

Het verband tussen de inschatting van de eigen vaardigheden en/of werktevredenheid van pedagogisch medewerkers en hun vaardigheden in het reguleren van het gedrag van twee-tot-vier-jarige kinderen op voorschoolse voorzieningen

**Cursus:** Masterthesis Orthopedagogiek

**Werkveld:** Leerlingenzorg

**Student:** Marise Edelijn, 3414388

**Begeleidster:** Pauline Slot

**Tweede beoordeelaar:** Annika de Haan

**Inleverdatum:** woensdag, 2 juli 2012

### **Voorwoord**

Dit onderzoek is uitgevoerd in het kader van de afsluiting van de master Orthopedagogiek. Mijn dank gaat naar Pauline Slot voor haar ondersteuning, kritische blik en kennis. Hiermee heeft zij bijgedragen geleverd mijn onderzoek tot een wetenschappelijk artikel, met interessante en vernieuwde resultaten te ontwikkelen.

### **Abstract**

*Background:* job satisfaction and perceived self-efficacy affects the functioning of teachers in child day care and thereby influence children's self-regulation. *Aim:* The aim of this study is to determine the extent to which there is a link between the teacher's perceived self-efficacy and job satisfaction and their skills in regulating the behaviour of two-to-four-year-old children attending child day care. *Method:* A total sample of 154 teachers of a child day care centres participated in this study. The teachers were rated with an observational measure to determine their skills in regulating the children's behaviour. They also had to fill in a questionnaire to assess their perceived self-efficacy and job satisfaction. *Results:* A significant effect was found for perceived self-efficacy and the misconduct that children exhibit. Also a significant effect was found for perceived self-efficacy and the extent to which teachers are proactive in employee in regulating the behaviour of the children. Also a significant effect was found for teacher's job satisfaction and the way they regulate the children's behaviour. *Conclusion:* There is evidence to assume that teachers in child day care who are more satisfied with their work positively affect the way they regulate the behaviour of the children. There is also evidence to assume that the teachers who are more perceived self-efficacy, has a more proactive approach and the children show less misconduct. Implications are discussed. *Key words:* teacher in child day care, job satisfaction, perceived self-efficacy, regulating the behaviour of two-to-four-year-old children.

### **Samenvatting**

*Doel:* Het huidig onderzoek heeft gekeken of er een verband bestaat tussen de inschatting van de eigen vaardigheden van pedagogisch medewerkers en hun vaardigheden in het reguleren van het gedrag van twee-tot-vier-jarige kinderen op voorschoolse voorzieningen. Ook is er gekeken of er een verband bestaat tussen werktevredenheid van pedagogisch medewerkers en hun vaardigheden in het reguleren van het gedrag van twee-tot-vier-jarige kinderen op voorschoolse voorzieningen. *Methode:* Het totaal aantal pedagogisch medewerkers die de vragenlijst hebben ingevuld bestaat uit 154 pedagogisch medewerkers. De vaardigheden van pedagogisch medewerkers om het gedrag van kinderen te reguleren wordt gemeten door middel van een observatie instrument. Zowel de inschatting van eigen vaardigheden als de werktevredenheid van een pedagogisch medewerker wordt in kaart gebracht door middel van een vragenlijst voor pedagogisch medewerkers. *Resultaten:* Er is een verband gevonden tussen inschatting van eigen vaardigheden van pedagogisch medewerkers en de mate waarin kinderen wangedrag vertonen. Er is ook een verband gevonden tussen inschatting van eigen vaardigheden en de mate waarin een pedagogisch medewerker proactief is in het reguleren van gedrag van kinderen. Daarnaast is er een verband gevonden tussen werktevredenheid van pedagogisch medewerkers en zijn/haar vaardigheid in het reguleren van gedrag van kinderen. *Conclusie:* Een pedagogisch medewerker die meer tevreden is over zijn/haar werk, is beter in staat om het gedrag van kinderen te reguleren. Een pedagogisch medewerker die zijn/haar eigen vaardigheden hoog inschat, heeft een meer proactieve benadering en de kinderen laten minder wangedrag zien dan bij een pedagogisch medewerker die zijn/haar eigen vaardigheden lager inschat.

*Kernwoorden:* *Pedagogisch medewerker, voorschoolse voorzieningen, werktevredenheid, inschatting van eigen vaardigheden, reguleren van het gedrag van kinderen.*

## Inleiding

De ontwikkeling van een kind wordt door de interactionele benadering beschreven als een product van een continue interactie tussen het kind en de ervaringen in de omgeving (Sutherland & Oswald, 2005). In deze ontwikkeling is de sociale interactie één van de meest essentiële factoren (Verstegen & Lodewijks, 2006). Een plek waar veel sociale interacties plaats vinden zijn op voorschoolse voorzieningen. Afgelopen jaren hebben veel jonge kinderen gebruik gemaakt van deze voorzieningen. In 2006 gingen er 234.000 (30,6% van het totaal aantal kinderen) kinderen naar de dagopvang. In 2010 is dit aantal echter gegroeid naar 376.000 (51,0% van het totaal aantal kinderen) kinderen (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2011). Het aantal kinderen dat een peuterspeelzaal bezoekt, werd in 2009 tussen 180.000 en 200.000 geschat (Van der Vegt et al, 2009). Uit het onderzoek van Ahnert en Lamb (2003) blijkt dat de kwaliteit van voorschoolse voorzieningen en de professionele relatie tussen de pedagogisch medewerker en het kind, beiden een essentiële rol spelen in hoe kinderen zich in deze sociale context ontwikkelen. Binnen de voorzieningen speelt de pedagogisch medewerker een belangrijke rol. Een deel van de opvoeding van deze kinderen wordt aan hen toevertrouwd, wat neerkomt op een grote verantwoordelijkheid. Het doel van de voorschoolse voorzieningen omvat een aantal belangrijke ontwikkelingsdomeinen, onder andere de ontwikkeling van zelfstandigheid, zelfvertrouwen, creatieve-, cognitieve- en taalvaardigheden van kinderen (Rixsen-Walraven, 2004).

