



UNIVERSITEIT UTRECHT
Master Arbeids- en Organisationspsychologie

Masterthesis

Zelfdeterminatie voor iedereen?
Een toepassing van de zelfdeterminatie theorie bij
laagopgeleide werknemers

*Als je een schip wil bouwen, roep dan geen mannen bij elkaar om hout te verzamelen,
het werk te verdelen en orders te geven. In plaats daarvan, leer ze te verlangen naar
de eindeloze zee.*

Antoine de Saint-Exupery (1900-1945)

Joost-Pieter Duizendstra
3269078

21-6-2013

Begeleider: dr. Maria Peeters
Tweede beoordelaar: dr. Phil Heiligers

VOORWOORD

Met trots mag ik u mijn masterscriptie presenteren. Na een hoop bloed, zweet en tranen is deze scriptie mijn kroonstuk geworden op een zeer mooie en geslaagde studie. Het schrijven van een scriptie is een proces, waar vallen en opstaan het grootste deel van mijn proces beschrijven. Maar alle tegenslagen zijn overwonnen en ik mag mijn studie na een mooie en lange carrière afsluiten.

Wanneer ik er alleen voor had gestaan had ik nooit kunnen bereiken wat ik nu heb bereikt en had ik mijzelf niet kunnen overstijgen. Er zijn een aantal mensen in mijn omgeving die ik wil bedanken.

Dr. Maria Peeters wil ik bedanken voor haar uitstekende feedback en positieve ondersteuning tijdens het schrijven van deze scriptie. Tijdens het hele proces heb ik op haar kunnen vertrouwen en bouwen en is één van de redenen dat deze scriptie hier afgerond ligt.

Heel erg bedankt en ik hoop dat onze paden elkaar nog eens mogen kruisen.

Ik wil ook graag Ruurd Dijkman bedanken. Voorafgaand, in het begin en tijdens het proces hebben we goede gesprekken gevoerd over het concept, de richting en de uitvoering. Af en toe een stevige discussie hielp mij de 'status quo' in mijn hoofd te handhaven. Ruurd Dijkman is ook degene geweest die mij aan een stage heeft geholpen. Bedankt voor je intensieve hulp, goede woorden en ondersteuning!

Uiteraard wil ik ook Elka Pieterman en specifiek Peter van den Berg en Katrien van den Branden bedanken voor de mogelijkheid mijn stage te vervullen bij Elka Pieterman. In het bijzonder wil ik Annemarie den Houting bedanken voor haar begeleiding tijdens mijn stage.

Een woord van dank gaat ook uit naar Jacques Forest (Ph. D.) en Marylene Gagné (Ph.D.) Zij namen de tijd mijn vragen te beantwoorden. Ik vind het bijzonder dat zij de tijd hebben genomen om mij, een student aan de andere kant van de wereld, te helpen.

In het bijzonder wil ik mijn vriendin, Lotte Dijkman, bedanken. Ik weet van mijzelf dat wanneer ik met een dergelijk project bezig ben, dit mij volledig kan opslokken. Stress, spanning en geïrriteerdheid, wat ik normaal niet uitstraal, komt dan naar boven. Ik wil Lotte bedanken voor haar niet oprakende geduld, eindeloze support, onbegrensde positiviteit en haar strenge woorden wanneer ik dit nodig had. Dank je wel.

Joost-Pieter Duizendstra

21-06-2013

SAMENVATTING

Dit onderzoek richt zich op de toepassing van de zelfdeterminatie theorie op een weinig onderzochte groep, de laagopgeleide werknemers. Dit onderzoek exploreert of de basisassumpties van de zelfdeterminatie theorie ook gelden voor laagopgeleide werknemers. De groep participanten (N=75) zijn laagopgeleide werknemers van drie verschillende organisaties. Ondanks de kleine groep participanten, is dit onderzoek een eerste exploratieve stap. Er is alleen een significant verband gevonden tussen opleidingsniveau en verbondenheid. Er zijn significante relaties gevonden tussen de bevrediging van competentie en verbondenheid enerzijds en intrinsieke motivatie anderzijds. Ook bleek uit de resultaten dat de laagopgeleide werknemers significant meer intrinsiek gemotiveerd zijn dan extrinsiek gemotiveerd. Uit de resultaten kan de voorzichtige conclusie worden getrokken dat autonomie bij laagopgeleide werknemers niet de *juiste* variabele is om intrinsieke motivatie te voorspellen bij laagopgeleide werknemers. Daarbij zijn competentie en verbondenheid niet de juiste psychologische basisbehoeften om extrinsieke motivatie te voorspellen bij laagopgeleide werknemers.

ABSTRACT

This research focusses on the application of the self-determination theory on low educated workers. Specifically on the basic assumptions of the self-determination theory and if these are the same for low educated employees. Almost all of the research focussed on students and highly educated employees and the low educated employees are not researched at all. This research provides evidence for these employees. The respondents (N=75) are all low educated employees from three organisations. Despite of the small group of respondents, this research is the first explorative step. Only the relation between relatedness and level of education was positive and significant. There have been found significant relations between competence and relatedness and intrinsic motivation. The results also show that the low educated employees score significant higher on intrinsic motivated than on extrinsic motivation. Considering the results, autonomy is not the right variabele to predict intrinsic motivation for low educated employees. Also are competence and relatedness not the right variabeles to predict extrinsic motivation.

1. INLEIDING

1.1 Introductie

Motivatie is een belangrijk en veel gehoord begrip, aangezien motivatie een rol speelt bij alles wat mensen doen en ondernemen. Thomas (2000), Verstuyf & Vansteenkiste (2008) en Deci & Ryan (1985) bevestigen dit door te stellen dat motivatie ervoor zorgt dat mensen bepaald gedrag vertonen en bepaalde acties ondernemen. Huijt (2001) definieert motivatie als “de reden om iets te doen”. De initiatie, de richting, de intensiteit en de volharding van ons gedrag komt voort uit onze motivatie.

Uiteraard zijn er verschillende vormen van motivatie te onderscheiden (Deci & Ryan, 2004; Thomas, 2000). Vroeger zochten mensen voedsel om te overleven en nu werken we voor geld en onze persoonlijke ontwikkeling en ‘s avonds ontspannen we voor de tv of men leest een boek. Allemaal verschillende acties en situaties geïnitieerd met verschillende doelen waarvoor verschillend gedrag is vereist, gedreven door verschillende achterliggende motivaties. Mensen zijn extrinsiek gemotiveerd wanneer zij acties ondernemen omdat er een beloning tegenover staat, zoals geld of status (Van den Broeck, Vansteenkiste, de Witte, Lens & Andriessen 2009). Wanneer mensen intrinsiek gemotiveerd zijn, ondernemen zij actie omdat de taak hetgeen is wat ze echt willen doen (Thomas, 2000). Mensen voeren deze taken niet uit voor een beloning, maar het uitvoeren van de taak zelf is de beloning (Van den Broeck et. al., 2009).

1.2 Relevantie van het onderzoek

Het bovenstaande beschrijft wat motivatie is en wat de functie van motivatie is voor het menselijk handelen. De acties met verschillende doelen en het specifieke gedrag dat hierbij hoort komt voort uit motivatie. Zonder motivatie zouden mensen niets ondernemen (Thomas, 2000). Voor onderzoekers is motivatie ook een uiterst interessant onderwerp, aangezien het toepasbaar is op veel verschillende (sociale) gebieden: *onderwijs* (Guay, Ratelle & Chanal, 2008), *sport* (Deci & Ryan, 2000; Hagger & Chatzisarantis, 2007), maar ook *opvoeding* (Thomas, 2000; Deci & Ryan, 1985) en *werk* (Gagne & Deci, 2005; Deci & Ryan, 2004; Thomas, 2000). Als er bijvoorbeeld bekend is hoe kinderen gemotiveerd (kunnen) worden voor school, kan de manier van lesgeven worden veranderd of het programma aantrekkelijker en effectiever worden gemaakt. Sporters kunnen op een andere manier gemotiveerd worden om nog betere prestaties neer te zetten. Het bekendste gebied is echter de werkmotivatie. Werkgevers willen dat hun werknemers intrinsiek gemotiveerd zijn, omdat zij dan plezier in hun werk hebben en doen wat ze oprecht leuk en interessant vinden (Verstuyf & Vansteenkiste, 2008; Koestner & Losier, 2002). Gemotiveerde werknemers kennen een hoge werktevredenheid en productiviteit, wat meer winst betekent voor de organisatie (Verstuyf & Vansteenkiste, 2008).

Door de grote maatschappelijke relevantie van motivatie is hier al veel onderzoek naar gedaan. De zelfdeterminatie theorie is een bekende en veel onderzochte theorie, die stelt dat er twee soorten motivatie zijn, namelijk extrinsieke en intrinsieke motivatie. De zelfdeterminatie theorie en haar principes zijn al veelvuldig onderzocht (Gagne & Meyer, 2008; Vansteenkiste, Lens & Deci, 2006; Tremblay, Blanchard, Pelletier, Taylor & Villeneuve, 2009 en Deci & Ryan, 2000; 2008).

Opvallend is dat, naar mijn beste weten, bijna al het onderzoek is gedaan bij middel- en hoogopgeleide werknemers en studenten. De groep laagopgeleide en ongeschoolde werknemers zijn niet als participanten onderzocht. Dit betekent dat de bestaande resultaten niet gegeneraliseerd kunnen worden naar

de groep laagopgeleide werknemers. Er is geen empirische evidentie dat de zelfdeterminatie theorie en haar processen hetzelfde werken bij laagopgeleide werknemers en er is geen empirische evidentie dat de zelfdeterminatie theorie eenzelfde voorspellende waarde heeft voor de motivatie en gezondheid van laagopgeleide werknemers als voor middelbaar- en hoogopgeleide werknemers. Deze voorspellende waarde is echter juist belangrijk voor werkgevers, omdat zij zo het beste uit hun laagopgeleide werknemers kunnen halen en de hoogste productiviteit kunnen realiseren met gezonde en gemotiveerde werknemers (Verstuyf & Vansteenkiste, 2008).

Dit onderzoek is derhalve gericht op de toepassing van de zelfdeterminatie theorie bij de groep laagopgeleide werknemers. De hoofdvraag die hieruit voortvloeit is als volgt:

In welke mate zijn laagopgeleide werknemers intrinsiek dan wel extrinsiek gemotiveerd voor hun werk en wat zijn de gevolgen van hun motivatie voor hun werkgerelateerd welbevinden?

1.3 Zelfdeterminatie theorie

De zelfdeterminatie theorie van Deci & Ryan (1985) is een macrotheorie over menselijke motivatie en is toepasbaar op vele verschillende sociale omgevingen waarin mensen zich bevinden. Volgens de zelfdeterminatie theorie zijn mensen proactief van aard en niet reactief zoals vele andere theorieën stellen (Meyer & Gagne, 2008; Verstuyf & Vansteenkiste, 2008). Door de proactieve aard willen mensen zichzelf en hun omgeving steeds verder ontdekken en ontwikkelen. Deci & Ryan (1985) stellen daarom dat alle activiteiten die mensen ondernemen gericht zijn op persoonlijke ontwikkeling en groei, oftewel, de aangeboren groeitendens (Deci & Ryan, 2004; Verstuyf & Vansteenkiste, 2008). Deze aangeboren groeitendens komt echter niet onvoorwaardelijk tot uiting. De werkomgeving (waar dit onderzoek zich op richt) moet voldoen aan een aantal voorwaarden: deze moet stimulerend zijn, uitdagend en er moet ruimte voor interessante taken zijn (Thomas, 2000; Van den Broeck et. al., 2009). Wanneer deze werkomgeving wordt geboden kunnen werknemers zich ontwikkelen en optimaal functioneren (Deci & Ryan, 2004). Wanneer deze omgeving niet wordt geboden ontstaat er een blokkering in de groeitendens wat kan leiden tot ongemotiveerde werknemers en contraproductief gedrag (Van den Broeck et. al., 2009).

1.4 Psychologische basisbehoeften

Zoals eerder gesteld faciliteert een goede werkomgeving de ontwikkeling van werknemers. Deci en Ryan (1985) stellen in hun zelfdeterminatie theorie dat de ontwikkeling van werknemers gaat via de bevrediging van de drie psychologische basisbehoeften. Deze basisbehoeften zijn: autonomie, competentie en verbondenheid. Deze zijn aangeboren en dat betekent dat iedere werknemer ze bezit. Het verschil tussen werknemers zit in de mate van bevrediging van de basisbehoeften.

De bevrediging van de drie psychologische basisbehoeften is belangrijk om werknemers optimaal te laten functioneren (Deci & Ryan, 1985; Gagne & Meyer, 2008; Blanchard et. al., 2009). Bevrediging van de basisbehoeften zorgt ook voor de ontwikkeling van intrinsieke motivatie (Deci & Ryan, 1985; Thomas, 2000; Vansteenkiste et. al., 2006; Verstuyf & Vansteenkiste, 2008). Wanneer werknemers onvoldoende hun basisbehoeften bevredigen, zullen zij niet intrinsiek gemotiveerd kunnen zijn. De mogelijkheid tot bevrediging van de basisbehoeften is niet voor iedereen gelijk, aangezien deze afhankelijk is van de werkomgeving. Hoogopgeleide werknemers hebben waarschijnlijk meer mogelijkheden tot het bevredigen

RUNNING HEAD: Zelfdeterminatie voor iedereen?

van psychologische basisbehoeften door de aard van hun werk (Cummings & Worley, 2008; Hennequin, 2007). Er wordt aangenomen dat laagopgeleide werknemers minder autonomie en competentie ervaren (Vander Steene, Pollet, de Weerd, van Hootegem & de Witte, 1997).

