



Universiteit Utrecht

Universiteit Utrecht

Master psychologie, Arbeids- en Organisationspsychologie

THESIS

Gevoelens van werknemers: wel of niet relevant?

De relatie tussen gevoelens van agency op het werk en intrinsieke werkmotivatie, met de invloed van interne work locus of control en werk self-efficacy.

Talitha Daniëlle van Vreeswijk - 3701697

15-06-2015

Aantal woorden: 8994

Begeleider en beoordelaar: Dr. T.G.E. Damen

Tweede beoordelaar: Prof. Dr. T.W. Taris

Samenvatting

In het huidige onderzoek is de relatie tussen gevoelens van agency op het werk en intrinsieke werkmotivatie onderzocht. Hierbij is tevens gekeken naar de mogelijke moderatie-effecten van interne work locus of control en werk self-efficacy. Er is een online vragenlijst ingevuld door 145 werknemers die minimaal 20 uur per week volgens hun contract werkten. In tegenstelling tot de verwachting is er geen positieve relatie ontdekt tussen gevoelens van agency op het werk en intrinsieke werkmotivatie. Ook bleek er geen significant moderatie-effect uit te gaan van zowel interne work locus of control als werk self-efficacy op die verwachte relatie. Er kwam wel naar voren dat er een direct positief verband bestaat tussen interne work locus of control en intrinsieke werkmotivatie. Daarnaast is gebleken dat het uitvoeren van homogene werkzaamheden de intrinsieke werkmotivatie van werknemers negatief beïnvloedt. De bevindingen uit het huidig onderzoek bieden een belangrijke bijdrage aan de kennis over de vergelijking tussen en de combinatie van gevoelens van agency en autonomie op het werk. Er zijn naar aanleiding van de onderzoeksresultaten enkele beperkingen en implicaties gegeven.

Trefwoorden: gevoelens van agency op het werk, autonomie, intrinsieke werkmotivatie, interne work locus of control & werk self-efficacy

Abstract

The present research focused on the relationship between sense of agency at work and intrinsic work motivation. In addition, the potential moderations of internal work locus of control and work self-efficacy on this relationship are investigated. All of the 145 participants who have completed the online survey questionnaire were working at least 20 hours a week. In contrast to the expectations, no positive relationship was found between sense of agency at work and intrinsic work motivation. Furthermore, neither internal work locus of control nor work self-efficacy moderated this expected relationship. However, employees who have an internal work locus of control also tend to be more intrinsic motivated at work. Performing work activities that are homogeneous, though, is associated with being less intrinsic motivated at work. The findings of the present research were a significant contribution to the knowledge of the comparison between and the combination of sense of agency at work and work autonomy. On account of these research findings some limitations and implications are discussed.

Keywords: sense of agency at work, autonomy, intrinsic work motivation, internal work locus of control & work self-efficacy

1. Inleiding

Wat motiveert mensen op het werk? Waarom gaat de ene persoon met een glimlach naar het werk, terwijl de ander er enorm tegenop ziet? Dit zijn voorbeelden van vragen die in de vele onderzoeken naar de intrinsieke werkmotivatie van werknemers reeds centraal hebben gestaan binnen de arbeids- en organisatiepsychologie. Het is logisch dat dit al veelvuldig is onderzocht, aangezien steeds vaker is gebleken dat intrinsieke werkmotivatie kan zorgen voor een kleinere kans op burn-outverschijnselen, betere prestaties en meer bevlogenheid, iets wat erg aantrekkelijk en voordelig is voor zowel werkgevers als werknemers zelf (Amabile, 1993; Van Beek, Hu, Schaufeli, Taris & Schreurs, 2012).

Bij voorgaande onderzoeken is er onder andere gekeken naar hoe autonomie op het werk hieraan gerelateerd is (Amabile, 1993; Deci & Ryan, 1985, 1987, 2000; Dickinson, 1995; Hackman & Lawler, 1971; Hackman & Oldham, 1976; Humphrey, Nahrgang & Morgeson, 2007; Parker & Wall, 1998; Van Yperen & Hagedoorn, 2003). Deze literatuur laat zien dat meer autonomie, dus een hogere controle in het kiezen van je werkzaamheden, ervoor zorgt dat werknemers een hogere intrinsieke werkmotivatie hebben. Maar er zijn natuurlijk een hoop verschillende manieren waarop we controle kunnen ervaren in onze dagelijkse werkzaamheden. Zo kunnen we een state ervaring van agency hebben, het gevoel van persoonlijke causatie voor handelingen. Op trait niveau kunnen we variëren in onze locus of control, dus het geloof in ons eigen kunnen om de wereld om ons heen te veranderen.