Het huidige onderzoek richt zich op de vaardigheden van pedagogisch medewerkers om het gedrag van kinderen te reguleren. Met reguleren van gedrag wordt de vaardigheid verstaan om de zelfregulatie van het gedrag bij kinderen te bevorderen (Hamre, La Paro, & Pianta, 2011). Het gedrag van kinderen kan gereguleerd worden door gebruik te maken van een proactieve benadering en het bieden van duidelijke verwachtingen ten aanzien van gedrag (Hamre et al., 2011). Uit het onderzoek van Kopp (1982) is gebleken dat kinderen tussen

12 en 36 maanden een aantal fundamentele vaardigheden leren, die uiteindelijk resulteren in het vermogen gedrag te reguleren. Gedragsregulering bij kinderen verwijst naar het vermogen om impulsen te onderdrukken en te gehoorzamen aan verzoeken van anderen. Gedragsregulering is nodig voor doelgericht, efficiënt en sociaal gedrag (Hamre et al., 2011). De ontwikkeling van gedragsregulering bij peuters wordt over het algemeen geschetst als een proces waarbij controle over het gedrag in eerste instantie bij de opvoeder ligt, maar langzamerhand overgedragen wordt naar het kind zelf (Kopp, 1982). Bij dit proces is de aanwezigheid van volwassenen dus van cruciaal belang (Hamre et al., 2011). Naast ouders kunnen ook pedagogisch medewerkers invloed uitoefenen op dit proces op voorschoolse voorzieningen. Om dit zo optimaal mogelijk te kunnen bewerkstelligen, zijn bepaalde achtergrondkenmerken van een pedagogisch medewerker van belang. Binnen dit onderzoek wordt er specifiek gekeken naar twee achtergrondkenmerken namelijk: inschatting van eigen vaardigheden en werktevredenheid. Er wordt onderzocht hoe deze twee achtergrondkenmerken verband houden met de vaardigheden van pedagogisch medewerkers in het reguleren van gedrag van kinderen op voorschoolse voorzieningen. Hierbij staat de volgende vraagstelling centraal: *‘In hoeverre is er een verband tussen de inschatting van de eigen vaardigheden en/of werktevredenheid van pedagogisch medewerkers en hun vaardigheden in het reguleren van het gedrag van twee-tot-vier-jarige kinderen op voorschoolse voorzieningen?’*.

Om tot de centrale vraagstelling te komen, zullen er in het huidige onderzoek twee onderzoeksvragen worden beantwoord namelijk: ‘In welke mate hangt inschatting van eigen vaardigheden van een pedagogisch medewerker samen met zijn/haar vaardigheden in het reguleren van het gedrag van twee-tot-vier-jarige kinderen op voorschoolse voorzieningen?’ en ‘In welke mate hangt werktevredenheid van een pedagogisch medewerker samen met

zijn/haar vaardigheden in het reguleren van het gedrag van twee-tot-vier-jarige kinderen op voorschoolse voorzieningen?’.

### *Inschatting van eigen vaardigheden*

Wat betreft de eerste onderzoeksvraag is er tot op heden weinig wetenschappelijk onderzoek gedaan naar de invloed van inschatting van eigen vaardigheden van pedagogisch medewerkers op hun vaardigheden in het reguleren van gedrag van kinderen. Om de invloed van eigen vaardigheden van pedagogisch medewerkers in kaart te brengen wordt er breder gekeken, namelijk naar de zelf-effectiviteit (in het vervolg *self-efficacy* genoemd) van leerkrachten in het basisonderwijs. Leerkrachten vormen opvattingen over diverse aspecten van hun functioneren (Kagan, 1992). Deze opvattingen kunnen betrekking hebben op pedagogisch-didactische aspecten, maar kunnen ook breder zijn en het zelfbeeld betreffen. Het gaat om opvattingen over de mate waarin leerkrachten denken een invloed te kunnen uitoefenen op de leerresultaten van leerlingen, alsook over het vermogen om onderwijstaken succesvol te realiseren (Bandura, 1997; Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001). Uit het onderzoek van Tschannen-Moran en Woodfolk-Hoy (2001) blijkt dat *self-efficacy* van een leerkracht invloed heeft op zijn persoonlijke overtuiging van zijn kwaliteiten om leerlingen aan te zetten tot het behalen van goede prestaties. Leerkrachten met een hoge mate aan *self-efficacy* besteden bijvoorbeeld meer tijd aan academische activiteiten, hebben vertrouwen in hun eigen vermogen tot het managen van hun klas en zij begeleiden scholieren met problemen in een hogere mate dan leerkrachten met weinig *self-efficacy* (Bandura, 1998; Caprara, Barbaranelli, Staca, & Malone, 2006). Leerkrachten met weinig *self-efficacy* besteden echter meer tijd aan niet academische activiteiten, geven scholieren met problemen snel op en bekritisieren hen in een hogere mate voor fouten (Bandura, 1998). Bovendien wantrouwen leerkrachten met een geringe mate aan *self-efficacy*, hun eigen vermogen met betrekking tot

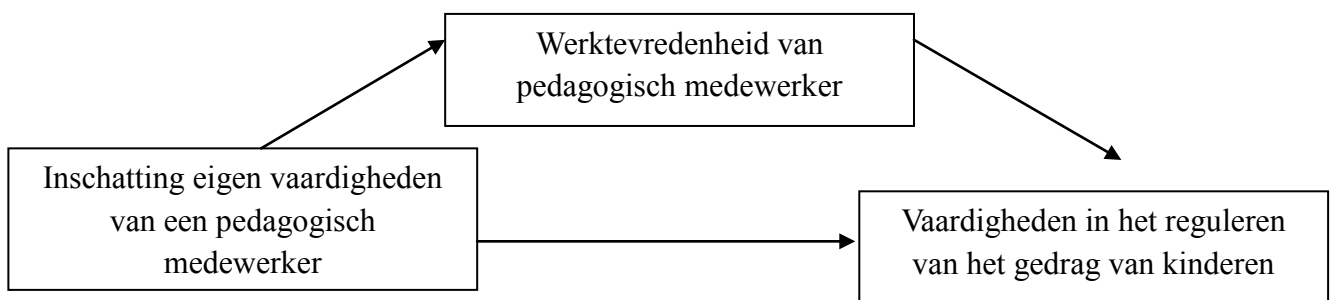
het managen van hun klas, ze voelen zich eerder gestrest en geërgerd door scholieren, en hebben ze een pessimistische opvatting wat betreft het verbeteren van scholieren (Bandura, 1998). De *self-efficacy* van leerkrachten is dus van groot belang voor goed onderwijs. Wanneer deze lijn doorgetrokken wordt naar de vraagstelling van dit onderzoek wordt het volgende verwacht: ‘Een pedagogisch medewerker die zijn/haar eigen vaardigheden hoog in schat (een hoge mate van *self-efficacy* ervaart), zal hoger scoren op de vaardigheid van het reguleren van het gedrag van twee-tot-vier-jarige kinderen op een voorschoolse voorziening’.