1.4.1 Autonomie

Autonomie is de wens om psychologisch vrij te zijn en niet te hoeven handelen onder druk (Meyer & Gagne, 2008; Vandebroecke et. al., 2009). Werknemers ervaren autonomie wanneer zij achter het gedrag staan dat ze vertonen (Verstuyf & Vansteenkiste, 2008; Thomas, 2000). Autonomie kan ook ervaren worden wanneer zinvolle opdrachten voor anderen worden uitgevoerd (Deci & Ryan, 2004). Als werknemers volledig autonoom handelen betekent dit dat de acties die zij uitvoeren in lijn zijn met hun normen, waarden en interesses. Er is geen spanning tussen wat de werknemer wil en wat hij moet.

Een verschil in de bevrediging van autonomie tussen laag- en hoogopgeleide werknemers is aannemelijk. Geschoolde werknemers ervaren meer autonomie aangezien zij vaak (grotendeels) zelf kunnen bepalen op welke manier en in welke volgorde zij hun werk uitvoeren (Cummings & Worley, 2008; Vandersteene et. al., 1997). Cummings & Worley (2008) geven het voorbeeld van verkopers. Zij ervaren veel autonomie omdat ze op hun eigen manier nieuwe relaties werven, ontwikkelen en beëindigen. Laagopgeleide werknemers hebben juist zeer gespecificeerde banen door de vele regels en procedures. Omdat het tempo en de volgorde vast liggen hebben zij veel minder controle over hun werk en dus minder autonomie (Vander Steene et. al., 1997). Hieruit vloeit hypothese 1a: *Er is een positief verband tussen opleidingsniveau en autonomie.*

1.4.2 Competentie

Competentie is het effectief omgaan met de omgeving en de drang van mensen om hun omgeving continue te willen exploreren, begrijpen en beheersen (Thomas, 2000). Mensen willen controle hebben over hun omgeving en de uit te voeren taken (Tremblay et. al., 2009). Competentie wordt beschreven als: *“het gevoel de handen aan het stuur te hebben”* (Deci & Ryan, 2004). Competentie wordt ervaren wanneer werknemers hun capaciteiten benutten, zich ontwikkelen, wanneer zij de uitkomsten van belangrijke beslissingen kunnen beïnvloeden (Stone, Deci & Ryan, 2009) en goed presteren in hun werk (Van den Broeck et al., 2009). Vander Steene et. al. (1997) en Hennequin (2007) veronderstellen een verschil in de bevrediging van competentie tussen hoog- en laagopgeleide werknemers. Dit komt doordat laagopgeleide werknemers minder invloed hebben op welke beslissingen worden genomen, en ze hebben minder invloed op de uitkomst van de beslissingen. Hierdoor worden de laagopgeleide werknemers belemmerd effectief met de omgeving om te gaan en hebben ze niet ‘hun handen aan het stuur’ (Deci & Ryan, 1985). Vanwege de aanname van een verschil tussen hoog- en laagopgeleiden is hypothese 1b opgesteld: *Er is een positief verband tussen opleidingsniveau en competentie.*

1.4.3 Verbondenheid

Verbondenheid stelt dat mensen een fundamentele behoefte hebben aan sociale relaties met andere mensen (Van den Broeck et. al., 2009). Verbondenheid omhelst dat werknemers zich geliefd en verzorgd voelen en kunnen zorgen voor anderen. Maar ook dat collega’s met elkaar kunnen praten over persoonlijke gedachten en gevoelens. Ander onderzoek (Reis, Sheldon, Gable, Roscoe & Ryan, 2000) stelt dat alleen bij een

betekenisvolle en diepgaande inhoud sociale interactie een bindende factor kan zijn. Dit omhelst ook het praten over bedrijfsvoering, gemaakte en te maken keuzes op strategisch niveau en op organisatie niveau. Er wordt verwacht dat laagopgeleide werknemers hier minder in worden betrokken en dat zij hier zelf ook minder over praten (Reis et. al., 2000). Hoe hoger iemand opgeleid is, hoe betekenisvoller en diepgaander de inhoud is die besproken wordt. Er wordt verwacht dat hoe hoger iemand is opgeleid, hoe hoger de mate van bevrediging van verbondenheid is. Hieruit vloeit hypothese 1c voort: *Er is een positief verband tussen opleidingsniveau en verbondenheid.*

1.5 Tweedeling in motivatie

Zoals eerder genoemd zijn er twee vormen van motivatie, intrinsieke en extrinsieke (Verstuyf & Vansteenkiste, 2008; Tremblay et. al., 2009). Vroeger werd extrinsieke motivatie bestempeld als ‘slechte’ motivatie en intrinsieke motivatie als ‘goede’. Ook konden intrinsieke en extrinsieke motivatie niet naast elkaar bestaan (Deci & Ryan, 1985). Echter, volgens Thomas (2000) kunnen intrinsieke en extrinsieke in sommige situaties wel naast elkaar bestaan en elkaar helpen. Een werknemer kan intrinsiek gemotiveerd zijn voor een functie, maar wanneer hij deze functie bij twee verschillende organisaties kan vervullen wordt de keuze gebaseerd op beloningen (bijv. salaris en bonussen). Deze combinatie van intrinsieke en extrinsieke motivatie kan naast elkaar bestaan en soms draagt de hoogte van de beloning zelfs bij aan een hogere intrinsieke motivatie.

Volgens onderzoek van Deci & Ryan (2000) zorgt intrinsieke motivatie voor betrokken en gezonde werknemers en leidt extrinsieke motivatie bij werknemers tot verminderd functioneren en een verminderd psychisch welbevinden (Nijhuis, van Beek, Taris & Schaufeli, 2012). Een extrinsieke beloning kan tot het gevoel leiden dat plezier en interesse niet meer aan de basis liggen waarom het werk wordt gedaan, maar dat dit is vervangen door geld (of andere beloningen). Uit onderzoek van Van den Broeck et. al. (2009) blijkt echter dat extrinsieke motivatie ook een versterkende rol kan spelen voor intrinsieke motivatie, mits dit zorgvuldig wordt gedaan. Een extrinsieke beloning kan als feedback fungeren waardoor het bijdraagt aan het gevoel van competentie en dus indirect intrinsieke motivatie verhoogt (Van den Broeck et. al., 2009). Er kan dus een combinatie bestaan van extrinsieke en intrinsieke motivatie (Van den Broeck et. al., 2009; Thomas, 2000) waar extrinsieke motivatie een versterkende werking heeft op intrinsieke motivatie (Thomas, 2000), mits deze goed wordt gebruikt (Van den Broeck et. al., 2009).

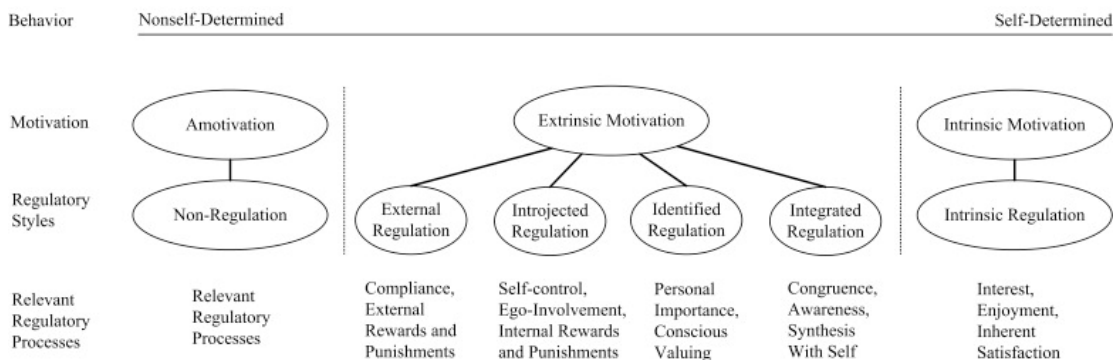
1.5.1 Extrinsieke motivatie continuüm

Deci & Ryan (1985; 2000; 2004) stellen dat er verschillende vormen van extrinsieke motivatie zijn en hebben deze op een continuüm geplaatst. Zij noemen deze vormen gedragsregulaties aangezien gedrag gereguleerd moet worden om taken waarvoor men extrinsiek gemotiveerd is (goed) uit te kunnen voeren. In Figuur 1 is dit continuüm weergegeven.

De eerste vorm van extrinsieke motivatie is ‘*external regulation*’ en is de minst autonome vorm. Het gedrag dat hieruit voortkomt is gericht op het verkrijgen van een beloning of het tevreden stellen van externe eisen. De tweede vorm van extrinsieke motivatie is ‘*introjected regulation*’ en stelt dat mensen worden aangezet tot gedrag om gevoelens van schuld of angst te voorkomen of om een gevoel van trots te krijgen. Deze vorm zorgt voor het onderhouden dan wel vergroten van iemands eigenwaarde. De derde vorm van

RUNNING HEAD: Zelfdeterminatie voor iedereen?

extrinsieke motivatie is *'identification regulation'*. Hier worden de opgelegde beperkingen (de acties die moeten worden uitgevoerd) geïdentificeerd met de persoon zelf. Deze ziet het belang van de uit te voeren actie en accepteert het gedrag dat erbij hoort. De laatste vorm van extrinsieke motivatie is *'integrated regulation'* en is de meest autonome vorm. Geïntegreerde extrinsieke motivatie komt voor wanneer de regulaties volledig worden geïntegreerd met iemands normen, waarden en behoeftes. Dit lijkt veel op intrinsieke motivatie aangezien het gedrag autonoom is en er geen spanning is tussen wat iemand moet en wil doen. Toch is er het cruciale verschil dat er bij geïntegreerde extrinsieke motivatie gedrag wordt uitgevoerd vanwege de verwachte instrumentele en geldelijke waarde (Tremblay et. al., 2009).



Figuur 1. Motivatie continuüm Uit: Deci & Ryan (2000)

1.5.2. Intrinsieke motivatie

Volgens Deci & Ryan (1985) vertonen kinderen het beste voorbeeld van intrinsieke motivatie. Kinderen ontdekken zonder schroom de wereld met een ontembare nieuwsgierigheid naar wat alles is en hoe het werkt zonder daarvoor beloond te worden. Dit is de kern van intrinsieke motivatie, iemand onderneemt acties vanwege een oprechte interesse of voor zijn plezier (Deci & Ryan, 1985; Tremblay et. al., 2009; Reis et. al., 2000). De kern van intrinsieke motivatie sluit aan op de natuurlijke groeitendens van mensen. Mensen voeren activiteiten uit ter zelfontplooiing, creëren en onderhouden van sociale relaties of doen vrijwilligerswerk. De activiteit die ze uitvoeren is de beloning zelf (Tremblay et. al., 2009).

Zoals eerder gesteld leidt bevrediging van de basisbehoeften tot intrinsieke motivatie. Wanneer deze niet bevredigd worden kunnen werknemers volgens de zelfdeterminatie theorie niet intrinsiek gemotiveerd zijn, maar zullen ze extrinsiek gemotiveerd zijn. Hier vloeien twee hypothesen uit voort:

H2a: Er bestaat een positieve relatie tussen de bevrediging van autonomie (a), competentie (b) en verbondenheid (c) en intrinsieke motivatie.

H2b: Er bestaat een negatieve relatie tussen de bevrediging van autonomie (a), competentie (b) en verbondenheid (c) en extrinsieke motivatie.

Door de verschillen in de werkomgeving van hoog- en laagopgeleide werknemers en de verwachting dat laagopgeleide werknemers autonomie, competentie en verbondenheid in mindere mate kunnen bevredigen en wordt verwacht dat zij minder intrinsiek en meer extrinsiek gemotiveerd zullen zijn.

Dit leidt tot hypothese 3:

H3: laagopgeleide werknemers scoren hoger op extrinsieke motivatie dan op intrinsieke motivatie.

1.6 Werkgerelateerd welbevinden

Werkgerelateerd welbevinden wordt onderzocht aan de hand van drie indicatoren: gezondheid, bevlogenheid en burnout. Intrinsiek gemotiveerde werknemers zijn energieke, vitaler, minder vaak ziek, meer tevreden en productiever. (Deci & Ryan, 2007; 2008; Miquelon & Vallerand, 2006). Deci & Ryan (1985; 2004) stellen dat niet intrinsiek gemotiveerde werknemers op den duur meer last krijgen van fysieke en geestelijke problemen.

Intrinsieke gemotiveerde werknemers zijn gericht op zelfontplooiing en ontwikkeling door de groeitendens die iedereen bezit. Uit onderzoek (van Hiel & Vansteenkiste, 2009) blijkt dat werknemers die intrinsiek gemotiveerd zijn en hun intrinsieke doelen vervullen een groter welbevinden kennen.

Vansteenkiste, Neyrinck, Niemiec, Soenens, de Witte & Van den Broecke (2007) stellen dat werknemers die intrinsiek gemotiveerd zijn een hogere werktevredenheid kennen en beter problemen in het werk kunnen oplossen. Hierdoor ervaren zij minder stress en hebben zij een betere gezondheid.