Waar in het voorgaande onderzoek er met autonomie vooral is gemeten hoeveel controle men op het werk toebedeeld krijgt (objectief), is er tot nu toe echter minder oog geweest voor de persoonlijke ervaringen en gevoelens van werknemers met betrekking tot controle op het werk (subjectief). Hoe is bijvoorbeeld het gevoel dat je controle hebt over je werkzaamheden, je persoonlijke causatie voor handelingen op het werk, gerelateerd aan de mate van je intrinsieke werkmotivatie? Dat hier nog niet echt onderzoek naar is gedaan is opmerkelijk, aangezien individuen verschillen in hoe zij autonomie en controle op het werk ervaren en waarnemen (Peeters, De Jonge & Taris, 2014; Spector, 2006). Om het bovenstaande te onderzoeken zullen in het huidige onderzoek verschillende controlevormen vergeleken worden op hun relatie tot de intrinsieke werkmotivatie van werknemers.

1.1 Vormen van controle

Zoals net vermeld zijn er verschillende vormen van controle, welke in dit onderzoek naast elkaar worden gelegd. Hierin wordt een onderscheid gemaakt tussen gevoelens van agency op het werk, work locus of control, en werk self-efficacy. Met agency wordt de

ervaring bedoeld dat mensen handelen en iets kunnen veroorzaken, wat vooral optreedt wanneer handelingen een snel en voorspelbaar effect hebben en er geen anderen zijn aan wie de effecten toegeschreven kunnen worden (Wegner, 2002). Tevens wordt er in de huidige studie gekeken naar de work locus of control van werknemers, waarbij onderzocht wordt in hoeverre werknemers geloven dat de uitkomsten op het werk een resultaat zijn van hun eigen acties (intern), of dat externe bronnen de uitkomsten bepalen (Rotter, 1966). De mate van werk self-efficacy van werknemers is de laatste vorm van controle die wordt meegenomen, richtend op het geloof van werknemers in hun eigen kunnen op het werk (Stajkovic & Luthans, 1998).

1.2 Intrinsieke werkmotivatie en haar grondslag

Onderzocht wordt of deze vormen van controle gerelateerd zijn aan de intrinsieke werkmotivatie van werknemers. Intrinsieke werkmotivatie kan beschreven worden aan de hand van de Zelf-Determinatie Theorie (Deci, Connell & Ryan, 1989), welke een onderscheid maakt tussen extrinsieke en intrinsieke werkmotivatie. Waar extrinsieke werkmotivatie verwijst naar het uitvoeren van werkzaamheden omwille van de uitkomsten, kan intrinsieke werkmotivatie beschreven worden als het uitvoeren van een taak omdat werknemers deze taak interessant en plezierig vinden (Nijhuis, Van Beek, Taris & Schaufeli, 2012). Bij intrinsieke werkmotivatie spelen externe druk, beloftes of beloningen dan ook geen rol (Dickinson, 1995). Uit eerder gedaan onderzoek is tevens gebleken dat bevlogenheid hoofdzakelijk positief en burn-out hoofdzakelijk negatief samenhangen met intrinsieke werkmotivatie (Van Beek et al., 2012). Daarnaast ervaren intrinsiek gemotiveerde werknemers meer vreugde en interesse (Ryan & Deci, 2000b). Merkbare beloningen, bedreigingen, deadlines, richtlijnen en competitiedruk verminderen echter de intrinsieke werkmotivatie van werknemers, aangezien zij dat zien als controlerende factoren aangaande hun gedrag (Ryan & Deci, 2000a).

1.3 Autonomie en intrinsieke werkmotivatie

Aangaande controle op het werk is er binnen de arbeids- en organisatiepsychologie dus al wel veel aandacht geweest voor autonomie, oftewel de controle die werknemers krijgen in het kiezen van hun werkzaamheden. Aanvullend wordt het door Humphrey en collega's (2007) gedefinieerd als de vrijheid die iemand heeft in het uitvoeren van werkzaamheden. Het is bekend dat autonomie vooral positieve gevolgen heeft voor werknemers. Zo zorgt het ervoor dat mensen creatiever, gezonder, cognitief flexibeler en emotioneel meer positief ingesteld zijn (Deci & Ryan, 1987). Daarnaast ervaren werknemers met een hoge

autonomie-oriëntatie meer werktevredenheid, wat leidt tot een toename in hun prestatie (Gagné, 2003). Volgens Bakker & Demerouti (2007) kan autonomie ook cruciaal zijn voor de gezondheid en het welzijn van werknemers, omdat een grotere mate van autonomie op het werk gerelateerd is aan meer mogelijkheden om met stressvolle situaties om te gaan.