### *Werktevredenheid*

Er is weinig wetenschappelijk onderzoek gedaan naar de invloed van werktevredenheid van pedagogisch medewerkers op hun vaardigheden in het reguleren van het gedrag van kinderen. Om de werktevredenheid van pedagogisch medewerkers in kaart te brengen wordt eveneens breder gekeken, namelijk naar de invloed van werktevredenheid van leerkrachten in het basisonderwijs. Werktevredenheid is een functie van de waargenomen relatie tussen wat iemand wil van het werk en wat hij/zij daadwerkelijk ontvangt (Hirschfeld, 2000). Het is een belangrijke factor voor de motivatie voor werk, daarnaast is het een beschermende factor tegen stress en heeft het een positieve invloed op het zelfvertrouwen van de leerkrachten (Stocker, Jacobshagen, Semmer, & Annen, 2010). Verder leidt het ervaren van een hoge mate van werktevredenheid tot meer motivatie onder de werknemers om zich verder te ontwikkelen, oftewel dit draagt bij aan verdere professionalisering (Kyndt, Dochy, Michiels, & Moeyaert, 2009). Daarnaast hangt een lage mate van werktevredenheid samen met het ervaren van werkdruk. Het ervaren van een hoge werkdruk door leerkrachten heeft gevolgen voor de in- en uitstroom van leerkrachten in het basisonderwijs. Dit heeft ook gevolgen voor de kwaliteit van het onderwijs dat geboden wordt. Enerzijds zijn er praktische gevolgen zoals meer ziekteverzuim, bijvoorbeeld een burn-out (Grosch & Olsen, 2000),

minder productiviteit en minder kwaliteit als gevolg van toenemende fouten (van Horn, Taris, Schaufeli, & Scheurs, 2004). Anderzijds heeft het ervaren van een hoge werkdruk van leerkrachten gevolgen voor de leerlingen. Uit het onderzoek van Gitlin (2001) blijkt dat leerlingen vaker zelfstandig taken uit moeten voeren, zodat de leerkracht administratieve taken kan uitvoeren. Leerkrachten die echter tevreden zijn over hun werk, kunnen beter functioneren. In het geval van pedagogisch medewerkers zou dit kunnen betekenen dat: ‘Een pedagogisch medewerker die tevreden is over zijn/haar werk, is beter in staat om het gedrag van kinderen te reguleren’.

Naast deze twee onderzoeksvragen omtrent een direct verband, hangen mogelijkwerwijs werktevredenheid en inschatting van eigen vaardigheden met elkaar samen en is er ook sprake van een indirect effect op de vaardigheden van pedagogisch medewerkers op het reguleren van het gedrag van twee-tot-vier-jarige kinderen op voorschoolse voorzieningen. Uit het onderzoek van Judge en Bono (2001) is een duidelijk positieve relatie gevonden tussen werktevredenheid en *self-efficacy*. Werkprestatie en *self-efficacy* waren volgens dezelfde analyse ook positief gecorreleerd (Schyns & Von Collani, 2002). Dit houdt bijvoorbeeld in dat een lage *self-efficacy* gerelateerd is aan een lagere individuele werkprestatie. De verwachting behorende bij de voorgenoemde onderzoeksvragen staat weergegeven in Figuur 1.



*Figuur 1.* Model van verwachtingen ten aanzien van inschatting eigen vaardigheden en werktevredenheid van een pedagogisch medewerker en hun vaardigheden in het reguleren van het gedrag van twee-tot-vier-jarige kinderen.



Gezien het grote aantal kinderen dat gebruik maakt van voorschoolse voorzieningen en de invloed van volwassenen op het reguleren van gedrag van kinderen, is het van maatschappelijk belang om de kwaliteit van de professionele relatie tussen de pedagogisch medewerker en het kind te onderzoeken en te optimaliseren. Het is interessant om na te gaan of de mate van inschatting van eigen vaardigheden en werktevredenheid van pedagogisch medewerkers binnen een voorschoolse voorziening een positieve invloed hebben op het reguleren van gedrag van kinderen. Indien dit het geval is dan is het waardevol voor voorschoolse voorzieningen om meer aandacht te besteden aan de inschatting van eigen vaardigheden en werktevredenheid van de pedagogisch medewerkers. Dit onderzoek is van wetenschappelijk belang, omdat er tot op heden nog weinig wetenschappelijk onderzoek naar het eerder genoemde verband is gedaan bij pedagogisch medewerkers.

## **Methode**

### *Type onderzoek*

In dit onderzoek wordt er gekeken of er een verband bestaat tussen de inschatting van de eigen vaardigheden en/of werktevredenheid van pedagogisch medewerkers en hun vaardigheden in het reguleren van het gedrag, waardoor er gesproken kan worden over een kwantitatief onderzoek en een kwantitatieve, beschrijvende vraagstelling (Baarda, 2009).

In dit onderzoek is de afhankelijke variabele het reguleren van het gedrag van kinderen. De twee onafhankelijke variabelen zijn inschatting van eigen vaardigheden en werktevredenheid van pedagogisch medewerkers. Daarnaast is dit onderzoek te typeren als een toetsend onderzoek. Er wordt namelijk onderzocht of de hypothesen, die zijn afgeleid van de bovenstaande theorie, kloppen (Baarda, 2009).

*Populatie en steekproefbeschrijving*

Voor dit onderzoek zijn zowel peuterspeelzalen als kinderdagverblijven benaderd. De totale steekproef bestaat uit 97 peuterspeelzalen en 55 kinderdagverblijven, waarbij 138 groepen geobserveerd zijn met de CLASS (sommige voorschoolse voorzieningen bevatten twee groepen). Het totaal aantal pedagogisch medewerkers die de vragenlijst hebben ingevuld bestaat uit 154 pedagogisch medewerkers, waarvan 141 (91,6%) vrouw en 13 (8,4%) man zijn. Van de pedagogisch medewerkers hebben 53,4% een MBO opleiding niveau drie behaald en 15,5% een MBO opleiding niveau vier. Daarnaast hebben 10,3% van de pedagogisch medewerkers een HBO opleiding en 0,9% een universitaire studie afgerond. 19,8% heeft een andere opleiding gevolgd. Van de pedagogisch medewerkers is 88,7% in Nederland geboren, 1,4% in Turkije, 1,4% in Marokko, 2,1% in Suriname, 2,8% in de Antillen/Aruba, 2,8% in de overige niet-Westerse landen en 0,7% in overige Westerse landen.

De pedagogisch medewerkers die werkzaam zijn binnen de peuterspeelzalen en kinderdagverblijven zijn de onderzoekseenheden. De huidige onderzoeksresultaten zullen betrekking hebben op deze onderzoeksgroep. De pedagogisch medewerkers die de vragenlijst hebben ingevuld en aanwezig waren tijdens de CLASS observaties, zijn voornamelijk de vaste medewerkers van de geobserveerde groep.

In het onderzoek is er sprake van een selecte en doelgerichte steekproef (Baarda, 2009). Het huidige project waar deze masterthesis bij is aangesloten, is namelijk een aansluiting op een eerder onderzoek dat zich gericht heeft op de (pedagogische) kwaliteit binnen basisscholen. Daarnaast bestaan de groepen die geobserveerd zijn met de CLASS uit twee-tot-vier-jarige kinderen, waarbij nadrukkelijk is gekeken naar kinderen die zijn geboren tussen april en november 2008.

### *Onderzoeksinstrumenten*

Om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden zijn data verzameld door middel van twee onderzoeksinstrumenten, namelijk de Classroom Assessment Scoring System (CLASS) voor peuters (Hamre et al., 2011) en de vragenlijst voor pedagogisch medewerkers. Beide meetinstrumenten worden hieronder nader toegelicht.