Werknemers die extrinsiek gemotiveerd zijn voeren taken uit voor een beloning. Extrinsiek motivatie leidt af van de focus op zelfontplooiing en daardoor wordt de eigenwaarde bepaald door de mening (en beloning) van anderen, wat kan leiden tot stressvolle interpersoonlijke vergelijkingen. Deze stress leidt tot een slechtere gezondheid van de werknemers (Van den Broeck & Vansteenkiste, 2009). Daarbij vervullen extrinsiek gemotiveerde werknemers vaak taken die ze niet interessant vinden. Ze verrichten werkzaamheden die ze niet willen doen en die niet bij hun persoonlijke normen en waarden passen. Hierdoor zijn zij minder in staat tot het bevredigen van hun psychologische basisbehoeften wat leidt tot stress en uiteindelijk tot een slechtere gezondheid (Thomas, 2000).

Het werkgerelateerd psychologisch welbevinden wordt gemeten aan de hand van bevlogenheid en burnout. Volgens Schaufeli & Bakker (2004) is bevlogenheid een: *“positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die wordt gekenmerkt door vitaliteit, toewijding en absorptie.”* Werknemers met een hoge mate van vitaliteit bruisen van de energie, voelen zich sterk en fit en kunnen lang onvermoeibaar doorwerken. Toewijding kenmerkt een sterke betrokkenheid bij het werk en de gedachte dat het werk zinvol is en dat gevoelens van trots en enthousiasme oproept. Met absorptie wordt bedoeld dat werknemers op een ‘goede’ manier versmelten met het werk (Schaufeli & Bakker, 2004). De reden dat bevlogenheid in dit onderzoek wordt gebruikt, is omdat bevlogenheid een sterk positief verband vertoont met intrinsieke motivatie (Nijhuis et. al., 2012). Dit verband ontstaat doordat bevlogen werknemers taken leuk, interessant en bevredigend vinden. Daarnaast geeft het de werknemers energie. Intrinsiek gemotiveerde werknemers ervaren dit ook volgens onderzoek van Vansteenkiste et. al. (2007). Er zijn verschillende overeenkomsten tussen intrinsieke motivatie en bevlogenheid, namelijk bevlogen werknemers hebben een lagere intentie om van baan te wisselen, kennen een hogere productiviteit en hebben een betere gezondheid (Vansteenkiste, et. al., 2007).

Burnout verwijst naar een psychische uitputtingstoestand en bestaat uit drie aspecten; uitputting, distantie en een verminderd competentiegevoel (Schaufeli & Dierendonck, 2004). Bij uitputting zijn werknemers moe, voelen ze zich opgebrand en lusteloos. Distantie betekent dat werknemers afstand krijgen van het werk en twijfelen ze aan het nut van hun werk. Een verminderd competentiegevoel houdt in dat werknemers gaan twijfelen aan hun professionele kwaliteiten en denken ze dat ze niet goed genoeg zijn.

Werknemers ervaren bij tegenslagen sneller stress, wat zorgt voor uitputting en distantie (Vansteenkiste et al., 2007). Omdat de werkzaamheden niet de psychologische basisbehoeften bevredigen ervaren werknemers geen competentiegevoel en zal dit leiden tot een verminderd competentiegevoel (Thomas, 2000). Onderzoek van Vansteenkiste et al. (2007) gaat verder door te stellen dat extrinsiek gemotiveerde werknemers minder levensgeluk kennen en minder tevreden zijn wat een verhoogde kans op burnout geeft.

Sommige mensen hebben een extern gerichte arbeidsoriëntatie en zijn gefocust op beloning, macht en status (van Ruysseveldt, De Witte & Smulders, 2009). Het kan wel zijn dat werknemers die extrinsiek gemotiveerd zijn hun taken niet leuk en interessant vinden, wat op den duur kan leiden tot een lagere werktevredenheid, een hogere kans op burnout en een slechtere algemene gezondheid (Baard, Deci, Ryan, 2004; Milette & Gagne, 2008).

De volgende hypothesen zijn opgesteld om dit te onderzoeken bij laagopgeleide werknemers:

H4a: Er bestaat een positieve relatie tussen intrinsieke motivatie en werkgerelateerd welbevinden (i.e. gezondheid, bevoegenheid en burnout (uitputting, distantie en verminderd competentiegevoel)).

H4b: Er bestaat een negatieve relatie tussen extrinsieke motivatie en werkgerelateerd welbevinden (i.e. gezondheid, bevoegenheid en burnout (uitputting, distantie en verminderd competentiegevoel)).

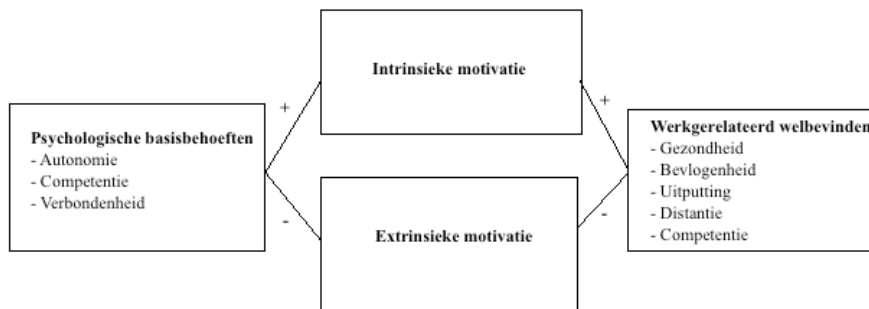
1.7 Mediatie effecten

Er wordt een mediatie effect verwacht van intrinsieke motivatie in de relatie tussen psychologische basisbehoeften en werkgerelateerd welbevinden. Volgens de zelfdeterminatie theorie leidt bevrediging van de basisbehoeften via intrinsieke motivatie tot een beter werkgerelateerd welbevinden. Bevrediging van de basisbehoeften is echter ook een voorwaarde tot het ontwikkelen van intrinsieke motivatie (Deci & Ryan, 1985). In de mediatie analyse zal worden onderzocht of intrinsieke motivatie medieert in de relatie tussen de bevrediging van de psychologische basisbehoeften enerzijds en werkgerelateerd welbevinden anderzijds.

Het is belangrijk om te onderzoeken of er een dergelijk mediatie effect bestaat, aangezien er geen empirische evidentie bestaat voor deze groep participanten aangaande bestaande relaties tussen de variabelen. Dit leidt tot de volgende hypothese: *H5a: Intrinsieke motivatie medieert de relatie tussen de bevrediging van psychologische basisbehoeften en werkgerelateerd welbevinden.*

Ook wordt er een mediatie effect verwacht van extrinsieke motivatie in de relatie van de psychologische basisbehoeften en werkgerelateerd welbevinden. De zelfdeterminatie theorie (Deci & Ryan, 1985; 2004) stelt dat wanneer werknemers hun psychologische basisbehoeften niet kunnen bevredigen in hun werk, zij een lager werkgerelateerd welbevinden kennen (Verstuyf & Vansteenkiste, 2008). Volgens onderzoek van Schaufeli & Dierendonck (2004) leidt extrinsieke motivatie ook tot een lager werkgerelateerd welbevinden. Deci & Ryan (1985) stellen ook dat werknemers die hun psychologische basisbehoeften niet kunnen bevredigen gefrustreerd worden in hun intrinsieke motivatie, waardoor zij werken voor extrinsieke beloningen en dus extrinsiek gemotiveerd zijn. Door het marginale beschikbare empirische onderzoek is niet duidelijk of er een directe relatie bestaat tussen de bevrediging van de basisbehoeften en het werkgerelateerd welbevinden of dat deze relatie wordt gemedieerd door extrinsieke motivatie. Dit leidt tot de volgende hypothese: *H5b: Extrinsieke motivatie medieert de relatie tussen de bevrediging van de psychologische basisbehoeften en werkgerelateerd welbevinden.*

Alle verwachte verbanden zijn schematisch weergegeven in Figuur 2.



Figuur 2. Onderzoeksmodel: uitputting, distantie en een verminderd competentiegevoel zijn onderdelen van burnout.

2. METHODE

2.1 Procedure

De participanten in dit onderzoek zijn allemaal laagopgeleide werknemers in dienst van een drietal organisaties. Dit wordt in dit onderzoek ondervangen door te controleren voor "type organisatie". De werkzaamheden verschillen van magazijnwerk (heftruck rijden, order picken, verzendingen inpakken enzovoorts) tot productiewerk aan een lopende band of andere sterk gespecificeerde werkzaamheden van een groter proces. Bedrijf A is een groothandel en een business-to-business retail organisatie. Deze organisatie handelt in wit-, bruingoed en elektronica accessoires. Het is het Nederlandse hoofdkantoor en daardoor zijn er veel verschillende lagen in de organisatie: directie, afdelingsmanagers en een groot aantal magazijnwerkers. In dit onderzoek zijn alleen de magazijnwerknemers meegenomen.

Organisatie B is een magazijn van een groot bandenmerk. Zij krijgen leveringen van de fabriek die zij verschepen naar het Midden-Oosten. Dit was een vrij kleine organisatie die zich specifiek richt op de doorvoer.

Organisatie C is een fabriek van een internationaal snoepmerk. Bij deze fabriek wordt het snoep gemaakt, verpakt en vervoerd naar groothandels. Op hetzelfde complex zit ook het hoofdkantoor met verschillende R&D en marketing afdelingen. Het onderzoek is gedaan bij het productiepersoneel. Dit is de grootste organisatie van de drie.

Bij alle drie de organisaties zijn de vragenlijsten op papier uitgedeeld. De keuze hiervoor komt voort uit het feit dat niet met zekerheid gezegd kan worden of elke werknemer een computer thuis heeft en weet hoe hij deze goed moet gebruiken. Een tweede reden hiervoor is dat er een vrij hoge non-respons is bij elektronische vragenlijsten (Dillman & Bowker, 2000). Dit is geprobeerd te ondervangen door een papieren vragenlijst uit te delen. De ingevulde vragenlijsten konden bij organisatie B en C worden ingeleverd bij een shift/floormanagement en bij organisatie A was een doos klaargezet waar de vragenlijsten ingeleverd konden worden.

2.2 Participanten

Bij organisatie A werken 75 werknemers in het magazijn. Hiervan hebben 18 werknemers de vragenlijst ingevuld, wat een response rate oplevert van 24%. Dit is erg laag en onverwacht. De groep bestaat uit 10

mannen (M leeftijd = 22,5; SD = 2,12) en 8 vrouwen (M leeftijd = 27,34; SD = 14,57). Van deze groep werken er slechts twee in een vast dienstverband (11,1%) en zestien in een deeltijd dienstverband dan wel als oproepkracht (88,9%). De laagst voltooide opleiding is de ‘lagere school’ ($n=1$; 5,6%) en de hoogst voltooide opleiding ‘HBO’ ($n=1$; 5,6%). De grootste groep heeft het opleidingsniveau ‘havo/MBO’ (50%). De werknemers werken gemiddeld 5,42 jaar (SD = 5,01) bij deze organisatie.

Bij organisatie B werken 22 werknemers in het magazijn en 10 op het kantoor. Van de magazijnwerknemers werken er vijftien in vast dienstverband. Dertien werknemers hebben de vragenlijst ingevuld, dit is een response rate van 59%. Alle werknemers zijn mannelijk en hebben een gemiddelde leeftijd van 33,8 jaar (SD = 11,68). Alle werknemers hebben een voltijd dienstverband. De hoogste voltooide opleiding is MBO niveau 3 ($n=5$; 38,5%) en de laagst voltooide opleiding is afronding van de lagere school ($n=5$; 38,5 %). De werknemers werken gemiddeld 11,62 jaar (SD = 10,21) bij de organisatie.

Bij organisatie C zijn 150 werknemers werkzaam. Er zijn in totaal 99 vragenlijsten uitgedeeld bij deze fabriek en er zijn 44 ingevulde vragenlijsten teruggekomen. Dit is een response rate van 44,4%. Er zijn 23 mannelijke werknemers (52,3%) met een gemiddelde leeftijd van 46,61 jaar (SD = 8,62) en er werken 20 vrouwelijke werknemers (45,5%) met een gemiddelde leeftijd van 50,30 jaar (SD = 7,82). De laagst voltooide opleiding is lagere school ($n=10$; 22,7%) en de hoogst voltooide opleiding is HBO ($n=3$; 6,8%). De grootste groep werknemers is ‘MAVO/LBO’ opgeleid ($n=18$; 40,9%). Er zijn 36 werknemers (81,8%) met een voltijd dienstverband en zeven werknemers (15,9%) werken in deeltijd. De gemiddelde werkduur bij de organisatie is 19,83 jaar (SD = 7,82).

De complete groep participanten (n = 75) heeft een gemiddelde leeftijd van 40,28 jaar (SD = 9,83). Deze groep is 14,95 jaar (SD = 9,83) aan het werk bij de huidige werkgever. Er zitten 46 mannen (61,3%) in deze groep en 28 vrouwen (37,3%). Van de groep participanten werken 51 (68%) in een vast dienstverband en 23 (30,7%) in een deeltijd dienstverband of als oproepkracht. Een overzicht van de opleidingsniveau's is te vinden in Tabel 1. De HBO opgeleide werknemers zijn wel meegenomen in het onderzoek, aangezien deze werknemers intern zijn opgeleid en begonnen zijn op een MBO niveau. Vanwege het feit dat ze lange tijd hebben gewerkt en gefunctioneerd hebben op een lager niveau, is besloten deze respondenten mee te nemen.