De bevinding dat autonomie op het werk gerelateerd is aan de intrinsieke werkmotivatie van werknemers, is van groot belang voor het huidige onderzoek (Amabile, 1993; Deci & Ryan, 1987, 2000; Dickinson, 1995; Hackman & Lawler, 1971; Hackman & Oldham, 1976; Humphrey et al., 2007; Van Yperen & Hagedoorn, 2003). Zo is gebleken dat meer keuzevrijheid en mogelijkheden tot zelfsturing, de intrinsieke werkmotivatie van de werknemers vergroot (Zuckerman, Porac, Lathin, Smith & Deci, 1978). Echter, nog niet duidelijk is of intrinsieke werkmotivatie ook vergroot wordt wanneer men specifiek kijkt naar in hoeverre werknemers persoonlijk gevoelens van controle en causatie ervaren bij het uitvoeren van handelingen op het werk, in het huidige onderzoek gevoelens van agency op het werk genoemd.

1.4 Gevoelens van agency op het werk en intrinsieke werkmotivatie

Aangaande gevoelens van agency op het werk, verduidelijkt Wegner (2002) de term agency door te stellen dat het de ervaring is van iemand dat hij handelt en daadwerkelijk iets kan veroorzaken. Dit treedt vooral op wanneer handelingen een snel en voorspelbaar effect hebben en er geen anderen zijn aan wie de effecten toegeschreven kunnen worden. Anders gezegd verwijst het dus naar iemands ervaring van persoonlijke causaliteit. Het is het gevoel dat je iets kan veroorzaken, controle hebt over je acties en daardoor je omgeving kan veranderen (Damen, 2015). Uit eerder gedaan onderzoek blijkt dat gevoelens van agency onder andere de manier beïnvloeden waarop iemand zichzelf, zijn acties en de wereld om hem heen reflecteert (Bandura, Barbaranelli, Caprara & Pastorelli, 1996). Tevens is gebleken dat opgedragen opdrachten de gevoelens van agency verlagen, wat er vervolgens weer voor zorgt dat je meer gedwee en volzaam wordt (Damen, 2015).

Ten aanzien van intrinsieke werkmotivatie kan er het volgende gezegd worden. Handelingen waarover we veel controle voelen, zijn vaak ook het meest belonend (Damen, 2015), wat de suggestie wekt dat deze handelingen ook motiverend werken. Wanneer dit gecombineerd wordt met de eerder genoemde onderzoeksbevindingen aangaande autonomie op het werk, wordt verwacht dat het hebben van veel gevoelens van agency op het werk positief gerelateerd is aan intrinsieke werkmotivatie. Dit is als volgt geformuleerd.

H1: Werknemers die in hoge mate gevoelens van agency op het werk ervaren, zullen tevens meer intrinsiek gemotiveerd zijn op het werk.

1.5 Work locus of control

Een andere vorm van controle die in het huidige onderzoek wordt meegenomen, is de locus of control van werknemers. Locus of control is volgens Spector (1988) de algemene verwachting dat beloningen of uitkomsten in het leven gecontroleerd worden door iemands eigen acties (interne locus of control) of door externe bronnen (externe locus of control). Internals hebben dus de neiging te geloven dat ze zelf de controle hebben over gebeurtenissen, terwijl externals geloven dat ze daarover geen controle hebben (Rotter, 1966; Spector, 1982). Aangezien dit in het huidige onderzoek wordt toegepast in een organisatiecontext, wordt het de work locus of control genoemd. Voorbeelden van beloningen of uitkomsten zijn hierbij promoties, salarisverhogingen of een algemene carrièrevoortgang. Work locus of control blijkt gerelateerd te zijn aan een aantal relevante organisatievariabelen. Zo zijn mensen met een interne work locus of control meer geneigd tevreden te zijn met hun werk en hebben zij minder rolstress dan mensen met een externe work locus of control (Spector, 1988).