### Reguleren van het gedrag

Voor het meten van het reguleren van het gedrag, wordt er gebruik gemaakt van een gestandaardiseerd observatie instrument: de Classroom Assessment Scoring System (CLASS). De CLASS is in Amerika ontwikkeld en is aangepast aan de Nederlandse situatie in peuterspeelzalen en kinderdagverblijven. Dit instrument heeft bijbehorende scoreformulieren en is gericht op het observeren van groepsinteracties tussen pedagogisch medewerkers en kinderen. De CLASS meet drie kwaliteitsaspecten namelijk: Emotionele Ondersteuning, Groepsorganisatie en Educatieve Ondersteuning (Hamre et al., 2011). In dit onderzoek wordt er specifiek gekeken naar de vaardigheden van pedagogisch medewerkers in het reguleren van gedrag van kinderen. Om deze vaardigheden in kaart te brengen is naar het kwaliteitsaspect Groepsorganisatie gekeken. Gedragsregulering is een dimensie van Groepsorganisatie en bestaat uit drie deelaspecten. Twee deelaspecten hebben betrekking op de pedagogisch medewerkers namelijk: proactieve benadering en het bieden van duidelijke verwachtingen ten aanzien van gedrag. Het derde deelaspect betreft een kindschaal namelijk: het wangedrag dat kinderen vertonen (Hamre et al., 2011). Er wordt in de analyse zowel naar de dimensie als geheel, als naar de drie afzonderlijke deelaspecten van Gedragsregulering gekeken. De dimensie wordt gescoord op een zeven-punts-schaal, waarbij de scores één en twee als laag worden beschouwd, drie, vier en vijf als midden en de scores zes en zeven als hoog. Gezien het feit dat er geen sprake is van een absoluut nulpunt, is deze variabele van interval

meetniveau.

Uit het onderzoek van Thomason en La Paro (2009) is gebleken dat de CLASS Toddler begripsvalide is. Om uitspraken te kunnen doen omtrent de betrouwbaarheid van de CLASS methode wordt gekeken naar de CLASS Pre-K. Deze methode komt grotendeels overeen met de CLASS Toddler. Hierin is vastgesteld dat de CLASS betrouwbaar is (Mashburn et al., 2008; Howes et al., 2008). De cronbachs *alpha* voor de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid ligt tussen de .77 en .88 (Mashburn et al., 2008; Howes et al., 2008). Om groepsinteracties te mogen observeren met de CLASS, wordt de betreffende observator getraind door een professional. Aan het einde van de training moet de observator een toets maken waarbij zij/hij minimaal 80% betrouwbaar moet zijn. Dit draagt bij aan een hoge interbeoordelaarsbetrouwbaarheid van de CLASS.

#### Inschatting van eigen vaardigheden en werktevredenheid

Zowel de inschatting van eigen vaardigheden als de werktevredenheid van een pedagogisch medewerker wordt in kaart gebracht door middel van een vragenlijst voor pedagogisch medewerkers. Deze vragenlijst die is ontwikkeld door de Universiteit Utrecht in samenwerking met het Kohnstamm Instituut. De vragenlijst is een combinatie van een aantal bestaande meetinstrumenten en zelf gecreëerde schalen. De gehele vragenlijst bestaat uit 42 vragen betreffende verschillende onderwerpen over de werkzaamheden binnen het kinderdagverblijf en/of peuterspeelzaal. Dit huidige onderzoek kijkt naar twee vragen en de overige vragen worden buiten beschouwing gelaten. Deze twee vragen worden hieronder nader toegelicht.

Voor het beoordelen van de variabele ‘inschatting van eigen vaardigheden’ van pedagogisch medewerkers is er specifiek naar vraag veertien gekeken. Deze vraag bevat acht items en de antwoordcategorieën variëren van ‘geheel oneens’ tot ‘geheel eens’ op een

vijf-punts-schaal. Voorbeelden van items die bij deze variabele horen zijn: 'ik ben voldoende vaardig in het omgaan met teruggetrokken of angstige kinderen' en 'ik ben voldoende vaardig in het bedenken van activiteiten die kinderen als groep samen kunnen doen'.

Voor het beoordelen van de variabele 'werktevredenheid' van pedagogisch medewerkers is in het bijzonder naar vraag dertien van de vragenlijst gekeken. Deze vraag bestaat uit acht items en antwoordcategorieën variërend van 'nooit' tot 'altijd' op een vijf-punts-schaal. Voorbeelden van items die bij deze variabele horen zijn 'ik voel me in mijn werk ondergewaardeerd' en 'over het geheel genomen, ervaar ik mijn werk als heel zinvol'. Bij de antwoordcategorieën van beide variabelen is er geen sprake van een absoluut nulpunt. De items uit deze variabelen zijn dienvolgens van interval meetniveau.

In welke mate deze vragenlijst betrouwbaar of valide is, is (nog) niet onderzocht. Deze schriftelijke enquête is niet anoniem, maar de uitkomsten zullen niet individueel teruggekoppeld worden. Hiermee wordt verwacht dat respondenten minder snel sociaal wenselijk antwoorden. Wanneer dit gegeven helder teruggekoppeld wordt aan de pedagogisch medewerker, zal dit positief bij kunnen dragen aan de betrouwbaarheid van de vragenlijst.

### *Procedure*

In de periode januari/februari zijn de contactpersonen van de voorschoolse voorzieningen telefonisch benaderd voor het plannen van een groepsobservatie met de CLASS. Per groep worden de groepsinteracties in vier dagelijks terugkerende situaties (onder andere vrij spel en drinken/eten) geobserveerd. Deze observaties vinden voornamelijk in de ochtend plaats, waarbij vijftien tot twintig minuten per situatie wordt geobserveerd. Tijdens de observaties worden er aantekeningen gemaakt die voornamelijk betrekking hebben op de interactie processen tussen het kind en de pedagogisch medewerker. Naderhand worden deze observatie aantekeningen verwerkt op het scoreformulier, waarna er een scores worden

toegerekend. Zoals hierboven wordt beschreven, kan een score variëren van laag (één en twee), midden (drie, vier en vijf) tot hoog (zes en zeven). In de data analyse is alleen de gemiddelde score van de vier observatiemomenten per groep meegenomen. De verzamelde gegevens van de observatie en vragenlijsten worden beheerd volgens strikte richtlijnen voor privacy waarborging in wetenschappelijk onderzoek. De data van zowel de CLASS observatie als vragenlijsten voor pedagogisch medewerkers zijn verwerkt en geanalyseerd door middel van SPSS. Er is gebruik gemaakt van bestaand materiaal uit de periode november 2010 tot en met april 2011.

### *Kwaliteit van de gegevens*

Alvorens een analyse uitgevoerd kan worden, dient het databestand gecontroleerd te worden op eventuele missing values. Dit omdat zij de betrouwbaarheid van het onderzoek negatief kunnen beïnvloeden (Field, 2009). Het aantal ontbrekende waarden voor inschatting van eigen vaardigheden is twaalf (7,8%) en voor werktevredenheid zijn dit er tien ontbrekende waarden (6,5%). Er wordt een imputatie van het serie gemiddelde genomen, zodat het maximaal aantal waarden in het onderzoek meegenomen kunnen worden.