Tabel 1. *Schematische weergave van de frequenties en percentages van de opleidingsniveau's bij de drie onderzochte organisaties.*

Hoogst voltooide opleiding	Frequentie	Percentage
Lagere school	16	21,3
MAVO, LBO	25	33,3
HAVO, MBO	27	36
VWO	3	4
HBO	4	5,3
Totaal	75	100

2.3 Meetinstrumenten

De vragenlijst bestaat uit een aantal verschillende schalen om zo goed mogelijk de verschillende variabelen te kunnen meten in dit onderzoek.

2.3.1 Psychologische basisbehoeften

Om de mate van bevrediging van de psychologische basisbehoeften te meten wordt gebruik gemaakt van de door Van den Broeck et. al. (2010) ontwikkelde "*Work-related Basic Needs Scale*" (hierna: W-BNS). Van den Broeck et. al. (2010) heeft deze vragenlijst in het Nederlands gevalideerd. De vragenlijst meet de bevrediging van de drie psychologische basisbehoeften in 23 vragen. De vragen kunnen beantwoord worden door bij elke vraagstelling een getal van 1 "Geheel mee oneens" tot en met 7 "Geheel mee eens" te omcirkelen. Er zijn vijf vragen die *autonomie* meten en deze kennen een gezamenlijke betrouwbaarheid van $\alpha = .70$. De oorspronkelijke schaal bestond uit zes vragen. Om een voldoende betrouwbaarheid te verkrijgen is vraag vijf ("*Mijn taken op het werk stemmen niet overeen met wat ik echt wil doen.*") niet meegenomen. De betrouwbaarheid steeg hierdoor van $\alpha = .62$ naar $\alpha = .70$. Eén voorbeeldvraag om autonomie te meten is: "*Op mijn werk heb ik het gevoel dat ik moet doen wat anderen mij bevelen*". Om de mate van bevrediging van *competentie* te bepalen zijn zes vragen gebruikt met een betrouwbaarheid van $\alpha = .68$. Bij deze schaal zijn geen vragen verwijderd. De alpha kon stijgen naar $.70$ na verwijdering van één item, maar dit is niet gedaan omdat de winst marginaal is. Eén voorbeeldvraag luidt: "*Ik voel me bekwaam in mijn werk.*" De laatste psychologische basisbehoefte, *relationele verbondenheid*, wordt gemeten aan de hand van zes vragen die een gezamenlijke betrouwbaarheid kennen van $\alpha = .68$. Een voorbeeldvraag waarmee relationele verbondenheid wordt gemeten is "*De mensen op mijn werk zijn echte vrienden.*".

2.3.2 Motivatie

Om motivatie te meten wordt gebruik gemaakt van de *Multidimensional Work Motivation Scale* (Gagne, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Van den Broeck, Aspeli, Bellerose, Benabou, Chemolli, Guntert, Halvari, Indiyastuti, Johnson, Molstad, Naudin, Ndao, Olafson, Roussel, Wang & Westbye, in press). Deze vragenlijst is in verschillende talen vertaald en gevalideerd door de ontwerpers van de vragenlijst (Gagne et. al., in press). De vragenlijst bestaat in totaal uit 19 items. Alle vragen zijn geponeerd als stellingen waar de participant zelf de woorden "Ik werk..." voor moet denken. Antwoorden kunnen gegeven worden aan de hand van een 5-punt Likert schaal. De "1" staat voor "*geheel mee oneens*" en de "5" staat voor "*geheel mee eens*".

De 19 items van de vragenlijst zijn onder te verdelen in de door Deci & Ryan gestelde verschillende vormen van motivatie. De schalen die bij elkaar extrinsieke motivatie (allen zonder amotivatie en intrinsieke motivatie) meten hebben een goede betrouwbaarheid ($\alpha = .85$). Een voorbeeldvraag is: "*Ik werk omdat anderen me alleen financieel zullen belonen als ik moeite doe op mijn werk*". De schaal intrinsieke motivatie kent een $\alpha = .80$ en kan als goed bestempeld worden. Alle schalen in dit onderzoek zijn volgens de criteria van Nunally & Bernstein (1994) ruim voldoende tot goed ($\alpha > .80$). Een voorbeeld vraag die intrinsieke motivatie meet is: "*Ik werk omdat het werk heel interessant is*".

2.3.3 Gezondheid

Om de fysieke gezondheid van werknemers te meten wordt de “*Vragenlijst Onderzoek Ervaren Gezondheid (VOEG-13)*” van Jansen en Sikkels (1981) gebruikt. De VOEG-13 is een verkorte versie van de VOEG die oorspronkelijk bestaat uit 21 items. Er is gekozen in dit onderzoek voor de versie met 13 items om de vragenlijst in zijn totaliteit zo kort mogelijk te houden. De betrouwbaarheid van deze uit 13 items bestaande vragenlijst is $\alpha = .74$. De antwoordmogelijkheden bestaan uit “ja” of “nee”. De participanten worden gevraagd, bij beantwoording van de vragen, hun gezondheidstoestand van het afgelopen jaar te beschouwen. Een vraag uit de vragenlijst is: “*Bent u gauw kortademig?*” Een hoge score wordt ervaren als goede gezondheid. Daarom zijn alle vragen van de VOEG (behalve vraag 13) omgepold.

2.3.4 Bevlogenheid

Om bevlogenheid te meten wordt er gebruik gemaakt van de “*Utrechtse Bevlogenheids Schaal (UBES)*” (Schaufeli & Bakker, 2004). Deze vragenlijst meet de mate van bevlogenheid van een werknemer. Bevlogenheid kan worden opgedeeld in drie aspecten: vitaliteit, absorptie en toewijding. De vragenlijst (de verkorte versie) bestaat in totaal uit 9 items. Een vraag uit de UBES is “*Op mijn werk bruis ik van de energie*”. De betrouwbaarheid van de UBES is $\alpha = .92$. De antwoordmogelijkheden zijn gebaseerd op een 7-punt Likert schaal, lopen van “0” (*nooit*) tot “6” (*dagelijks*).

2.3.5 Burnout

de “*Utrechtse Burnout Schaal*” (UBOS) van Schaufeli & Dierendonck (2000) wordt gebruikt om burnout te meten. Deze vragenlijst is een bewerking van de Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1986) en bestaat uit drie schalen. De schaal uitputting telt vijf items (“*Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk*”) en heeft een betrouwbaarheid van $\alpha = .78$. De schaal distantie kent vier items (“*Ik twijfel aan het nut van mijn werk*”) en een alpha van $\alpha = .75$. De laatste schaal, competentie, telt zes items (“*Ik vind dat ik mijn werk goed doe*”). De betrouwbaarheid van deze schaal was echter te laag $\alpha = .56$. Hierop zijn twee vragen verwijderd, namelijk “*Ik weet de problemen in mijn werk goed op te lossen*” ($\alpha = .58$) en “*Op mijn werk blaak ik van het zelfvertrouwen*”. Na verwijdering van deze laatste vraag steeg de betrouwbaarheid naar $\alpha = .67$. Vanwege de positieve vraagstelling in tegenstelling tot de andere twee dimensies is het noodzakelijk dat deze vragen worden omgepold. Een hoge score betekent dus dat mensen een sterker verminderd competentiegevoel ervaren. De antwoordmogelijkheden zijn hetzelfde als bij de UBOS: een 7 punts Likert-schaal die loopt van “0” (*nooit*) tot “6” (*altijd of dagelijks*).

2.4 Data analyse

Om de gevonden gegevens te analyseren is gebruik gemaakt van SPSS 21. Allereerst worden de beschrijvende statistieken beschreven (frequenties, gemiddelde waarden en standaarddeviaties van leeftijd en geslacht) zodat er een duidelijk beeld wordt geschetst van de onderzoekspopulatie.

Er zal worden gekeken naar de samenhang tussen de verschillende schalen door de correlaties uit te rekenen aan de hand van Pearson's R. Verder zullen regressie-analyses worden uitgevoerd om te kijken naar mediatie effecten en om te controleren voor variabelen. Deze mediatie analyses worden uitgevoerd aan de hand van de stappen van Baron & Kenny (1986). Dit houdt in dat als eerste de relatie tussen de onafhankelijke en de afhankelijke variabele wordt geanalyseerd. Daarna zullen de relaties tussen de

onafhankelijke en mediatie variabele en de afhankelijke en de mediatie variabele worden onderzocht. Daarna zal de relatie tussen de onafhankelijke en de afhankelijke variabele worden onderzocht terwijl er wordt gecontroleerd voor de mediatie variabele.

3. RESULTATEN

3.1 Voorbereidende analyses

Voorafgaand aan de hypothese beantwoording zijn er voorbereidende analyses uitgevoerd om te kijken naar de verwachte relaties. In Tabel 2 is een schematische weergave van de gemiddeldes, standaarddeviaties en correlaties te vinden van de onderzochte variabelen.

Tabel 2. *Weergave van de gemiddelde, standaarddeviatie en correlaties van alle onderzochte variabelen.*

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Opleidingsniveau	2,39	1,04	1										
2. Autonomie	3,46	0,89	.13	1									
3. Competentie	5,6	0,87	.20	.24*	1								
4. Verbondenheid	4,71	1,02	.27*	.08	.51**	1							
5. Intrinsieke motivatie	3,48	0,86	-.09	-.11	.28*	.35*	1						
6. Extrinsieke motivatie	2,96	0,66	.02	-.44**	.05	-.07	.19	1					
7. Gezondheid	1,76	0,20	.37**	.38**	.13	.24*	.03	-.32**	1				
8. Bevlogenheid	4,33	1,24	-.04	-.15	.31**	.22	.67**	.14	-.01	1			
9. Burnout Uitputting	1,72	1,26	-.23*	-.43**	-.16	-.25*	-.15	.36**	-.51**	-.12	1		
10. Burnout Distantie	1,55	1,34	-.29*	-.35**	-.28*	-.44**	-.18	.20	-.51**	-.17	.60**	1	
11. Burnout Competentie	1,56	1,09	-.03	.13	-.37**	-.31**	-.65**	-.23*	.04	-.77**	.09	.28*	1

* correlatie is significant bij $p < .05$ (2-tailed)

** correlatie is significant bij $p < .01$ (2-tailed)

3.2 Opleidingsniveau en psychologische basisbehoeften

In de eerste hypothese werd de verwachting geformuleerd dat er een positief verband bestaat tussen het opleidingsniveau van de werknemers en de psychologische basisbehoeften. In hypothese 1a (autonomie) werd een positief verband verwacht. Zoals in Tabel 2 is te zien is dit verband echter niet significant ($r = .13$; ns) en derhalve wordt deze hypothese verworpen. Ook hypothese 1b (competentie) wordt verworpen. Hier werd wederom een positief verband verwacht, maar er werd geen significant verband gevonden zoals te zien in Tabel 2 ($r = .20$; ns). De kanttekening hierbij is dat wanneer $p = .10$ zou zijn aangehouden deze deelhypothese wel kon worden aangenomen. Hypothese 1c (verbondenheid) wordt zoals verwacht aangenomen (zie Tabel 2). Kennelijk hangt een hoger opleidingsniveau significant samen met een sterker gevoel van verbondenheid ($r = .27$; $p < .05$).

3.3 Psychologische basisbehoeften en intrinsieke en extrinsieke motivatie

In hypothese 2a werd de verwachting uitgesproken dat de psychologische basisbehoeften een positief verband hebben met intrinsieke motivatie. Het onderzoek is uitgevoerd bij drie verschillende organisaties en daarom is er gecontroleerd voor de variabele "type organisatie". Aangezien dit een nominale variabele is, zijn hier dummy variabelen van gemaakt. Er zijn drie regressie analyses uitgevoerd (methode enter) per psychologische basisbehoefte één. In stap 1 zijn de twee dummy variabelen die controleren voor type organisatie ingevoerd. Bij stap 2 is de psychologische basisbehoefte bijgevoegd. In Tabel 3 is te zien dat hypothese 2aa (autonomie) wordt verworpen ($\beta = -.13$; ns). In Tabel 3 is te zien dat hypothese 2ab (competentie) wordt aangenomen ($\beta = .17$; $p < .01$). Tabel 3 laat zien dat hypothese 2ac wordt verworpen ($\beta = .40$; $p < .01$). Beide dummy variabelen vertonen geen samenhang met intrinsieke motivatie. Deze dummy variabelen zijn in Tabel 3 en in de komende tabellen weergegeven als 'Dummy Type Org 1 en 2'.

Tabel 3. *De relatie tussen autonomie, competentie en verbondenheid enerzijds en intrinsieke motivatie anderzijds, gecontroleerd voor type organisatie.*

	β	t	p
1. Dummy Type Org 1	.06	.42	.67
Dummy Type Org 2	-.03	-.20	.84
2. Dummy Type Org 1	.09	.63	.53
Dummy Type Org 2	.00	.01	.99
Autonomie	-.13	-1,03	.31
2. Dummy Type Org 1	.13	.90	.37
Dummy Type Org 2	-.05	-.39	.70
Competentie	.32	2,76	.01
2. Dummy Type Org 1	.07	.55	.59
Dummy Type Org 2	-.14	1,02	.31
Verbondenheid	.40	3,53	.01

In deelhypothese 2b werd een negatief verband verwacht tussen de bevrediging van autonomie, competentie en verbondenheid enerzijds en extrinsieke motivatie anderzijds. Hypothese 2ba (autonomie) wordt aangenomen ($\beta = -.44$; $p < .01$), zoals te zien is in Tabel 4. De verwachte negatieve relatie tussen competentie en extrinsieke motivatie is niet gevonden ($\beta = .03$; ns) en deelhypothese 2bb wordt verworpen (Tabel 4). In deelhypothese 2bc werd een negatief verband verwacht tussen verbondenheid en extrinsieke motivatie. Dit verband is echter niet gevonden ($\beta = -.07$; ns) en de deelhypothese wordt daarop verworpen (Tabel 4). De relatie tussen type organisatie en extrinsieke motivatie is niet significant ($\beta = .04$; ns).