1.6 Gevoelens van agency op het werk, work locus of control en intrinsieke werkmotivatie

Uit het onderzoek van Spector (1988) kwam tevens naar voren dat mensen met een interne work locus of control meer autonomie en controle op het werk toebedeeld krijgen. Andere bevindingen laten eveneens zien dat een interne work locus of control positief gerelateerd is aan autonomie op het werk, maar ook aan de intrinsieke werkmotivatie van werknemers (Ng, Sorensen & Eby, 2006; Spector, 1982). Hierop volgend kan er, in aanmerking genomen dat er in het huidig onderzoek wordt verwacht dat gevoelens van agency op het werk hetzelfde werken op intrinsieke werkmotivatie als dat autonomie op het werk doet, het volgende gezegd worden. Verondersteld wordt dat wanneer werknemers neigen naar een interne work locus of control, dit een positief modererend effect heeft op de verwachte relatie tussen gevoelens van agency op het werk en de intrinsieke werkmotivatie van deze werknemers. Hierbij is de volgende hypothese geformuleerd.

H2: Wanneer werknemers neigen naar een interne work locus of control, heeft dit een positief effect op de relatie tussen gevoelens van agency op het werk en de intrinsieke werkmotivatie van deze werknemers.

1.7 Werk self-efficacy

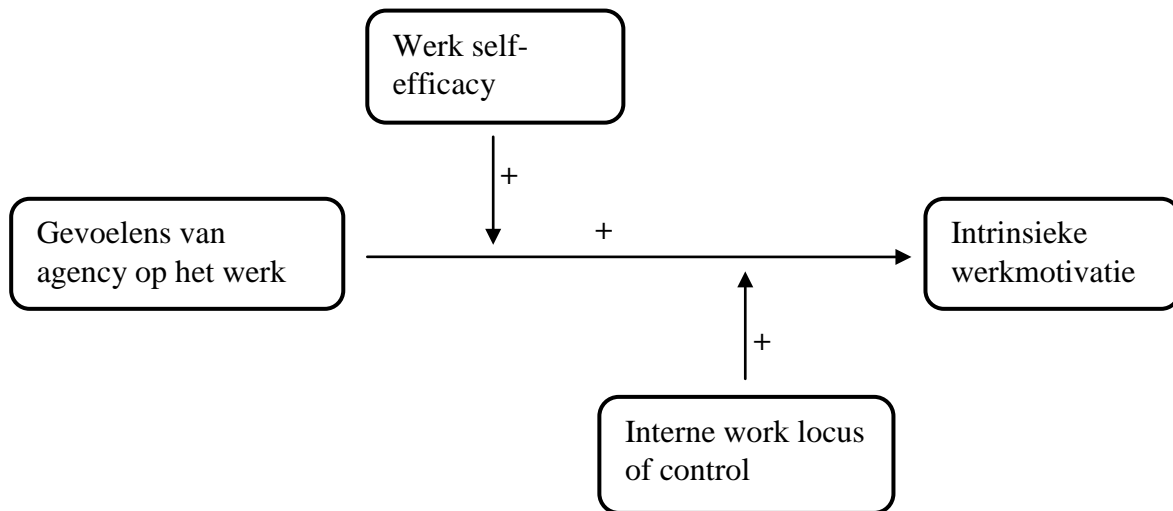
De derde controlevorm die in het huidige onderzoek wordt onderzocht is de mate van werk self-efficacy van werknemers. Dit verwijst naar dat een werknemer gelooft in zijn/haar eigen kunnen wat betreft het uitdenken van hoe een taak gedaan moet worden en het succesvol uitvoeren van die taak (Bandura, 1997; Stajkovic & Luthans, 1998). Het onderzoek van Clegg & Spencer (2007) liet zien dat een lage mate van werk self-efficacy leidt tot het minder verkrijgen en toepassen van kennis op het werk. Dit sluit aan bij de bevindingen van Leach, Wall & Jackson (2003), die vonden dat het verkrijgen van kennis leidt tot meer werk self-efficacy, wat vervolgens weer de werknemer aanspoort tot het verkrijgen van meer kennis. Clegg & Spencer (2007) stellen ook dat werk self-efficacy wordt versterkt wanneer anderen, zoals leidinggevend, de werknemer competent vinden, in hem/haar vertrouwen en dit laten blijken door verantwoordelijkheden te delegeren aan die werknemer. Tevens is werk self-efficacy positief gerelateerd aan de werkprestatie van werknemers (Clegg & Spencer, 2007; Stajkovic & Luthans, 1998). Dit kan komen doordat werk self-efficacy gerelateerd is aan het doorzettingsvermogen om taken goed te vervullen (Gist & Mitchell, 1992).