Naast missing values wordt de kwaliteit van de gegevens gecontroleerd door middel van factoranalyses en betrouwbaarheidsanalyses. Voordat dit uitgevoerd kan worden, is eerst gekeken worden of alle items in de juiste richting zijn geformuleerd. Wat betreft de variabele inschatting van eigen vaardigheden zijn alle items in de juiste, positieve, richting geformuleerd. Dit geeft aan dat een hoge score op een item een positieve indicatie is voor inschatting van eigen vaardigheden van pedagogisch medewerkers. Wat betreft de variabele werktevredenheid zijn de items één, vijf, zes en acht niet in de juiste, positieve, richting geformuleerd. Deze items worden omgepoold waarna een hoge score op een item een positieve indicatie voor werktevredenheid van pedagogisch medewerkers inhoudt.

Na het uitvoeren van de factoranalyse voor de variabele inschatting van eigen vaardigheden worden er twee factoren geëxtraheerd met een eigenwaarde groter dan één. Zowel het item 'omgaan met een lichamelijke beperking' als 'omgaan met een verstandelijke beperking' hebben een hoge lading op een tweede factor. Deze twee items worden om deze reden uit de variabele inschatting van eigen vaardigheden gehaald. De factor, met deze twee items uitgesloten, verklaart 56.10% van de variantie in de componenten. De betrouwbaarheid van de schaal inschatting van eigen vaardigheden is  $\alpha=.88$ , hiermee wordt de interne consistentie van deze variabele als goed beoordeeld.

Na het uitvoeren van de factoranalyse voor de variabele werktevredenheid blijkt dat er twee verschillende aspecten van werktevredenheid worden gemeten. Beide aspecten behoren wel tot hetzelfde overkoepelende construct, werktevredenheid, waardoor de twee verschillende aspecten als één variabele opgenomen in de onderzoeksanalyse. De betrouwbaarheid van de schaal werktevredenheid is  $\alpha=.77$ , hiermee wordt de interne consistentie van deze variabele eveneens als goed beoordeeld.

### *Analysemethode en voorwaarden*

Om de twee onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden worden er twee lineaire regressieanalyses uitgevoerd. Er is gekozen voor een lineaire regressie analyse, omdat dit onderzoek gebruik maakt van één afhankelijke variabele, te weten reguleren van het gedrag van kinderen, en meerdere onafhankelijke variabelen, te weten inschatting van eigen vaardigheden en werktevredenheid, en omdat er onderzocht wordt of er sprake is van een mogelijke samenhang tussen deze variabelen (Field, 2009).

Alvorens de lineaire regressieanalyse uitgevoerd mag worden, moet de data gecontroleerd worden voor de geldende voorwaarden; X en Y moet minimaal van interval meetniveau zijn, de predictoren moeten variantie hebben, spreiding van residuen is per X-

waarde gelijk, residuen zijn per X waarde normaal verdeeld, onafhankelijkheid van waarnemingen bij respondenten, relatie tussen X en Y is lineair en er mag geen sprake zijn van uitbijters (Field, 2009). De verkregen data voldoet op één voorwaarden na, aan alle voorwaarden. Hoewel er wat betreft de variabele reguleren van gedrag één uitschieter is gevonden, is deze niet extreem en wordt daarom niet verwijderd.

## **Resultaten**

Het huidige onderzoek richt zich op het verband tussen de inschatting van de eigen vaardigheden en werktevredenheid van een pedagogisch medewerker enerzijds en de vaardigheid in het reguleren van het gedrag van twee-tot-vier-jarige kinderen op voorschoolse voorzieningen anderzijds. Hieruit voortkomend zijn twee onderzoeksvragen opgesteld die samen dit mogelijke verband onderzoeken. Per onderzoeksvraag zullen de onderzoeksresultaten besproken worden. De beschrijvende statistieken van de onderzoeksgroep zijn weergegeven in Tabel 1.



Tabel 1

*Aantallen pedagogisch medewerkers, Gemiddelden, Standaardafwijkingen, Minimum en Maximum, op de resultaten van de onafhankelijke- en de afhankelijke variabelen*

Variabelen	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Inschatting eigen*					
vaardigheden	154	4.30	0.44	3.38	5.00
Werktevredenheid *	154	4.12	0.51	2.86	5.00
Gedragsregulering	154	5.01	0.75	2.25	6.75
Gemiddeld**					
Proactief***	154	2.40	0.50	1.00	3.00
Aanmoedigen	154	2.23	0.56	1.00	3.00
positief gedrag***					
Wangedrag***	154	2.50	0.48	1.00	3.00

*Noot* \* Het theoretisch minimum=1 en het theoretisch maximum=5 \*\*Het theoretisch minimum=1 en theoretisch maximum=7 \*\*\* Het theoretisch minimum=1 en het theoretisch maximum=3

Uit de beschrijvende statistieken blijkt dat de pedagogisch medewerkers tamelijk hoog scoren op zowel de variabele inschatting van eigen vaardigheden als op de variabele werktevredenheid. Daarnaast scoren de pedagogisch medewerkers eveneens tamelijk hoog op zowel de gehele variabele reguleren van gedrag als op de drie afzonderlijke deelaspecten.

#### *Inschatting van eigen vaardigheden*

Uit de lineaire regressieanalyse is gebleken dat het verband tussen inschatting van eigen vaardigheden en het reguleren van gedrag van kinderen niet significant is,  $F^2 = 0.01$ ,

adjusted  $R^2=0.00$ ,  $F(1,152)=0.89$ ,  $p=.35$  (eenzijdig). Vervolgens is er een lineaire regressieanalyse uitgevoerd om een mogelijk verband aan te tonen tussen de inschatting van eigen vaardigheden van pedagogisch medewerkers en de drie afzonderlijke deelaspecten van Gedragsregulering: proactieve benadering, het bieden van duidelijke verwachtingen ten aanzien van het gedrag van kinderen en het wangedrag wat kinderen vertonen (Hamre et al., 2011).

Uit de resultaten blijkt een significant positief verband tussen inschatting van eigen vaardigheden en de mate waarin de pedagogisch medewerker proactief is in het reguleren van gedrag van kinderen,  $R^2=0.04$ , adjusted  $R^2=0.03$ ,  $F(1,152)=6.00$ ,  $p=.02$ . Een pedagogisch medewerker die zijn/haar eigen vaardigheden hoog inschat, heeft een meer proactieve benadering dan een pedagogisch medewerker die zijn/haar vaardigheden lager inschat. Daarnaast is er een significant positief verband gevonden tussen inschatting van eigen vaardigheden van pedagogisch medewerkers en de mate waarin kinderen wangedrag vertonen,  $R^2=0.03$ , adjusted  $R^2=0.02$ ,  $F(1,152)=4.51$ ,  $p=.04$ . Dit betekent dat er bij een pedagogisch medewerker die zijn/haar eigen vaardigheden hoog inschat, de kinderen minder wangedrag laten zien dan bij een pedagogisch medewerker die zijn/haar eigen vaardigheden laag inschat. Er is echter geen significant verband gevonden tussen inschatting van eigen vaardigheden en het bieden van duidelijke verwachtingen ten aanzien van het gedrag van kinderen,  $R^2=0.03$ , adjusted  $R^2=0.02$ ,  $F(1,152)=3.86$ ,  $p=.05$ .

