

VU Research Portal

The Role of Individual Differences in the Prediction of Cooperation, Deviance, and Performance

Pletzer, J.L.

2018

document version

Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in VU Research Portal](#)

citation for published version (APA)

Pletzer, J. L. (2018). *The Role of Individual Differences in the Prediction of Cooperation, Deviance, and Performance*.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

E-mail address:

vuresearchportal.ub@vu.nl

DUTCH SUMMARY

Menselijk gedrag wordt meestal beschouwd als het product van situationele kenmerken en individuele verschillen. Hoewel beide aspecten belangrijk zijn voor het verklaren van gedrag, richt dit proefschrift zich op het nut van individuele verschillen voor het verklaren van individuele verschillen in gedrag. Dit proefschrift draagt hiermee bij aan het verkrijgen van een dieper inzicht in de effecten van individuele verschillen op drie uitkomsten die cruciaal zijn voor sociaal en organisatorisch functioneren - samenwerking, deviant gedrag en prestaties. Hoofdstuk 1 beschrijft het belang van individuele verschillen in het voorspellen van dit gedrag in meer detail, introduceert de belangrijkste individuele verschilvariabele (d.w.z. persoonlijkheid) en de algemene conceptualisering en meting ervan, en geeft een overzicht van de overige hoofdstukken die zijn opgenomen in dit proefschrift.

In Hoofdstuk 2 worden de relaties tussen het persoonlijkheidsfacet *social value orientation* (SVO), de verwachtingen met betrekking tot de samenwerking van anderen en coöperatief gedrag in sociale dilemma's onderzocht. Door op meta-analytische wijze het verrichte onderzoek van meer dan een halve eeuw te integreren, tonen de bevindingen van dit hoofdstuk aan dat individuen met sociale disposities (d.w.z. *prosocials*) meer samenwerking van anderen verwachten in sociale dilemma's dan individuen met zelfzuchtige disposities (d.w.z. *individualists* en *competitors* = *proselfs*). Door het belang van deze verwachtingen voor het besluitvormingsproces te benadrukken, wordt aangetoond dat verwachte partnersamenwerking de relatie tussen SVO en de daadwerkelijke samenwerking in sociale dilemma's gedeeltelijk medieert. Een andere belangrijke bevinding is dat verwachtingen positief gerelateerd zijn aan coöperatief gedrag voor *prosocials* en voor *proselfs*, en accentueren daardoor een waardevolle mogelijkheid om samenwerking tussen individuen en groepen te bevorderen door de verwachting te wekken dat anderen ook samenwerken.

In Hoofdstuk 3 verschuift de focus van het gebruik van SVO om coöperatief gedrag in sociale dilemma's te voorspellen naar het gebruik van SVO om deviant, normafwijkend gedrag te voorspellen. In drie onderzoeken die online en in het laboratorium werden uitgevoerd, rapporteerden *proselfs* consequent dat ze zich op het werk meer normafwijkend gedragen dan *prosocials*. Deze bevindingen werden bekrachtigd door te laten zien dat *proselfs* ook meer afwijkend handelden wanneer afwijkend gedrag geoperationaliseerd werd als de ongehoorzaamheid aan instructies of het liegen over eigen prestaties om zo meer geld te verdienen. Deze bevindingen benadrukken het zelfzuchtige aspect dat ten grondslag ligt aan normafwijkend gedrag en accentueren het nut van persoonlijkheidsaspecten in de voorspelling van normafwijkend gedrag.

Toch zijn brede persoonlijkheidsdomeinschalen ook nuttig in het voorspellen van gedrag. In Hoofdstuk 4 worden de relaties tussen de twee meest voorkomende brede persoonlijkheidsmodellen (de Big Five en de HEXACO) en deviant werkgedrag meta-analytisch onderzocht. De resultaten zijn gebaseerd op 460 effectgroottes en geven aan dat van de elf brede persoonlijkheidsschalen, HEXACO *Honesty-Humility* de sterkste voorspeller is van deviant werkgedrag. *Conscientiousness*, *Agreeableness*, *Neuroticism* (voor de Big Five) of *Emotionality* (voor de HEXACO) en Big Five *Openness to Experience* correleerden ook significant met deviant werkgedrag. In het algemeen verklaarde het HEXACO-persoonlijkheidsmodel meer variantie in deviant werkgedrag dan het Big Five-persoonlijkheidsmodel, wat suggereert dat onderzoekers en HR-professionals de HEXACO mogelijk prioriteit willen geven bij het voorspellen van normafwijkend gedrag op de werkplek.

Voortbouwend op de bevinding dat persoonlijkheid normafwijkend gedrag op de werkplek voorspelt, onderzoekt Hoofdstuk 5 de relatie tussen leeftijd en deviant werkgedrag, en in het bijzonder of persoonlijkheid en negatief affect deze relatie mediëren. De resultaten laten zien dat deviant werkgedrag en leeftijd negatief met elkaar correleren, en dat deze relatie gedeeltelijk wordt gemedieerd door leeftijdsgerelateerde veranderingen in *Conscientiousness*, *Agreeableness* en *Neuroticism*, zoals gehypothetiseerd op basis van het neo-socioanalytische model van persoonlijkheidsverandering. Daarnaast stelden we op basis van de socio-emotionele selectiviteitstheorie de hypothese dat leeftijdsafhankelijke dalingen van ervaren negatief affect ook de relatie tussen leeftijd en deviant werkgedrag zou mediëren en vonden inderdaad bewijs voor gedeeltelijke mediatie. Het onderzoek in Hoofdstuk 5 test daarmee voor de eerste keer de mechanismen die ten grondslag liggen aan de negatieve relatie tussen leeftijd en deviant gedrag op de werkplek.

Het laatste empirische hoofdstuk van dit proefschrift onderzoekt hoe een ander belangrijk demografisch kenmerk - geslacht - van invloed is op de financiële prestaties van ondernemingen. Door meta-analytisch alle studies samen te vatten die over deze relatie zijn gepubliceerd, geven de resultaten aan dat er geen relatie bestaat tussen de vertegenwoordiging van vrouwen in bestuursraden en de financiële prestaties van ondernemingen. De bevindingen suggereren dat een toename in diversiteit niet leidt tot prestatievoordelen. Ondanks deze bevinding, is het om ethische redenen van belang dat organisaties bij selectie- en promotiebeslissingen voor bestuursraden bij gelijke geschiktheid de voorkeur aan vrouwelijke kandidaten geven.

Samen bieden deze vijf empirische hoofdstukken waardevolle nieuwe inzichten in de rol van individuele verschillen in het voorspellen van gedrag dat van cruciaal belang is voor

sociaal en organisatorisch functioneren. Hoofdstuk 7 vat de belangrijkste bevindingen samen, bespreekt theoretische en praktische implicaties en biedt op basis van de huidige bevindingen aanwijzingen voor toekomstig onderzoek. Daarmee integreert dit laatste hoofdstuk de bevindingen uit de vijf empirische hoofdstukken die in dit proefschrift zijn opgenomen.