



Foto: Sander van de Geijn

Het onderzoek vond plaats aan de hand van een recent ontwikkeld theoretisch model uit de werkstressliteratuur, het Demand-Induced Strain Compensation (DISC) Model. De verwachting volgens dit model is dat creatief werkgedrag vooral ontstaat zal als medewerkers beschikken over de juiste combinatie van cognitieve taken (zoals werkdruk) en cognitieve hulpbronnen (zoals autonomie). In het onderzoek wordt deze hypothese bevestigd. Verder bleek creativiteit niet samen te hangen met fysieke hulpbronnen of emotionele hulpbronnen.

Relevantie voor de praktijk

Voor de praktijk is het onderzoek van belang, omdat veel bedrijven de creativiteit van medewerkers willen stimuleren om hun innovatiekracht en concurrentiepositie te versterken. Zij kunnen voorlopig vaststellen dat creativiteit een belangrijke cognitieve component heeft die vooral in het werk gestimuleerd kan worden door cognitieve uitdaging en cognitieve hulpbronnen. Investeren in een uitdagende en stimulerende werkomgeving en het bieden van voldoende autonomie in het werk — om zelf manieren van werk te kiezen, werkdelen te bepalen, de volgorde van werkzaamheden te bepalen — kunnen de creativiteit van medewerkers vergroten.

Dit komt overeen met eerdere bevindingen waarin een gevoel van uitdaging in het werk leidt tot meer creativiteit. Opvallend resultaat is dat creatief werkgedrag in deze studie niet blijkt samen te hangen met emotionele hulpbronnen, zoals de steun van collega's of leidinggevende. De laatste paar jaar wordt er in de literatuur juist veel aan-

And the winner is

Wat is creatief werkgedrag, hoe meet je het en hoe kan je creativiteit in het werk stimuleren? Dat vroeg Hanneke Noordam zich af in haar onderzoek "Creatief werkgedrag en het DISC-model, een studie naar de invloed van de werkomgeving op creatief werkgedrag". Zij won er de David van Lenneprijz mee, een prijs voor uitzonderlijk goede mastertheses op het gebied van de arbeids- en organisatiepsychologie. De NSvP reikt hem jaarlijks uit.

dacht besteed aan de relatie tussen de emotionele intelligentie van een leidinggevende en het creatieve werkgedrag van de medewerker. Leidinggevendens die emotioneel intelligent zijn zouden medewerkers beter kunnen helpen frustratie om te zetten in creativiteit. Dit wordt in het onderzoek van Hanneke Noordam niet bevestigd.

Winnaars David van Lenneprijz 2007:

- **Eerste prijs:** Hanneke Noordam, Universiteit Utrecht, Sociale en Organisatie Psychologie: *Creatief werkgedrag en het DISC-Model: Een studie naar de invloed van werkomgeving op creatief werkgedrag*, begeleiders: dr. J. de Jonge en dr. M.C.W. Peeters
- **Tweede prijs:** Ester Janssen, Erasmus Universiteit Rotterdam, *Human Resource Management: Antecedents and outcomes of early reflexivity on student team performance*, begeleider: prof.dr. Daan van Knippenberg
- **Derde prijs:** Pauline Vromans, Universiteit van Tilburg, Faculteit Sociale Wetenschappen: *The presumed cultural similarity paradox: A comparison of Dutch expatriates in Belgium and China*, begeleiders: dr. S.T. Mol en dr. M.L. van Engen

N.B. Alle genomineerde en winnende scripties zijn te downloaden op de website van de NSvP (www.nsvp.nl).