### *Werktevredenheid*

Daarnaast is een lineaire regressieanalyse uitgevoerd om te bepalen of er een verband is tussen werktevredenheid van pedagogisch medewerkers en zijn/haar vaardigheid in het reguleren van gedrag van kinderen, waaruit blijkt dat er een significant positief verband is,  $R^2=0.07$ , adjusted  $R^2=0.07$ ,  $F(1,152)=12.16$ ,  $p=.01$  (eenzijdig). Een pedagogisch medewerker

die tevreden is over zijn/haar werk, zal hoger scoren op het reguleren van het gedrag van kinderen in de groep dan pedagogisch medewerkers die minder tevreden is over zijn/haar werk. Daarna is onderzocht of er een verband bestaat tussen werktevredenheid en de drie deelaspecten van Gedragsregulering.

Uit de lineaire regressieanalyse blijkt geen significant verband tussen werktevredenheid en de mate waarin de pedagogisch medewerker proactief is in het reguleren van gedrag van kinderen,  $R^2=0.00$ , adjusted  $R^2=-0.01$ ,  $F(1,152)=0.05$ ,  $p=.82$ . Ook is er geen significant verband gevonden tussen werktevredenheid en het bieden van duidelijke verwachtingen ten aanzien van het gedrag van kinderen,  $R^2=0.00$ , adjusted  $R^2=-0.01$ ,  $F(1,152)=.02$ ,  $p=.96$ . Tevens is er geen significant verband tussen de werktevredenheid van pedagogisch medewerkers en de mate waarin kinderen wangedrag vertonen,  $R^2=0.02$ , adjusted  $R^2=0.02$ ,  $F(1,152)=3.38$ ,  $p=.07$ .

Werktevredenheid van pedagogisch medewerkers hangt wel samen met hun vaardigheden in het reguleren van gedrag van kinderen, en de inschatting van eigen vaardigheden blijkt hier niet significant mee verband te houden. Hierdoor is het toetsen van een mediatie verband niet mogelijk.

## Discussie

Het doel van deze masterthesis is onderzoeken of er een verband bestaat tussen de inschatting van de eigen vaardigheden en/of werktevredenheid van pedagogisch medewerkers en hun vaardigheden in het reguleren van het gedrag van twee-tot-vier-jarige kinderen op voorschoolse voorzieningen. Door de bijbehorende onderzoeksvragen te beantwoorden, wordt gekeken of er daadwerkelijk een verband bestaat tussen inschatting van eigen vaardigheden en werktevredenheid van pedagogisch medewerkers en reguleren van het gedrag van kinderen.

*Inschattting van eigen vaardigheden en het reguleren van gedrag*

Uit de resultaten is gebleken dat er geen verband bestaat tussen inschatting van eigen vaardigheden en het reguleren van gedrag. Daarnaast is er geen verband gevonden tussen inschatting van eigen vaardigheden en het bieden van duidelijke verwachtingen ten aanzien van het gedrag van kinderen. Er is echter wel een positief verband gevonden tussen inschatting van eigen vaardigheden en de mate waarin een pedagogisch medewerker proactief is in het reguleren van het gedrag van kinderen. Ook is er een positief verband gevonden tussen inschatting van eigen vaardigheden en de mate waarin kinderen wangedrag vertonen. Dit betekent dat een pedagogisch medewerker die zijn/haar eigen vaardigheden hoog inschat, een meer proactieve benadering heeft en de kinderen laten minder wangedrag zien dan bij een pedagogisch medewerker die zijn/haar eigen vaardigheden lager inschat.

Het resultaat is niet geheel in overeenstemming met eerder onderzoek betreffend dit mogelijke verband. Zoals in het theoretisch kader beschreven is blijkt uit de literatuur dat *self-efficacy* van een leerkracht invloed heeft op zijn persoonlijke overtuiging van zijn kwaliteiten om leerlingen aan te zetten tot het behalen van goede prestaties (Tschannen-Moran en Woodfolk-Hoy, 2001). Leerkrachten met een hoge mate aan *self-efficacy* besteden bijvoorbeeld meer tijd aan academische activiteiten, hebben vertrouwen in hun eigen vermogen tot het managen van hun klas en zij begeleiden scholieren met problemen in een hogere mate dan leerkrachten met weinig *self-efficacy* (Bandura, 1998; Caprara, Barbaranelli, Staca, & Malone, 2006). Het, op basis van de literatuur, verwachte positieve verband tussen beide variabelen blijkt dus niet geheel overeen te komen met de resultaten van dit onderzoek.

Dat er geen verband is gevonden tussen inschatting van eigen vaardigheden en het reguleren van gedrag, kan verklaard worden doordat de vragen die gesteld zijn aan de pedagogisch medewerkers over hun inschatting van eigen vaardigheden, andere vaardigheden

meten dan de vaardigheden die met de CLASS zijn geobserveerd, waardoor er geen verband gevonden kan worden. Een tweede verklaring kan zijn dat het onderzoek waar de verwachting op gebaseerd is, een andere doelgroep betreft namelijk: leerkrachten van het basisonderwijs. De onderzoekseenheden van dit onderzoek zijn pedagogisch medewerkers van de voorschoolse voorzieningen. Een derde verklaring kan zijn dat de vragen die betrekking hebben op de inschatting van eigen vaardigheden, maar een beperkt aantal aspecten van de eigen vaardigheden meet. Er is dus weinig variatie in de vragen. In de CLASS wordt er gekeken naar veel meer aspecten, waardoor het moeilijk is om een verband te vinden tussen beide variabelen. Een vierde verklaring voor geen verband kan zijn dat een pedagogisch medewerker zich vaker gemiddeld hoger scoren op het gebied van inschatting van eigen vaardigheden, dan wat in werkelijkheid wordt gemeten. Dit is aannemelijk gezien de beschrijvende statistieken, waaruit ook blijkt dat pedagogisch medewerkers hoog gemiddeld scoren op de variabele inschatting van eigen vaardigheden.

#### *Werktevredenheid en het reguleren van gedrag*

Uit de resultaten is gebleken dat er een positief verband bestaat tussen werktevredenheid van pedagogisch medewerkers en het reguleren van gedrag van kinderen. Zoals in het theoretisch kader beschreven is, blijkt ook uit de literatuur dat werktevredenheid een belangrijke factor is voor de motivatie voor werk, daarnaast is het een beschermende factor tegen stress en heeft het een positieve invloed op het zelfvertrouwen van de leerkrachten (Stocker, Jacobshagen, Semmer, & Annen, 2010). Verder leidt het ervaren van een hoge mate van werktevredenheid tot meer motivatie onder de werknemers om zich verder te ontwikkelen, oftewel dit draagt bij aan verdere professionalisering (Kyndt, Dochy, Michielsens, & Moeyaert, 2009). Het, op basis van de literatuur, verwachte positieve verband tussen beide variabelen blijkt dus overeen te komen met de resultaten van dit onderzoek. Een

pedagogisch medewerker die dus meer tevreden is over zijn/haar werk, is beter in staat om het gedrag van kinderen te reguleren.