Tabel 4. *De relaties tussen autonomie, competentie en verbondenheid enerzijds en extrinsieke motivatie anderzijds, gecontroleerd voor type organisatie.*

	β	t	p
1. Dummy Type Org 1	-.15	-1,09	.28
Dummy Type Org 2	-.11	-.79	.43
2. Dummy Type Org 1	-.04	-.32	.75
Dummy Type Org 2	.01	.04	.97
Autonomie	-.44	-3,99	.00
2. Dummy Type Org 1	-.16	-1,06	.29
Dummy Type Org 2	-.12	-.85	.40
Competentie	.03	.21	.84
2. Dummy Type Org 1	-.16	-1,10	.27
Dummy Type Org 2	-.09	-.63	.53
Verbondenheid	-.07	-.59	.55

3.4 Opleidingsniveau en motivatie

In hypothese 3 werd de verwachting geformuleerd dat laagopgeleide werknemers gemiddeld hoger zouden scoren op extrinsieke motivatie dan op intrinsieke motivatie. In Tabel 5 zijn de gemiddelde scores weergegeven op intrinsieke en extrinsieke motivatie per opleidingsniveau. Elke groep scoort hoger op intrinsieke motivatie, behalve ‘vwo’. In Tabel 5 zijn de resultaten van een gepaarde t-test weergegeven, waar een significant verschil te zien is tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie ($t = -28,49$; $p < .01$). Het verwachte significante verschil is gevonden, echter scoren de laagopgeleide werknemers significant hoger op intrinsieke motivatie dan op extrinsieke motivatie. Dit is niet volgens de verwachting en derhalve wordt hypothese 3 verworpen.

Tabel 5. *Gemiddeldes van intrinsieke en extrinsieke motivatie per opleidingsniveau. De totale groep geeft de resultaten van de gepaarde t-test weer.*

Opleiding	M	SD	M	SD	n	t	p
	Intrinsieke motivatie		Extrinsieke motivatie				
Lagere school	3,75	0,97	2,99	0,89	16		
MAVO, LBO	3,45	0,76	2,84	0,62	25		
HAVO, MBO	3,32	0,85	3,05	0,58	27		
VWO	2,89	1,07	3,41	0,09	3		
HBO	4	0,72	2,63	0,49	4		
Totale groep	3,48	0,86	2,96	0,66	75	-28,49	.00

3.5 Motivatie en werkgerelateerd welbevinden

In de vierde hypothese werd een verband verwacht tussen motivatie en werkgerelateerd welbevinden (i.e. gezondheid, bevoegenheid, uitputting (burnout), distantie (burnout) en een verminderd competentiegevoel

(burnout). Er wordt in hypothese 4a een positieve relatie verwacht tussen intrinsieke motivatie en gezondheid en bevlogenheid en een negatieve relatie tussen intrinsieke motivatie en de drie dimensies van burnout. In hypothese 4b wordt een negatieve relatie tussen extrinsieke motivatie en gezondheid en bevlogenheid verwacht, maar een positieve relatie tussen extrinsieke motivatie en de drie dimensies van burnout. Bij beide hypothesen wordt gecontroleerd voor "type organisatie". Er wordt een multiële regressie analyse (enter methode) toegepast. In de eerste stap worden de dummy variabelen ingevoerd. In de tweede stap zal intrinsieke dan wel extrinsieke motivatie worden toegevoegd bij de dummy variabelen.

Alle gevonden relaties tussen intrinsieke motivatie en de indicatoren van werkgerelateerd welbevinden zijn weergegeven in Tabel 6 (gezondheid en bevlogenheid) en Tabel 7 (burnout - uitputting, distantie en verminderd competentiegevoel). In Tabel 6 is te zien dat de verwachte relatie tussen intrinsieke motivatie en gezondheid niet is gevonden en de hypothese wordt verworpen ($\beta = .04$; ns). De relatie tussen intrinsieke motivatie en bevlogenheid is wel significant en de deelhypothese wordt aangenomen ($\beta = .67$; $p < .01$).

In Tabel 7 is te zien dat de verwachte negatieve relatie met uitputting niet is gevonden en de deelhypothese wordt verworpen ($\beta = -.15$; ns). De verwachte relatie met distantie is niet gevonden en ook deze deelhypothese wordt verworpen ($\beta = -.20$; ns ($p = .07$)). De verwachte negatieve relatie tussen intrinsieke motivatie en een verminderd competentiegevoel is gevonden (Tabel 7) en leidt tot de aanname van deze deelhypothese ($\beta = -.66$; $p < .01$).

Intrinsieke motivatie vertoont alleen een positieve significante relatie met bevlogenheid en er bestaat geen significant verband tussen intrinsieke motivatie en de gezondheid van werknemers. Er is een negatieve significante relatie tussen intrinsieke motivatie en een verminderd competentiegevoel gevonden. Voor uitputting en distantie zijn er geen significante verbanden gevonden.

Tabel 6. De relaties tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie en gezondheid en bevlogenheid gecontroleerd voor type organisatie.

	Gezondheid				Bevlogenheid			
	β	t	p	r ²	β	t	p	r ²
1. Dummy Type Org 1	-.24	-1,81	.08	.15	.01	.07	.95	.00
Dummy Type Org 2	-.47	-3,58	.00	.15	-.02	-.17	.87	.00
2. Dummy Type Org 1	-.23	-1,78	.08	.15	-.04	-.42	.67	.43
Dummy Type Org 2	-.47	-3,56	.00	.15	-.01	-.05	.96	.43
Intrinsieke motivatie	-.04	-.36	.72	.15	.67	7,56	.00	.43
2. Dummy Type Org 1	-.19	-1,52	.13	.23	.02	.13	.90	.02
Dummy Type Org 2	-.43	-3,42	.00	.23	-.01	-.05	.96	.02
Extrinsieke motivatie	.28	2,69	.01	.23	.14	1,18	.24	.02

In het tweede deel van hypothese vier werd een negatief verband verwacht tussen extrinsieke motivatie en werkgerelateerd welbevinden. Dit betekent dat er een negatief verband werd verwacht tussen extrinsieke motivatie enerzijds en gezondheid en bevlogenheid anderzijds en een positief verband tussen extrinsieke motivatie enerzijds en uitputting, distantie en een verminderd competentiegevoel anderzijds. De verwachte

negatieve relatie tussen extrinsieke motivatie en gezondheid is gevonden (Tabel 6) en de deelhypothese is daarop aangenomen ($\beta = -.28$; $p < .05$). In Tabel 6 is te zien dat de negatieve relatie tussen extrinsieke motivatie en bevlogenheid niet is gevonden en de deelhypothese is daarop verworpen ($\beta = .14$; ns).

Naast de verwachte negatieve relaties werden er ook positieve relaties verwacht tussen extrinsieke motivatie en de dimensies van burnout (Tabel 7). Er is een positieve relatie gevonden (Tabel 7) tussen extrinsieke motivatie en uitputting ($\beta = .34$; $p = .01$) en deze deelhypothese is aangenomen. De verwachte positieve relatie tussen extrinsieke motivatie en distantie is niet gevonden en de hypothese wordt verworpen ($\beta = .21$; ns). Tabel 7 laat zien dat de verwachte positieve relatie tussen extrinsieke motivatie en een verminderd competentiegevoel niet is gevonden en ook deze deelhypothese wordt verworpen ($\beta = -.23$; $p = .053$). Dit is echter wel een zeer opvallend resultaat, aangezien deze gevonden relatie negatief is, terwijl een positief verband werd verwacht. De relatie is niet significant, maar de non-significantie wordt zeer hoogstwaarschijnlijk veroorzaakt door de kleine sample.

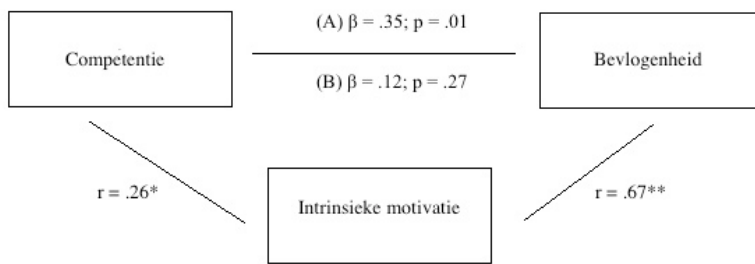
Tabel 7. *De relaties tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie en uitputting, distantie en verminderd competentiegevoel gecontroleerd voor type organisatie.*

	Burnout Uitputting				Burnout Distantie				Burnout Competentie			
	β	t	p	r ²	β	t	p	r ²	β	t	p	r ²
1. Dummy Type Org 1	-.28	-2,14	.04	.11	-.23	-1,75	.08	.16	.06	.46	.65	.00
Dummy Type Org 2	-.37	-2,81	.01	.11	-.47	-3,64	.00	.16	.00	.00	1	.00
2. Dummy Type Org 1	-.27	-2,06	.04	.13	-.21	-1,69	.1	.19	.10	.97	.34	.44
Dummy Type Org 2	-.38	-2,86	.01	.13	-.48	-3,74	.00	.19	-.02	-.18	.86	.44
Intrinsieke motivatie	-.15	-1,33	.19	.13	-.20	-1,84	.07	.19	-.66	-7,39	.00	.44
2. Dummy Type Org 1	-.2	-2,09	.04	.22	-.20	-1,55	.12	.19	.03	.21	.83	.06
Dummy Type Org 2	-.33	-2,66	.01	.22	-.45	-3,51	.00	.19	-.03	-.18	.86	.06
Extrinsieke motivatie	.34	3,15	.00	.22	.17	1,62	.11	.19	-.23	-1,97	.05*	.06

*Heeft een significantie van $p = .053$

3.6 Mediatie hypotheses

Hypothese 5a stelde dat intrinsieke motivatie de positieve relaties tussen autonomie, competentie en verbondenheid en werkgerelateerd welbevinden, medieert. Alleen de relatie tussen de bevrediging van competentie en bevlogenheid (gecontroleerd voor type organisatie) voldeed aan de stappen van Baron & Kenny (1986) (zie Tabel 6). Uit de multi-pele regressie analyse (enter methode) bleek dat intrinsieke motivatie een gedeeltelijk mediatie effect heeft op de relatie tussen competentie en bevlogenheid zoals te zien in Figuur 2. Sobel's test ondersteunde dit gevonden mediatie effect niet ($S = .28$; $p = .78$) en deze deelhypothese wordt verworpen. Zie figuur 3 voor een schematische weergave.



Figuur 3. Weergave van het mediatie effect van intrinsieke motivatie op de relatie tussen competentie en bevlogenheid. A is de relatie voordat de mediator werd toegevoegd, B geeft de veranderde waarden weer.

Hypothese 5b beschrijft de verwachting dat er een mediatie effect bestaat van extrinsieke motivatie op de relatie tussen autonomie, competentie en verbondenheid en werkgerelateerd welbevinden. Na het analyseren van de correlaties voldeed alleen de relatie tussen autonomie en gezondheid aan de stappen van Baron & Kenny (1986). Na het uitvoeren van een multiple regressie (methode enter) met als eerste stap de regressie tussen autonomie en gezondheid en als tweede stap de bijvoeging van extrinsieke motivatie (gecontroleerd voor type organisatie), bleek dat er geen mediatie effect bestaat van extrinsieke motivatie. De beta van autonomie veranderde van $\beta = -.32$ ($p = .01$), naar $\beta = -.23$ ($p = .054$). Echter de mediator, extrinsieke motivatie, is niet significant ($\beta = .19$ $p = .09$). Hypothese 5b is verworpen vanwege het niet significante resultaat van de mediator, extrinsieke motivatie.

4. CONCLUSIE EN DISCUSSIE

4.1 Samenvatting resultaten

Het doel van dit onderzoek was om te onderzoeken of opleidingsniveau samenhangt met de bevrediging van de psychologische basisbehoeften, of dit samenhangt met de ontwikkeling van intrinsieke motivatie en wat dit betekent voor het werkgerelateerd welzijn. Omdat de zelfdeterminatie theorie weinig tot niet is onderzocht bij laagopgeleide werknemers is het noodzakelijk eerst de basisassumpties van de zelfdeterminatie theorie te onderzoeken.

De resultaten tonen dat opleidingsniveau een significant verband vertoont met gevoelens van verbondenheid. Dat wil zeggen dat een lager opleidingsniveau gepaard gaat met een mindere bevrediging van de behoefte aan verbondenheid en een hoger opleidingsniveau met een hogere mate van bevrediging van de behoefte aan verbondenheid. Een basisassumptie van de zelfdeterminatie theorie stelt dat er een werkomgeving nodig is die voldoet aan een aantal eisen (stimuleren, uitdagen en ruimte voor interessante taken) zodat werknemers hun psychologische basisbehoeften kunnen bevredigen. De resultaten stellen dat laagopgeleide werknemers minder mogelijkheden hebben tot het bevredigen van hun gevoel van verbondenheid, waarschijnlijk door de werkomgeving waarin zij werken. Dit is congruent met onderzoek van Reis et. al. (2000).

