

Twaalf vragen voor je zelfbeeld

Psycholoog Timothy Judge over het nut van zelfrespect

Weg met het zelfvertrouwen als alleenzalmakende gelukkigmaker, leve het kernzelfbeeld. Timothy Judge over de vier factoren die gelukkig maken. En belangrijk zijn voor werkgevers. Mensen met een gezonde hoeveelheid zelfvertrouwen doen het meestal beter op het werk dan mensen die zichzelf niet zo hoog inschatten. En ze zijn gelukkiger, op het werk en erbuiten. Zelfvertrouwen of zelfrespect is daarom waarschijnlijk de meest bestudeerde menselijke eigenschap binnen de sociale psychologie.

Arbeids- en organisatiepsycholoog Timothy Judge van de Universiteit van Florida (Gainesville) is niet tevreden met die fascinatie voor 'zelfvertrouwen': hoeveel respect mensen voor zichzelf als persoon hebben. Zijn concept van een positief zelfbeeld omvat meer dan zelfvertrouwen. Judge meet óók hoe goed mensen vinden dat ze in het algemeen met problemen kunnen omgaan, of ze positief ingesteld zijn en weinig piekeren, en of ze het gevoel hebben dat ze zelf controle hebben over wat er in hun leven gebeurt. Die vier kenmerken samen (zelfrespect, een gevoel van zelfredzaamheid, emotionele stabiliteit en interne controle) hebben een gemeenschappelijke kern, stelde Judge statistisch vast, en als die kern bij iemand positief is, blijkt dat beter te voorspellen hoe gelukkig diegene is dan zelfrespect alleen. „Het verband met geluk is het sterkst. Daarna volgen tevredenheid met het werk, afwezigheid van stress, en arbeidsproductiviteit."

Tim Judge is momenteel op werkbezoek in Nederland; gisteren hield hij aan de Universiteit van Amsterdam een lezing voor zijn collega's over wat hij core selfevaluations noemt, het kernzelfbeeld. „Er is zelfs onderzoek", zegt hij, „waaruit blijkt dat mensen bij wie in de jeugd een positief kernzelfbeeld is vastgesteld, jaren later hun werk leuker vinden en betere banen hebben dan mensen die als kind een negatief zelfbeeld hadden. Dat is ook best logisch, als je erover nadent. Mensen die heel negatief zijn over zichzelf denken al snel: ik ben toch niet slim genoeg om chirurg of journalist of professor te worden, waarom zou ik het proberen. En de positieve spiraal bestaat natuurlijk ook. Mensen met zo'n positief kernzelfbeeld presteren onder meer beter omdat ze intrinsiek gemotiveerd zijn, hun werk leuk en/of belangrijk vinden - dat ze ervoor betaald worden of dat anderen van hen verwachten dat ze het doen, vinden ze veel minder interessant."

Hoe zou een bedrijf kunnen profiteren van de resultaten van uw onderzoek? „Bedrijven zouden mensen moeten selecteren die hoog scoren op deze eigenschappen. Vooral als het gaat om relatief complex werk, waarbij van mensen verlangd wordt dat ze gemotiveerd en autonoom zijn. Wij hebben bijvoorbeeld advies gegeven aan een fitnesscentrum en aan een kinderdagverblijf. Daar bleek ons lijstje van twaalf vragen om een positief kernzelfbeeld te meten, de prestaties van het personeel heel goed te voorspellen. In allebei die bedrijven gebruiken ze onze vragenlijst nu als onderdeel van de sollicitatieprocedure. Kost tien minuten, met een beetje begeleiding kan iedereen hem gebruiken, en hij is gratis - veel bedrijven betalen een hoop geld voor allerlei testjes."

Kunnen bedrijven uw onderzoek ook toepassen op de werknemers die ze al in dienst hebben? „Ik moet zeggen dat ik sceptisch ben over de mogelijkheid om iemands zelfbeeld positiever te maken. Er zijn wel allerlei programma's die bedoeld zijn om kinderen zelfvertrouwen aan te leren, maar op de werkvloer is daar eigenlijk nooit onderzoek naar gedaan. Er is wel wat bewijs dat het helpt om positieve verwachtingen te communiceren: als je laat blijken dat je denkt dat iemand goed is, gaat hij beter presteren."

En kun je mensen leren om intrinsiek gemotiveerd te zijn? „Het zou wel goed zijn als werkgevers tegen hun personeel zouden zeggen: kies doelen waar je plezier in hebt. In het algemeen is er niets belangrijker dan werk dat interessant en prettig is; werk moet leuk zijn, dat is echt cruciaal. Mensen laten beginnen met vervelend werk of met werk onder hun niveau omdat ze nieuw zijn, is bijvoorbeeld helemaal geen goed idee. Dan zorg je ervoor dat degenen met een positief zelfbeeld opstappen. En dat zijn juist degenen die goed presteren."

Zijn er grenzen aan de voordelen van een positief zelfbeeld op het werk? „Als mensen echt narcistisch zijn, waanideeën hebben over hoe bovenmenselijk goed ze zijn, dan is dat slecht. Ook zijn mensen met een positief kernzelfbeeld vaak minder gecommitteerd aan hun bedrijf. Waarschijnlijk hebben ze het gevoel dat er altijd wel ergens een mogelijkheid voor hen is."

© Op dit artikel rust auteursrecht van NRC Handelsblad BV, respectievelijk van de oorspronkelijke auteur (Ellen de Bruin).