Verder is het opvallend dat er geen verband bestaat tussen werktevredenheid van pedagogisch medewerkers en de drie deelaspecten van Gedragsregulering. Een verklaring hiervoor kan zijn dat de drie afzonderlijke deelaspecten van Gedragsregulering op een drie-puntsschaal zijn gescoord en de gehele dimensie Gedragsregulering op een zeven-puntsschaal. Daardoor is er minder variatie op de deelaspecten, waardoor er minder goed een verband gevonden kan worden.

### *Beperkingen van het onderzoek*

Dit onderzoek kent een aantal beperkingen. Zoals de selecte werving van deze respondenten en instellingen, hierdoor worden de gegevens in mindere mate generaliseerbaar voor het totaal aantal Nederlandse pedagogisch medewerkers. De voorschoolse voorzieningen waarbij groepsobservaties plaats vinden, nemen deel aan een landelijk onderzoek naar kwaliteit van voorschoolse voorzieningen en de effecten daarvan op de ontwikkeling van kinderen. De onderzoeksresultaten kunnen daarom niet gegeneraliseerd worden naar een bredere populatie en er is onvoldoende garantie voor de representativiteit van de steekproef.

Ten tweede bestaat de kans dat pedagogisch medewerkers sociaal wenselijke antwoorden geven. Er is gebruik gemaakt van een zelf ingevulde vragenlijst en het invullen van de vragenlijst was niet anoniem. Er kan sprake zijn geweest van sociaal wenselijke antwoorden bij vragen over inschatting van eigen vaardigheden of de tevredenheid over het werk. Sociaal wenselijke antwoorden kunnen de betrouwbaarheid en waarheidsgetrouwheid van de resultaten van dit onderzoek negatief beïnvloeden (Baarda, 2009).

### *Vervolgonderzoek*

Omdat de eerder gestelde hypothesen op basis van dit onderzoek niet allemaal bevestigd zijn en omwille van de hierboven genoemde beperkingen, laat dit onderzoek ruimte voor vervolgonderzoek. Zo zou een onderzoek uitgevoerd kunnen worden met een aselechte steekproef om de generaliseerbaarheid van de resultaten te vergroten. Daarnaast zou gebruik kunnen worden gemaakt van uitgebreidere schalen. Hierbij kan gedacht worden aan opnemen van vragen, bij de variabele inschatting van eigen vaardigheden, welke betrekking hebben op het reguleren van het gedrag van kinderen. Hierdoor wordt de betrouwbaarheid van de variabele inschatting van eigen vaardigheden op het reguleren van gedrag van kinderen verhoogd. Er bestaat daardoor een grotere kans dat deze twee variabelen met elkaar verband houden. Vervolgonderzoek moet uitwijzen wat het verband is tussen de inschatting van eigen vaardigheden van pedagogisch medewerkers en het reguleren van gedrag van kinderen.

### *Implicaties van het onderzoek*

Een aanbeveling voor nader onderzoek is het toespitsen van informatie op pedagogisch medewerkers, nu is er voornamelijk gebruik gemaakt van literatuur betreffende leerkrachten in het basisonderwijs, omdat literatuur betreffende pedagogisch medewerkers niet voorhanden was. Het gaat hier om zowel inschatting van eigen vaardigheden als werktevredenheid. Wanneer deze gegevens beschikbaar zijn, zal het onderzoek nog beter onderbouwd kunnen worden, omdat gegevens dan geheel aansluiten bij de onderzoekspopulatie.

De gevonden resultaten in dit onderzoek kunnen ook waarde hebben voor de voorschoolse voorzieningen op grond waarvan dit onderzoek is uitgevoerd. Zo blijkt uit de resultaten dat er een duidelijk verband bestaat tussen werktevredenheid van pedagogisch medewerkers en het reguleren van gedrag van kinderen. Dit geeft aan dat, wanneer de

voorschoolse voorzieningen inspelen op de werktevredenheid van pedagogisch medewerkers, zij het reguleren van gedrag van kinderen kunnen vergroten. Daarnaast is er een verband gevonden tussen inschatting van eigen vaardigheden en twee deelaspecten van Gedragsregulering, waardoor het van belang is dat voorschoolse voorzieningen eveneens inspelen op de inschatting van eigen vaardigheden van pedagogisch medewerkers.

In internationale literatuur worden verscheidene concepten genoemd die van invloed kunnen zijn op werktevredenheid. Zo blijkt dat er een mogelijk verband bestaat tussen werktevredenheid en de drie psychologische basisbehoeften: autonomie, verbondenheid en competentie (Deci & Ryan, 2000). Hierbij leidt een vervulling van de drie psychologische basisbehoeften tot een hogere werktevredenheid (Deci & Gagné, 2005). Uit het onderzoek van Deci en Gagné (2005) is gebleken dat werktevredenheid van mensen kan groeien in een omgeving waar de bevrediging van de drie psychologische basisbehoeften worden gestimuleerd. ‘Autonomie’ staat voor de behoefte om iets te doen met een gevoel van vrijwilligheid en eigen keuze. Mensen hebben behoefte aan zelfbeschikking en een vrije wil. ‘Verbondenheid’ staat voor de behoefte aan een positieve relatie met anderen. Het is een gevoel van sociaal verbonden zijn en bij een groep of gemeenschap te horen. ‘Competentie’ staat voor de behoefte om de omgeving te beïnvloeden en zich competent te voelen voor een taak (Deci & Ryan, 2000; Deci & Gagné, 2005; Evelien, Korthagen, & Brekelmans, 2008). Wanneer aan deze drie basisbehoeften voldaan wordt kan dit leiden tot psychologische gezondheid en groei, een gevoel van welzijn, optimaal functioneren en zelf actualisatie (Deci & Ryan, 2000; Evelien et al., 2008). Bevrediging van de behoefte autonomie bij leerkrachten kan zorgen voor een gevoel van authenticiteit, ruimte voor eigen ideeën en keuzes en een sterk gevoel van individuele en professionele ontwikkeling. Bevrediging van de behoefte verbondenheid kan een gevoel van contact- en een positieve relatie met leerlingen geven. Bevrediging van de behoefte aan competentie kan een gevoel geven van competent zijn voor



het begeleiden van een klas (Evelein, Korthagena, & Brekelmans, 2008). Het is dus van belang dat er aandacht wordt besteedt aan deze drie basisbehoeften van de pedagogisch medewerkers, zodat de werktevredenheid van hen vergoot kan worden.

Gezien het inspelen op de inschatting van eigen vaardigheden van pedagogisch medewerkers, is uit het onderzoek van Chen, Gully en Eden (2001) gebleken dat een toenemende hoeveelheid van behaalde successen naast vasthoudende positieve ervaringen, algemene *self-efficacy* doet toenemen. Uit het onderzoek van Yeo en Neal (2006) is gebleken dat als leerkrachten succes ervaren, zij ook een hogere *self-efficacy* zullen ontwikkelen. Ook is uit dit onderzoek gebleken dat het ontvangen van positieve feedback *self-efficacy* kan verhogen.