Het opleidingsniveau van werknemers hangt niet samen met de bevrediging van autonomie en competentie. Dit betekent dat het niet uitmaakt wat het opleidingsniveau van een werknemer is om de psychologische basisbehoeften autonomie en competentie te kunnen bevredigen. Het kan echter ook zo zijn dat autonomie en competentie minder belangrijk zijn voor laagopgeleide werknemers. Markus & Snibbe (2005) stellen dat laagopgeleide werknemers veel minder waarde hechten aan autonomie dan middelbaar- en hoogopgeleide werknemers. Laagopgeleide werknemers hechten veel meer waarde aan integriteit en zelfcontrole. Van der Lei (2012) ondersteunt dit door te stellen dat laagopgeleide werknemers gewend zijn

aan vaste werktijden, veel controle en aan duidelijk omschreven taken met weinig vrijheid. Een mogelijke verklaring voor het niet vinden van een verband tussen opleidingsniveau en de bevrediging van competentie kan zijn dat competentie minder belangrijk is voor laagopgeleide werknemers. Dit kan volgens onderzoek van Fouarge, Schils & de Grip (2013) komen doordat laagopgeleide werknemers een externe 'locus of control' hebben. Hierdoor worden ervaren tegenslagen toegeschreven aan de omgeving, waardoor zij zelf 'geen schuld hebben' en zij geen noodzaak zien om zichzelf te verbeteren en ontwikkelen.

In deelhypothese 2a werd de verwachting geformuleerd dat er positieve verbanden bestaan tussen autonomie, competentie en verbondenheid enerzijds en intrinsieke motivatie anderzijds. In deelhypothese 2b werd de verwachting geformuleerd dat er negatieve verbanden bestaan tussen autonomie, competentie en verbondenheid enerzijds en extrinsieke motivatie anderzijds.

Het verwachte positieve verband tussen competentie en verbondenheid enerzijds en intrinsieke motivatie anderzijds werd ondersteund door de resultaten. Dit betekent dat hoe hoger de mate van bevrediging van competentie en verbondenheid is, hoe hoger de mate van intrinsieke motivatie is. Dit is in lijn met de basisassumpties van de zelfdeterminatie theorie (Deci & Ryan, 1985; 2000) en de basisassumptie aangaande deze psychologische basisbehoeften is hetzelfde voor laagopgeleide werknemers als voor de andere groepen werknemers (middelbaar- en hoogopgeleid). Alleen het verwachte positieve verband tussen autonomie en intrinsieke motivatie is niet gevonden. Dit betekent dat er geen samenhang is tussen de mate van bevrediging van autonomie en de mate van intrinsieke motivatie. De zelfdeterminatie theorie stelt dat een hogere mate van bevrediging van autonomie leidt tot een hogere mate van intrinsieke motivatie (Verstuyf & Vansteenkiste, 2008). Het feit dat dit niet wordt ondersteund in dit onderzoek leidt tot de voorzichtige conclusie dat autonomie geen goede voorspeller is van intrinsieke motivatie bij laagopgeleide werknemers en daardoor geen goede psychologische basisbehoefte voor laagopgeleide werknemers is. Een mogelijke verklaring hiervoor wordt gegeven door Van der Lei (2013). Zij stelt dat laagopgeleide werknemers gewend zijn aan hun mate van autonomie. Iyengar, Jiang en Huberman (2004) stellen zelfs dat meer autonomie kan bij laagopgeleide werknemers leiden tot stress.

Er is geen samenhang tussen de organisatie waar men werkt en intrinsieke motivatie. Dit betekent dat het voor de samenhang tussen de bevrediging van de basisbehoeften en intrinsieke motivatie niet uitmaakt bij welke organisatie men werkzaam was.

Het tweede deel van hypothese twee werd de verwachting geformuleerd dat autonomie, competentie en verbondenheid een negatieve relatie vertonen met extrinsieke motivatie. Dit verband bleek alleen significant voor autonomie. Dit betekent dat een hogere mate van bevrediging van autonomie samengaat met een lagere mate van extrinsieke motivatie of dat een lagere mate van bevrediging van autonomie samengaat met een hogere mate van extrinsieke motivatie en is volgens de basisassumptie van de zelfdeterminatie theorie. Het is echter wel opvallend dat de bevrediging van autonomie bij deze hypothese wel het verwachte verband vertoont en bij de verwachte relatie met intrinsieke motivatie niet het verwachte verband vertoont. Wanneer laagopgeleide werknemers meer autonomie krijgen kan dit leiden tot stress en een verminderde intrinsieke motivatie (Iyengar, Jiang & Huberman, 2004). Maar een vermindering van de mate van vrijheid en autonomie hangt samen met een hogere mate van extrinsieke motivatie. Ondanks dat een hogere bevrediging

van autonomie niet samenhangt met een hogere mate van intrinsieke motivatie, hangt een hogere bevrediging van autonomie kennelijk wel samen met een lagere mate van extrinsieke motivatie.

De verwachte negatieve verbanden tussen competentie en verbondenheid en extrinsieke motivatie zijn niet gevonden. Een mogelijke verklaring voor het niet vinden van negatieve significante verbanden is dat deze basisassumptie van de zelfdeterminatie theorie aangaande competentie en verbondenheid niet toepasbaar is bij laagopgeleide werknemers. De basisassumptie is dat een lage mate van bevrediging van competentie en verbondenheid leidt tot extrinsiek gemotiveerde werknemers. Het kan zijn dat laagopgeleide werknemers dit niet ervaren als frustratie van de bevrediging van hun basisbehoeften door hun 'externe locus of control' (Fouarge, Schills & de Grip, 2013). Wanneer deze basisassumptie niet hetzelfde werkt bij laagopgeleide werknemers kan dit liggen aan niet de juiste psychologische basisbehoeften voor laagopgeleide werknemers dan wel dat geen bevrediging van de basisbehoeften *niet* leidt tot frustratie en extrinsieke motivatie.

In hypothese 3 werd de verwachting gesteld dat laagopgeleide werknemers hoger zouden scoren op extrinsieke motivatie dan op intrinsieke motivatie vanwege het feit dat ze hun psychologische basisbehoeften niet tot minder kunnen bevredigen. Dit bevrediging van de basisbehoeften leidt tot de ontwikkeling van intrinsieke motivatie (Deci & Ryan, 1985; Verstuyf & Vansteenkiste, 2008). Uit de resultaten is echter gebleken dat er significant gemiddeld hoger wordt gescoord op intrinsieke motivatie dan op extrinsieke motivatie. Dit is een opvallend resultaat, aangezien laagopgeleide werknemers minder goed hun basisbehoefte verbondenheid kunnen bevredigen en de bevrediging van autonomie niet samenhangt met intrinsieke motivatie. Doordat deze twee basisassumpties van de zelfdeterminatie theorie niet worden ondersteund bij de groep laagopgeleide werknemers, kunnen zij niet intrinsiek gemotiveerd zijn volgens een basisassumptie van de zelfdeterminatie theorie. De resultaten in dit onderzoek laten echter een ander beeld zien. Een verklaring hiervoor kan zijn dat intrinsieke motivatie iets anders betekent voor laagopgeleide werknemers dan de theorie stelt. Het zou kunnen zijn dat laagopgeleide werknemers hun werk leuk en interessant vinden omdat ze er (relatief) veel voor betaald krijgen. Er is een extra correlatieanalyse gedaan om te kijken, of, en in hoeverre loon en secundaire arbeidsvoorwaarden correleren met intrinsieke motivatie. Het blijkt dat het netto maandloon ($r=.54$; $p<.001$) en secundaire arbeidsvoorwaarden ($r=.38$; $p<.01$) sterk en significant correleren met intrinsieke motivatie en zeer zwakke negatieve relaties vertonen met extrinsieke motivatie. In een vervolgonderzoek moet onderzocht worden *waarom* de laagopgeleide werknemers hun werk leuk en interessant vinden en of geldelijke beloningen of andere factoren hier een rol in spelen.

Het zou echter ook kunnen zijn dat de gestelde basisbehoeften voor de groep laagopgeleide werknemers niet juist zijn, zoals eerder in dit onderzoek al gesteld is, en dat andere psychologische basisbehoeften leiden tot intrinsieke motivatie bij laagopgeleide werknemers.

In hypothese 4a werd een positief verband verwacht tussen intrinsieke motivatie en gezondheid en bevlogenheid en een negatieve relatie met uitputting, distantie en een verminderd competentiegevoel. In hypothese 4b werd een negatief verband verwacht tussen extrinsieke motivatie en gezondheid en bevlogenheid en een positief verband met uitputting, distantie en een verminderd competentiegevoel.

Er is een positief verband gevonden tussen intrinsieke motivatie en bevlogenheid. Dit houdt in dat een intrinsiek gemotiveerde werknemer ook een hogere mate van bevlogenheid ervaart dan een minder

intrinsiek gemotiveerde collega. Een ander verwacht verband is ook gevonden, namelijk dat een hoge mate van intrinsieke motivatie samenhangt met een lagere mate van verminderd competentiegevoel. Met andere woorden, hoe meer intrinsiek gemotiveerd, hoe competentier iemand zich voelt.

Er is geen significant verband gevonden tussen intrinsieke motivatie en gezondheid. Een mogelijke verklaring is dat laagopgeleide werknemers over het algemeen een slechtere gezondheid hebben doordat ze meer roken, drinken en andere ongezonde leefgewoonten erop na houden (Leigh, 1983). De relatie tussen gezondheid en intrinsieke motivatie is onderzocht in een arbeidsomgeving. Het kan zijn dat ongezonde leefgewoonten invloed hebben op de relatie tussen intrinsieke motivatie en het werkgerelateerde gezondheid, waardoor er geen significante resultaten zijn gevonden.

Er is ook geen significant verband gevonden tussen intrinsieke motivatie en distantie ($p=.07$). Dit zou kunnen liggen aan een te kleine sample aangezien de richting goed is en de relatie bijna significant is. Tussen intrinsieke motivatie en uitputting is ook geen samenhang gevonden. Dit is een onverwacht resultaat, aangezien er empirische evidentie bestaat die een negatieve significante relatie eerder heeft ondersteund (Karatepe & Tekinus, 2006).

Hypothese 4b is deels aangenomen. De relatie tussen extrinsieke motivatie en bevlogenheid is zeer zwak en niet significant en vindt zijn verklaring in vele theorieën (Schaufeli & Bakker, 2004). Zij stellen dat extrinsieke motivatie en bevlogenheid twee begrippen zijn die tegenover elkaar staan. Er is ook geen significante relatie gevonden tussen extrinsieke motivatie en distantie ($p=.11$). Een opvallend resultaat is het negatieve verband tussen extrinsieke motivatie en een verminderd competentiegevoel. Ondanks dat deze relatie niet significant is, is het toch opvallend. Wanneer er een grotere N zou worden gebruikt zou deze relatie hoogstwaarschijnlijk significant zijn ($p=.053$). Van den Broeck et. al (2009). Zij stellen dat beloningen en bonussen kunnen bijdragen aan een gevoel van competentie. Bijvoorbeeld wanneer een werknemer beloofd wordt voor het uitvoeren van een taak, is dit positieve feedback, omdat een beloning meestal volgt op het goed uitvoeren van werkzaamheden. Op deze manier kan een extrinsieke motivator zorgen voor een groter gevoel van competentie. En dus ook voor een daling van een verminderd competentiegevoel.

De opgestelde mediatiehypoteses zijn allemaal verworpen. Er was een mediatie effect gevonden van intrinsieke motivatie op de relatie tussen het bevredigen van de behoefte aan competentie en bevlogenheid. Sobel's test was echter niet significant. Dit betekent dat intrinsieke motivatie geen bijdrage levert aan het verklaren van het verband tussen het bevredigen van competentie en bevlogenheid. Het is opvallend dat intrinsieke motivatie geen deel van dit verband verklaart, aangezien competente werknemers meer intrinsiek gemotiveerd zijn (Koestner & Losier, 2006) en intrinsieke motivatie een sterk verband heeft met bevlogenheid (Schaufeli & Bakker, 2004).

4.2 Beperkingen en aanvullend onderzoek

De eerste beperking van dit onderzoek is duidelijk. De kleine N kan ertoe geleid hebben dat sommige gevonden verbanden niet significant zijn, terwijl veel empirisch onderzoek stelt dat dit wel is. Dit komt door de lage power die hand in hand gaat met een kleine sample. Er is gekapitaliseerd op kans door verschillende, losse regressies uit te voeren in plaats van één regressie uit te voeren met alle variabelen tegelijkertijd. Dit is gedaan omdat bij het uitvoeren van meerdere enkelvoudige regressies er meer relaties worden onderzocht waardoor de kans op (toevallige) statistisch significante resultaten groter wordt (de Groot, 1961). In

vervolgonderzoek is het belangrijk een grotere sample te gebruiken met een grotere power om niet te hoeven kapitaliseren op kans, zodat er betrouwbaardere uitspraken over generalisaties gedaan kunnen worden.

Een andere beperking in dit onderzoek kan zijn dat de werknemers expres verkeerde antwoorden hebben gegeven om beter 'uit de verf' te komen. Bij het uitdelen van de vragenlijst er vaak is gevraagd of de vragenlijst anoniem en vertrouwelijk is. Er is meerdere malen benadrukt dat het onderzoek vertrouwelijk en anoniem is en dan de ingevulde vragenlijsten door niemand anders kon worden ingezien dan de onderzoeker. Meerdere werknemers van verschillende organisaties hebben geweigerd de vragenlijst in te vullen, omdat de onderzoeker werd gezien als een 'verlengstuk van de directie' in plaats van een onafhankelijke onderzoeker. Binnen onderzoek waarbij zelfrapportages worden gebruikt die subjectieve schalen meten (werkgerelateerd welbevinden en motivatie) is er de kans tot consistent antwoorden wat kan leiden tot sterkere verbanden (Conway, 2000). Daarbij bestaat er bij onderzoek altijd de kans dat er sociaal wenselijke antwoorden worden gegeven (Luna Rubio, 1996).

