	1.2	-	.267*	.221*
<i>Conflicten</i>	3.01	0.83	.267*	-	.204*
<i>Narcisme</i>	2.09	0.83	.221*	.204*	-

* $p < .01$

Tabel 2

Lineair regressiemodel met als afhankelijke variabele conflicten met collega's en innovatief werkgedrag als onafhankelijke variabele.

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	R2	Model F	<i>p</i>
<i>Constant</i>	2.33	0.20	11.51	<.01	.007	12.85	<.01
<i>Innovatief werkgedrag</i>	0.18	0.05	3.89	<.01			

Tabel 3

Lineair regressiemodel van de voorspellers van Conflicten met collega's en het interactie effect tussen Innovatief werkgedrag en narcisme.

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	Adj. R2	Model F	<i>p</i>
<i>Constant</i>	3.03	0.06	48.47	<.01	.08	6.17	<.01
<i>Innovatief werkgedrag</i>	0.19	0.06	2.97	<.01			
<i>Narcisme</i>	0.13	0.06	2.08	<.05			
<i>Interactie</i>	-0.07	0.06	-1.15	.25			

Tabel 4

Lineair regressiemodel van de voorspellers van Conflicten met collega's en het interactie effect tussen idee-realiseratie en narcisme.

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	Adj. R2	Model F	<i>p</i>
<i>Constant</i>	3.03	0.06	48.53	<.01	.07	5.48	<.01
<i>Idee-realiseratie</i>	0.14	0.06	2.74	<.05			
<i>Narcisme</i>	0.14	0.06	2.28	<.05			
<i>Interactie</i>	-0.11	0.06	-1.88	.061			

Tabel 5

Lineair regressiemodel van de voorspellers van Conflicten met collega's en het interactie effect tussen idee-promotie en narcisme.

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	Adj. R2	Model F	<i>p</i>
<i>Constant</i>	3.03	0.06	48.53	<.01	.08	5.58	<.01
<i>Idee-promotie</i>	0.18	0.06	2.82	<.01			
<i>Narcisme</i>	0.14	0.06	2.15	<.05			
<i>Interactie</i>	-0.06	0.06	-0.07	.34			

Tabel 6

Lineair regressiemodel van de voorspellers van Conflicten met collega's en het interactie effect tussen idee-generatie en narcisme.

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	Adj. R2	Model F	<i>p</i>
<i>Constant</i>	3.02	0.06	48.48	<.01	.08	6.12	<.01
<i>Idee-generatie</i>	0.20	0.06	3.18	<.01			
<i>Narcisme</i>	0.13	0.06	2.06	<.05			
<i>Interactie</i>	-0.03	0.06	-0.04	.64			

Tabel 7

Lineair regressiemodel van de voorspellers van Conflicten met collega's en het interactie effect tussen idee-realisatie en mensen die laag scoren op narcisme.

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	Adj. R2	Model F	<i>p</i>
<i>Constant</i>	2.89	0.09	32.67	<.01	.07	5.48	<.01
<i>Idee-realisatie</i>	0.26	0.09	2.97	<.01			
<i>Lage narcisme</i>	0.14	0.06	2.28	.02			
<i>Interactie</i>	-0.11	0.06	-1.89	.61			

Tabel 8

Lineair regressiemodel van de voorspellers van Conflicten met collega's en het interactie effect tussen idee-realiseratie en mensen die hoog scoren op narcisme.

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	Adj. R2	Model F	<i>p</i>
<i>Constant</i>	3.18	0.09	35.78	<.01	.07	5.48	<.01
<i>Idee-realiseratie</i>	0.03	0.09	0.35	.72			
<i>Hoge narcisme</i>	0.14	0.06	2.28	.02			
<i>Interactie</i>	-0.11	0.06	-1.89	.06			

Figuur 1

Simple slope analyse