### **Conclusie**

De resultaten uit dit onderzoek tonen aan dat er geen verband bestaat tussen de inschatting van de eigen vaardigheden van pedagogisch medewerkers en hun vaardigheden in het reguleren van het gedrag van twee-tot-vier-jarige kinderen op voorschoolse voorzieningen. Er is bestaat echter wel een verband tussen inschatting van eigen vaardigheden van pedagogisch medewerkers en twee van de drie deelaspecten van Gedragsregulering, namelijk met de mate waarin een pedagogisch medewerker proactief is en met de mate waarin kinderen wangedrag vertonen. Er is geen verband gevonden tussen inschatting van eigen vaardigheden en het bieden van duidelijke verwachtingen ten aanzien van het gedrag van kinderen.

Uit de resultaten is verder naar voren gekomen dat er een verband bestaat tussen werktevredenheid van pedagogisch medewerkers en zijn/haar vaardigheid in het reguleren van gedrag van twee-tot-vier-jarige kinderen op voorschoolse voorzieningen. Daarnaast bestaat er geen verband tussen werktevredenheid en de drie deelaspecten van

### Gedragsregulering.

Uit dit onderzoek kan dus geconcludeerd worden, dat ten behoeve van de kwaliteitsverbetering op voorschoolse instellingen de nadruk gelegd moet worden op inschatting van eigen vaardigheden en werktevredenheid van de pedagogisch medewerkers. Wanneer dit gebeurt wordt de pedagogische relatie positief gestimuleerd, wat ten goede komt aan de kwaliteit van voorschoolse instellingen.

### Referentielijst

- Ahnert, L., & Lamb, M. E. (2003). Shared care: Establishing a balance between home and child care settings. *Child Development, 74*, 1044-1049. doi: 10.1111/1467-8624.00587
- Baarda, B. (2009). *Dit is onderzoek. Handleiding voor kwantitatief en kwalitatief onderzoek*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (1998). *Self-efficacy*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the schoollevel. *Journal of School Psychology, 44*, 473-490.  
doi:10.1016/j.jsp.2006.09.001
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods, 4*, 62-83. doi: 10.1177/109442810141004
- Deci, E. L. & Gagné, M. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 331-362. doi: 10.1002/job.322
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology, 25*, 54-67.  
doi:10.1006/ceps.1999.1020
- Evelein, F., Korthagena, F., & Brekelmans. (2008). Fulfilment of the basic psychological needs of student teachers during their first teaching experiences. *Teaching and Teacher Education, 24*, 1137-1148. doi:10.1016/j.tate.2007.09.001
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* Los Angeles: Sage
- Gitlin, A. (2001). Bounding teacher decision making: the threat of intensification. *Educational Policy, 15*, 227 – 257. doi: 10.1177/0895904801015002001

- Grosch, W. N., & Olsen, D. C. (2000). Clergy Burnout: an integrative approach. *Journal of Clinical Psychology, 56*, 619 – 632. doi:10.1002/(SICI)1097-4679(200005)56
- Kagan, D.M. (1992). Implications of Research on Teacher Belief. *Educational Psychologist, 27*, 65-90. doi: 10.3102/00346543062003307
- Hamre, B. K., La Paro, K. M., & Pianta, R. C. (2011). *Classroom Assessment Scoring System - CLASS Toddler*. Charlottesville: Teachstone.
- Hirschfeld, R. R. (2000). Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form make a difference?. *Educational and Psychological Measurement, 60*, 255-270. doi: 10.1177/00131640021970493
- Horn van, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*, 365 – 375. doi: 10.1348/0963179041752718
- Howes, C., Burchinal, M., Pianta, R., Bryant, D., Early, D., Clifford, R., & Barbarin, O. (2008). Ready to Learn? Children's pre-academic achievement in pre-Kindergarten programs. *Early Childhood Research Quarterly, 23*, 27-50.  
doi: 10.1016/j.ecresq.2007.05.002
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluation traits--self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability--with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology 86*, 80-92. doi: 10.1037/0021-9010.86.1.80
- Kopp, C. B. (1982). Antecedents of self-regulation: A developmental perspective. *Developmental Psychology, 18*, 199-214. doi: 10.1037//0012-1649.18.2.199
- Kyndt, E., Dochy, F., Michielsens, M, & Moeyaert, B. (2009) Employee retention: Organisational and personal perspectives. *Vocations and Learning, 12*, 195 – 215, doi: 10.1007/s12186-009-9024-7.

- Mashburn, A. J., Pianta, R. C., Hamre, B. K., Downer, J. T., Barbarin, O. A., Bryant, D., Burchinal, M., & Early, D. M. (2008). Measures of Classroom Quality in Prekindergarten and Children's Development of Academic, Language, and Social Skills. *Child Development, 79*, 732-749. doi: 10.1111/j.1467-8624.2008.01154.x
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2011) *Kerncijfers 2006-2010, Onderwijs, cultuur en wetenschap*. verkregen op 15 maart 2012, op <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/brochures/2011/05/12/kerncijfers-2006-2010.html>
- Schyns, B., & Collani Von, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11*, 219-241. doi: 10.1080/13594320244000148
- Stoker, D., Jacobshagen, N., Semmer, N. K., & Annen, H. (2010). Appreciation at work in the Swiss armed forces. *Swiss Journal of Psychology, 69*, 117 – 124. doi: 10.1024/1421-0185/a000013
- Sutherland, K. S., & Oswald, D. P. (2005). The relationship between teacher and student behavior in classrooms for students with emotional and behavioral disorders: transactional processes. *Journal of Child and Family Studies, 14*, 1-14. doi: 10.1007/s10826-005-1106-z
- Thomason, A. C., & La Paro, K. M. (2009). Measuring the quality of teacher-child interactions in toddler child care. *Early Education and Development, 20*, 285-304. doi: 10.1080/10409280902773351
- Tschannen-Moran, M., & Woodfolk-Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education, 17*, 783-805. doi: 10.1016/S0742-051X(01)00036-1
- Taris, R., & Feij, J. A. (2001). Longitudinal examination of the relationship between supplies-

values fit and work outcomes. *Applied Psychology: An International Review*, 50,  
52-80. doi: 10.1111/1464-0597.00048

Van der Vegt, A. L., Jepma, I. J., Cuelenaere, B., Siegert, J. & Thio, V. (2009). *Trends in en  
rondom het peuterspeelzaalwerk*. Utrecht/Rotterdam: Sardes/ECORYS.

Verstegen, R., & Lodewijks, H. P. B. (2006). *Interactiewijzer*. Assen: Van Gorcum.

Yeo, G. B., & Neal, A. (2006). An examination of the dynamic relationship between  
selfefficacy and performance across levels of analysis and levels of specificity.  
*Journal of Applied Psychology*, 91, 1088–1101.