Een derde beperking van dit onderzoek is dat het onderzoeksdesign cross-sectioneel is. Dit betekent dat er geen uitspraken over causaliteit kunnen en mogen worden gedaan. Het onderzoeken van relaties zoals gedaan in dit onderzoek is echter een belangrijke eerste stap in vergaren van nieuwe wetenschappelijke inzichten. De relaties die zijn gevonden, verwachte en onverwachte, moeten in een vervolgstudie worden onderzocht op causaliteit. Een manier om dit te doen is een longitudinaal onderzoek uit te voeren. Voorafgaand aan het longitudinale onderzoek moeten er meerdere psychologische basisbehoeften worden bedacht die invloed zouden kunnen hebben op de intrinsieke motivatie van laagopgeleide werknemers, aangezien het kan zijn dat er andere basisbehoeften veel belangrijker zijn voor laagopgeleide werknemers dan de huidige bestaande psychologische basisbehoeften uit de zelfdeterminatie theorie.

4.3 Theoretische en praktische implicaties

De zelfdeterminatie theorie was vóór dit onderzoek nog niet specifiek onderzocht bij laagopgeleide werknemers. Dit onderzoek heeft hier verandering in gebracht en de weg geopend voor meer onderzoek naar deze theorie bij laagopgeleide werknemers. Daarbij levert dit onderzoek een bescheiden bijdrage aan een beter en meer volledig begrip van de zelfdeterminatie theorie en wat deze betekent voor laagopgeleide werknemers. Er zijn aspecten van de zelfdeterminatie theorie die niet gegeneraliseerd kunnen worden naar laagopgeleide werknemers, bijvoorbeeld de bestaande psychologische basisbehoeften. Autonomie dat erg belangrijk is bij hoogopgeleiden, middelopgeleiden, en studenten (de meest onderzochte groepen), blijkt voor laagopgeleiden minder belangrijk te zijn (Snibbe & Markus, 2005). Hier zou bijvoorbeeld een ander basisbehoefte (integriteit) voor laagopgeleiden bedacht en ontwikkeld kunnen worden waarmee intrinsieke motivatie beter voorspeld kan worden. Uit de resultaten bleek ook dat de psychologische basisbehoeften niet allemaal correleren met extrinsieke motivatie. Dit zou kunnen betekenen dat de bestaande basisassumptie van de zelfdeterminatie theorie, dat geen bevrediging van de basisbehoeften leidt tot extrinsieke motivatie, niet hetzelfde werkt bij laagopgeleide werknemers. Vervolgonderzoek moet dieper ingaan op het ontdekken van beter passende psychologische basisbehoeften voor laagopgeleide werknemers. Om zowel beter intrinsieke motivatie, als extrinsieke motivatie te voorspellen.

Uit dit onderzoek is gebleken dat opleidingsniveau samenhangt met de bevrediging van het gevoel van verbondenheid. Een praktische toepassing van dit onderzoek kan zijn dat de werkomgeving van de laagopgeleide werknemers zodanig wordt aangepast, zodat de laagopgeleide werknemers beter en makkelijker hun gevoel van verbondenheid kunnen bevredigen. Wanneer werknemers hierin kunnen slagen

zal de intrinsieke motivatie van deze werknemers ook stijgen, evenals de productiviteit (Verstuyf & Vansteenkiste, 2008).

4.4 Conclusie

Dit onderzoek had het doel om de basisassumpties van de zelfdeterminatie theorie te onderzoeken bij laagopgeleide werknemers. Uit dit onderzoek is al gebleken dat hoe hoger iemand opgeleid is, hoe groter de mogelijkheden zijn tot het bevredigen van het gevoel van verbondenheid. Ook bleek uit dit onderzoek dat de bevrediging van autonomie niet samengaat met een hoge mate van intrinsieke motivatie. Het zou kunnen zijn dat autonomie een niet passende psychologische basisbehoefte is voor laagopgeleide werknemers om intrinsieke motivatie te voorspellen. Volgens de zelfdeterminatie theorie kunnen werknemers niet intrinsiek gemotiveerd zijn wanneer niet alledrie de psychologische basisbehoeften zijn bevredigd. De resultaten stellen dat de laagopgeleide werknemers hun gevoel van verbondenheid minder goed kunnen bevredigen door hun werkomgeving, wat betekent dat zij niet intrinsiek gemotiveerd kunnen zijn. Uit dit onderzoek blijkt echter dat de laagopgeleide werknemers significant meer intrinsiek gemotiveerd zijn dan extrinsiek gemotiveerd. Dit resultaat doet geloven dat er andere factoren invloed hebben op de ontwikkeling van intrinsieke motivatie bij laagopgeleide werknemers, dan de gestelde psychologische basisbehoeften in de zelfdeterminatie theorie.

5. LITERATUURLIJST

- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings. *Journal of Applied Social Psychology, 34*(10), 2045-2068.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator variable distinction in social psychological research - conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.
- Bowker, D., & Dillman, D. A. (2000, May). An experimental evaluation of left and right oriented screens for Web questionnaires. *Paper presented at the 55th annual conference of American Association for Public Opinion Research*. Portland, Oregon, May 18-21, 2000. Verkregen op 14 juni, 2013 van <http://survey.sesrc.wsu.edu/dillman/papers/AAPORpaper00.pdf>
- Conway, J.M. (2002). Method variance and method bias in industrial and organizational psychology. In S.G. Rogelberg (red.), *Handbook of research methods in industrial and organizational psychology* (pp. 344-365). Malden, MA: Blackwell.
- Cummings, T. G. & Worley, C.G. (2008). *Organization Development and Change*. South-Western Cengage Learning, Mason, OH.
- De Groot, A.D. (1961) *Methodologie. Grondslagen van onderzoek en denken in de gedragswetenschappen*. Assen: Van Gorcum
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2004). *Handbook of Self-Determination Research*. The University of Rochester Press, Rochester.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macro- theory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology, 49*, 182–185.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2009). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the selfdetermination of behavior . *Psychological Inquiry: An International journal for the advancement of psychological theory, 11*, 227–268.
- Ford, R. C., McLaughlin, F. S., & Newstrom, J. W. (2003). Questions and answers about fun at work. *Human Resource Planning, 26*(4), 18-33.
- Fouarge, D., Schils, T. & de Grip, A. (2013). Why do low-educated workers invest less in further training? *Applied Economics, 45*, 2587 - 2601.
- Guay, F., Ratelle, C.F. & Chanal, J. (2008). Optimal learning in optimal contexts: The role of self-determination in education. *Canadian Psychology, 2008, 49*, 233-240.
- Gagne, M. & Deci, E.L. (2005). Self-Determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 331-362.
- Gagne, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspel, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Guntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P., Molstad, M., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A.H., Roussel, P., Wang, Z., Westbye, C. (in press). The Multidimensional Work Motivation scale: validation evidence in seven languages and nine countries. *Manuscript, in press*.

RUNNING HEAD: Zelfdeterminatie voor iedereen?

- Gagne, M. & Meyer, J.P. (2008). Employee engagement from a Self-Determination theory perspective. *Industrial and Organizational Psychology, 1*, 60-66.
- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology, 93*(1), 48.
- Hagger, M. & Chatzisarantis, N. (2008). Self-determination and the psychology of exercise. *International Review of Sport and Exercise Psychology, 1*, 79-103.
- Hennequin, E. (2007). What “career success” means to blue-collar workers. *Career Development International, 12*, 565-581.
- Huitt, W. (2001). *Motivation to learn: An overview*. Educational Psychology Interactive. Valdosta, GA: Valdosta State University.
- Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). Employee and Supervisor Ratings of Motivation: Main Effects and Discrepancies Associated with Job Satisfaction and Adjustment in a Factory Setting¹. *Journal of Applied Social Psychology, 23*(21), 1789-1805.
- Iyengar, S.S., Jiang, W. & Huberman, G. (2003). How much choice is too much?: Contributions to 401(k) retirement plans. *Not Published*.
- Jansen, M., & Sikkel, D. (1981). Verkorte versie van de VOEG-schaal. *Gezondheid & Samenleving, 2*, 78-82.
- Karatepe, O.M. & Tekinus, M. (2006). The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front line employees. *International Journal of Bank Marketing, 24*, 173-193.
- Koestner, R. & Losier, G.F. (2002). Distinguishing three ways of being highly motivated: A closer look at introjection, identification and intrinsic motivation. In E.L. Deci & R.M. Ryan (2004). *Handbook of Selfdetermination research*, pp 101-121. Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Leigh, J.P. (1983). Direct and indirect effects of education on health. *Social Science & Medicine, 17*, 227-234.
- Luna Rubio, M. C. (1996). *Leerlingbegeleiding: wens en werkelijkheid*. Diss. Universiteit Utrecht. Leuven-Apeldoorn: Garant.
- Maslach, C.Y. & Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Millette, V., & Gagné, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motivation and Emotion, 32*(1), 11-22.
- Miquelon, P., & Vallerand, R. J. (2008). Goal motives, well-being, and physical health: An integrative model. *Canadian Psychology, 49*(3), 241-249.
- Nijhuis, N., van Beek, I., Taris, T., & Schaufeli, W. (2012). De motivatie en prestatie van werkverslaafde, bevlogen en opgebrande werknemers. *Gedrag en Organisatie, 25*(4).
- Nunally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.) New York: McGraw-Hill.

RUNNING HEAD: Zelfdeterminatie voor iedereen?

- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (2000). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(4), 419-435.
- Rubino, C., Luksyte, A., Perry, S. J., & Volpone, S. D. (2009). How do stressors lead to burnout? The mediating role of motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 289.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli W. & van Dierendonck, D. (2000). *UBOS Utrechtse Burnout Schaal Handleiding*. Lisse: Swets & Zeitlinger BV.
- Shirom, A., Westman, M., & Melamed, S. (1999). The effects of pay systems on blue-collar employees' emotional distress: The mediating effects of objective and subjective work monotony. *Human Relations*, 52(8), 1077-1097.
- Sierens, E. & Vansteenkiste, M. (2009). Wanneer 'meer minder betekent': motivatieprofielen van leerlingen in kaart gebracht. *Begeleid Zelfstandig Leren*, 24, 17-35.
- Snibbe, A.C. & Markus, H.R. (2005). You can't always get what you want: educational attainment, agency and choice. *Journal of Personality and Social Psychology*. 88, 703-720.
- Stone, D.N., Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2009). Beyond Talk: Creating Autonomous Motivation Through Self Determination Theory. *Journal of General Management*, 34.
- Tremblay, M.A., Blanchard, C.M., Taylor, S., Pelletier, L.G. & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic And Intrinsic Motivation Scale: Its Value For Organizational Psychology Research. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 41, 213-226.
- Vansteenkiste, M., Lens, W. & Deci, E.L. (2006). Intrinsic versus Extrinsic goal contents in Self-Determination theory: Another look at the quality of academic motivation. *Educational Psychologist*, 41, 19-31.
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., de Witte, H., & van den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 251-277.
- Vansteenkiste, M., Sierens, E., Soenens, B., Luyckx, K., & Lens, W. (2009). Motivational profiles from a self-determination perspective: The quality of motivation matters. *Journal of Educational Psychology*, 101(3), 671.
- Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W. & Soenens, B. (2004). De kwaliteit van motivatie telt: over het promoten van intrinsieke doelen op een autonomieondersteunende wijze. *Netherlands journal of Psychology*, 59, 117-128.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Lens, W. & Andriessen, M. (2009). *De Zelf-Determinatie Theorie: kwalitatief goed motiveren op de werkvloer*.
- Van der Lei, M. (2012). Intermediar-Effactory beste werkgevers van 2012 onderzoek. *Not Published*.
- Van Kippersluis, H., O'Donnel, O., van Doorslaer, E. & van Ourti, T. (2010). Socioeconomic differences in health over the life cycle in an Egalitarian country. *Social Science & Medicine*, 70, 428-438.

RUNNING HEAD: Zelfdeterminatie voor iedereen?

Van Ruysseveldt, J., de Witte, H., & Smulders, P. (2009). Bevordert een intrinsieke arbeidsoriëntatie de bevlogenheid en arbeidstevredenheid? *Gedrag en Organisatie*, 22(3), 177-199.

Vander Steene, T., Pollet, I., de Weerd, Y., van Hootegem, G. & de Witte, H. (1997). Kwaliteit en kwantiteit van de arbeid bij laaggeschoolde werknemers. Niet gepubliceerd, verkregen via: http://www2.vlaanderen.be/werk/viona/1997/1997_3_s.pdf

Sobel, Michael E. (1982). "Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models". *Sociological Methodology*, 13, 290-312.

6. BIJLAGEN

6.1 Vragenlijst

De vragenlijst is gelijk voor alle drie de organisaties. Alleen logo en inlevermethode van de vragenlijsten na invullen is aangepast voor de verschillende organisaties.

Vragenlijst

Als ik mijzelf even mag voorstellen. Mijn naam is Joost-Pieter Duizendstra, ik ben 23 jaar en ik studeer Arbeids- en Organisationspsychologie aan de Universiteit Utrecht. Dit onderzoek is het afsluitende deel van mijn opleiding.

Allereerst wil ik u bedanken dat u deze vragenlijst wilt invullen en mij op deze manier wilt helpen. Door het invullen draagt u bij aan mijn onderzoek, maar hopelijk ook aan een verbetering van uw werkomgeving.

De vragenlijst bestaat uit verschillende onderdelen en per onderdeel staat uitgelegd hoe u dit moet invullen. Het invullen neemt ongeveer 20 tot 25 minuten van uw tijd in beslag.

Het onderzoek gaat over wat u van uw werk vindt en hoe u dit beleeft. Het onderzoek is **anoniem** en wat u invult is **vertrouwelijk**. Met andere woorden, uw collega's en leidinggevenden zullen nooit uw ingevulde vragenlijst te zien krijgen. De vragenlijsten zullen vernietigd worden na afronding van het onderzoek.

Wanneer u klaar bent met het invullen van de vragenlijst kunt u deze, in dezelfde envelop, teruggeven door deze op mijn kantoor in te leveren of in de doos te stoppen waar "vragenlijsten" op staat. Deze doos staat in het kantoor van ... en

Mocht u vragen hebben over de vragenlijst, of is het onduidelijk hoe u de vragenlijst in moet vullen, dan kunt u mij bereiken op het volgende e-mailadres: j.p.duizendstra@students.uu.nl of u kunt mij bellen, tijdens kantooruren, op het volgende nummer: 06-23518994. Wilt u graag een beknopte samenvatting ontvangen of heeft u andere vragen of opmerkingen dan kunt u mij ook op deze manieren bereiken. Langslopen of mij aanspreken mag natuurlijk ook.

Nogmaals bedankt voor het invullen van de vragenlijst!

Met vriendelijke groet,

Joost-Pieter Duizendstra
Masterstudent arbeid- en organisatiopsychologie
Universiteit Utrecht

Personeelsnummer:

Datum:

Demografische gegevens	
Wat is uw geslacht?	<input type="checkbox"/> Man <input type="checkbox"/> Vrouw
Wat is uw leeftijd? Jaar <i>(svp leeftijd invullen)</i>
Wat is uw hoogst voltooide opleiding? <i>(Als uw opleiding er niet bij staat, kruis dan de opleiding aan die het meest op de door u gevolgde opleiding lijkt)</i>	<input type="checkbox"/> Lagere school <input type="checkbox"/> MAVO, LBO <input type="checkbox"/> HAVO, MBO <input type="checkbox"/> VWO <input type="checkbox"/> HBO <input type="checkbox"/> WO
Volgt u op dit moment een opleiding? Zo ja welke en op welk niveau is dit?
Werkt u voltijd of deeltijd? <i>(Aankruizen wat van toepassing is)</i>	<input type="checkbox"/> Voltijd <input type="checkbox"/> Deeltijd <i>(svp aantal uur per week invullen)</i>
Bij welke organisatie werkt u?
Wat is uw huidige functie?	<input type="checkbox"/> Magazijnwerknemer <input type="checkbox"/> Orderpicker <input type="checkbox"/> Productiewerknemer <input type="checkbox"/> Facilitaire dienst <input type="checkbox"/> Technische dienst <input type="checkbox"/> Oproepkracht <input type="checkbox"/> Anders
Hoeveel jaar bent u werkzaam in uw huidige beroep? Jaar <i>(svp aantal jaar invullen)</i>
Mag ik vragen wat uw maandloon is? <i>(Kruis u de categorie aan waarin uw <u>netto</u> maandsalaris valt)</i>	<input type="checkbox"/> 50 - 249 <input type="checkbox"/> 250 - 499 <input type="checkbox"/> 500 - 749 <input type="checkbox"/> 750 - 999 <input type="checkbox"/> 1000 - 1249 <input type="checkbox"/> 1250 - 1499 <input type="checkbox"/> 1500 - 1749 <input type="checkbox"/> 1750 - 1999 <input type="checkbox"/> 2000 - 2249 <input type="checkbox"/> 2250 - 2499 <input type="checkbox"/> 2500 - 2550 Meer, namelijk

Demografische gegevens	
<p>Welke secundaire arbeidsvoorwaarden heeft u? <i>(Bij deze vraag kunt u meerdere antwoorden omcirkelen)</i></p>	<p><input type="checkbox"/> Vakantiegeld</p> <p><input type="checkbox"/> Dertiende maand</p> <p><input type="checkbox"/> Winstafhankelijke uitkering</p> <p><input type="checkbox"/> Collectieve zorgverzekering</p> <p><input type="checkbox"/> Auto of fiets van de zaak</p> <p><input type="checkbox"/> Bedrijfsparen</p> <p><input type="checkbox"/> Kinderopvang</p> <p><input type="checkbox"/> Anders,</p> <p><input type="checkbox"/> Geen</p>

Werkbeleving						
<p>Bij dit deel kunt u antwoord geven door bij elke stelling een getal van 1 tot en met 7 te omcirkelen. U omcirkelt het antwoord dat het dichtst ligt bij wat u denkt.</p>						
Geheel mee oneens	Mee oneens	Beetje mee oneens	Niet mee eens / niet mee oneens	Een beetje mee eens	Mee eens	Geheel mee eens
1	2	3	4	5	6	7
Op mijn werk heb ik vaak het gevoel dat ik moet doen wat anderen mij bevelen.						
1	2	3	4	5	6	7
Ik voel me vrij mijn werk te doen zoals ik denk dat het goed is.						
1	2	3	4	5	6	7
Als ik mocht kiezen dan zou ik mijn werk anders aanpakken.						
1	2	3	4	5	6	7
Op mijn werk voel ik me gedwongen dingen te doen die ik niet wil doen.						
1	2	3	4	5	6	7
Mijn taken op het werk stemmen overeen met wat ik echt wil doen.						
1	2	3	4	5	6	7
Ik heb het gevoel dat ik mezelf kan zijn op mijn werk.						
1	2	3	4	5	6	7

Werkbeleving						
Ik heb het gevoel dat ik ook de moeilijke taken op mijn werk tot een goed einde kan brengen.						
1	2	3	4	5	6	7
Ik heb de taken op mijn werk goed onder de knie.						
1	2	3	4	5	6	7
Ik twijfel eraan of ik mijn werk goed kan uitvoeren						
1	2	3	4	5	6	7
Ik voel me bekwaam (goed) in mijn werk.						
1	2	3	4	5	6	7
Ik voel me niet echt competent (vakkundig) in mijn baan.						
1	2	3	4	5	6	7
Ik ben goed in mijn baan.						
1	2	3	4	5	6	7
Ik voel me een deel van een groep op het werk.						
1	2	3	4	5	6	7
De mensen op mijn werk zijn echte vrienden.						
1	2	3	4	5	6	7
Ik ga niet echt met de andere mensen op mijn werk om.						
1	2	3	4	5	6	7
Ik voel me vaak alleen als we onder collega's zijn.						
1	2	3	4	5	6	7
Ik kan met anderen op het werk praten over wat ik echt belangrijk vind.						
1	2	3	4	5	6	7
Ik voel niet echt een band met de andere mensen op mijn werk.						
1	2	3	4	5	6	7

Werkredenen				
Deze vragen kunt u beantwoorden door een getal van 1 tot en met 5 te omcirkelen. Alle stellingen, behalve de laatste drie, zijn antwoorden op de vraag: "Ik werk..."				
Geheel mee oneens	mee oneens	Niet oneens / niet eens	Mee eens	Geheel mee eens
1	2	3	4	5
Omdat anderen (bv. werkgever, leidinggevende of anderen) me alleen financieel zullen belonen als ik moeite doe op het werk.				
1	2	3	4	5
Omdat anderen me alleen baanzekerheid bieden als ik genoeg moeite doe op het werk.				
1	2	3	4	5
Omdat ik het risico loop mijn baan te verliezen als ik niet voldoende moeite doe.				
1	2	3	4	5
Om de goedkeuring van anderen (bv. werkgever, leidinggevende, collega's, familie, klanten of anderen) te krijgen.				
1	2	3	4	5
Omdat anderen me dan meer zullen respecteren.				
1	2	3	4	5
Om de kritiek van anderen te vermijden.				
1	2	3	4	5
Omdat ik dan pas trots kan zijn op mezelf.				
1	2	3	4	5
Omdat ik mezelf moet bewijzen dat ik het kan.				
1	2	3	4	5
Omdat ik me anders zou schamen.				
1	2	3	4	5
Omdat ik me anders slecht zou voelen over mezelf.				
1	2	3	4	5
Omdat ik het persoonlijk belangrijk vind om moeite te doen voor mijn werk.				
1	2	3	4	5
Omdat ik het zinvol vind om moeite te doen voor mijn werk.				
1	2	3	4	5
Omdat moeite doen voor mijn werk in lijn ligt met mijn andere waarden.				
1	2	3	4	5

Werkredenen				
Deze vragen kunt u beantwoorden door een getal van 1 tot en met 5 te omcirkelen. Alle stellingen, behalve de laatste drie, zijn antwoorden op de vraag: "Ik werk..."				
Geheel mee oneens	mee oneens	Niet oneens / niet eens	Mee eens	Geheel mee eens
1	2	3	4	5
Omdat ik plezier heb op het werk.				
1	2	3	4	5
Omdat het werk heel interessant is.				
1	2	3	4	5
Omdat het heel leuk werk is.				
1	2	3	4	5
Ik doe niet zoveel op mijn werk, want ik heb het gevoel dat ik echt mijn tijd verdoe.				
1	2	3	4	5
Ik doe weinig, omdat ik van mening ben dat dit werk het niet waard is om er moeite in te stoppen.				
1	2	3	4	5
Ik weet niet waarom ik dit werk doe: het is zinloos werk.				
1	2	3	4	5

Gezondheid			
De onderstaande vragen hebben betrekking op uw gezondheidstoestand van de afgelopen <u>12 maanden</u> . Omcirkel het antwoord dat op uw situatie van toepassing is.			
1	Heeft u nogal eens last van pijn op de borst of in de hartstreek?	ja	nee
2	Heeft u nogal eens een opgezet of drukkend gevoel in uw maagstreek?	ja	nee
3	Bent u gauw kortademig?	ja	nee
4	Is uw maag nogal eens van streek?	ja	nee
5	Heeft u nogal eens klachten over pijn in uw botten en/of spieren?	ja	nee
6	Heeft u nogal eens last van rugpijnen?	ja	nee
7	Heeft u vaak een gevoel van moeheid?	ja	nee
8	Heeft u nogal eens last van hoofdpijn?	ja	nee
9	Bent u nogal eens duizelig?	ja	nee
10	Heeft u wel eens een verdoofd gevoel of tinteling in uw ledematen?	ja	nee

11	Voelt u zich nogal eens lusteloos?	ja	nee
12	Is het de laatste tijd we eens voorgekomen dat u moeite had om 's nachts te slapen?	ja	nee
13	Voelt u zich over het algemeen goed gezond?	ja	nee

Werkbeleving

Deze vragen kunt u beantwoorden door de stellingen te beantwoorden met 0 "nooit" tot en met 6 "altijd". Het antwoord kunt u in de rechterkolom invullen.

Nooit	Een paar keer per jaar of minder	Eens per maand of minder	Een paar keer per maand	Eens per week	Paar keer per week	Dagelijks
0	1	2	3	4	5	6
Op mijn werk bruis ik van de energie.						
Als ik werk voel ik me fit en sterk.						
Ik ben enthousiast over mijn baan.						
Mijn werk inspireert me.						
Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan.						
Wanneer ik heel intensief aan het werk ben voel ik me gelukkig.						
Ik ben trots op het werk wat ik doe.						
Ik ga helemaal op mijn werk.						
Mijn werk brengt mij in vervoering.						

Werkbeleving						
Deze vragen kunt u beantwoorden door de stellingen te beantwoorden met 0 "nooit" tot en met 6 "altijd". Het antwoord kunt u in de rechterkolom invullen..						
Nooit	Een paar keer per jaar of minder	Eens per maand of minder	Een paar keer per maand	Eens per week	Paar keer per week	Dagelijks
0	1	2	3	4	5	6
Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk.						
Ik twijfel aan het nut van mijn werk.						
Een hele dag werken voor een zware belasting voor mij.						
Ik weet de problemen in mijn werk goed op te lossen.						
Ik voel me "opgebrand" door mijn werk.						
Ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een positieve bijdrage lever aan het functioneren van de organisatie.						
Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk.						
Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk.						
Ik vind dat ik mijn werk goed doe.						
Als ik op mijn werk iets afrond vrolijkt me dat op.						
Aan het einde van de dag voel ik me leeg.						
Ik heb in deze baan veel waardevolle dingen bereikt.						
Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt.						
Ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk.						
Op mijn werk blaak ik van het zelfvertrouwen.						

Einde van de vragenlijst

Dank u wel voor het invullen van deze vragenlijst. Wilt u een beknopte samenvatting krijgen van het onderzoek kunt u mij een e-mail sturen naar het volgende adres: j.p.duizendstra@students.uu.nl of heeft u vragen en/of opmerkingen dan kunt u dit ook sturen naar het bovenstaande e-mail adres. Even langslopen of mij aanspreken mag natuurlijk ook.

Met vriendelijke groet,

Joost-Pieter Duizendstra
 Masterstudent Arbeid- en Organisationspsychologie
 Universiteit Utrecht