1.8 Gevoelens van agency op het werk, werk self-efficacy en intrinsieke werkmotivatie

Wat betreft intrinsieke werkmotivatie zijn er eerdere onderzoeksbevindingen gevonden die laten zien dat self-efficacy sterk gerelateerd is aan en zelfs bepalend kan zijn voor het motivatieniveau van mensen (Bandura, 1989; Clegg & Spencer, 2007; Colquitt, LePine & Noe, 2000; Gist & Mitchell, 1992; Ryan & Deci, 2000a). Uit het onderzoek van Clegg & Spencer (2007) blijkt dat een lage mate van werk self-efficacy leidt tot minder motivatie bij werknemers, wat zelf vervolgens weer zorgt voor minder werk self-efficacy. Bandura (1989) verklaart dit door te stellen dat overtuigingen van self-efficacy functioneren als belangrijke determinanten van menselijke motivatie. Die bepalen het motivatielevel van werknemers, wat terug te zien is in hoeveel inspanning ze willen stoppen in bepaalde ondernemingen en hoe lang ze dit volhouden wanneer er obstakels komen. Naar aanleiding van de bevindingen van dit eerder gedaan onderzoek, wordt verwacht dat een hoge mate van werk self-efficacy van werknemers positief bijdraagt aan de verwachte relatie tussen gevoelens van agency op het werk en de intrinsieke werkmotivatie van deze werknemers. Hierbij is de volgende hypothese geformuleerd.

H3: Wanneer werknemers een hoge mate van werk self-efficacy hebben, heeft dit een positief effect op de relatie tussen gevoelens van agency op het werk en de intrinsieke werkmotivatie van deze werknemers.

Bovenstaande hypothesen impliceren een verband dat te zien is in het onderstaande onderzoeksmodel.



Figuur 1. Het onderzoeksmodel

2. Methode

2.1 Participanten

Aangaande de demografische gegevens van de participanten kon er het volgende gezegd worden. Van de in totaal 143 participanten, waren er 64 vrouwen (44.8%) en 79 mannen (55.2%). De gemiddelde leeftijd was 36.30 jaar ($SD = 12.35$), lopend van 18 tot en met 62 jaar. De meeste participanten waren gehuwd of samenwonend (71.1%) of ongehuwd/niet samenwonend (27.5%). Wat betreft het opleidingsniveau gaf 44.4% aan het hoger beroepsonderwijs afgerond te hebben, gevolgd door het wetenschappelijk onderwijs (35.9%) en het middelbaar beroepsonderwijs (11.3%). De overige 8.4% was na de middelbare school gestopt met studeren (MAVO, VMBO, HAVO, VWO). Betreffende de baan van de participanten was men gemiddeld 8.8 jaar werkzaam bij de huidige werkgever ($SD = 9.78$), voornamelijk in de gezondheids- en welzijnszorg (27.3%), het openbaar bestuur/overheid (14.7%) of de zakelijke dienstverlening (13.3%). Van de participanten werkte 73.2% op basis van een vast dienstverband voor een onbepaalde tijd en 17.6% op basis van een tijdelijk dienstverband voor een bepaalde tijd. Ongeveer een derde van de participanten bekleedde een leidinggevende functie (36.4%), wat begon bij het leidinggeven aan 1-4 werknemers (7.7%) tot en met het leidinggeven aan 100 of meer werknemers (7.7%).

2.2 Meetinstrumenten

Variabelen die in het huidige onderzoek werden opgenomen waren gevoelens van agency op het werk, homogeniteit van werkzaamheden, interne work locus of control, werk self-efficacy, intrinsieke werkmotivatie en de leeftijd, het geslacht en de opleiding van de participanten. Tabel 1 laat hiervan de gemiddelden, de standaarddeviaties en de correlatie coëfficiënten zien.

2.2.1 *Gevoelens van agency op het werk*

De variabele gevoelens van agency op het werk werd in de vragenlijst gemeten met acht items, gericht op werk-agency ervaringen. Deze items konden gescoord worden op een 5-punts Likertschaal, lopend van 1 (volledig mee oneens) tot en met 5 (volledig mee eens).¹ Om de onderliggende structuur van deze schaal te meten is het onderzocht met een principal axis factoranalyse, met een oblimin rotatie. Verwacht werd dat er vier factoren aanwezig waren, gebaseerd op de vier principes binnen gevoelens van agency (prioriteit, consistentie, exclusiviteit en inspanning). Er werden echter maar twee onderliggende factoren gevonden, met respectievelijk vier en twee items die daarop laadden. De vier items van de eerste factor richtten zich vooral op het resultaat van de werkzaamheden, namelijk de voorspelbaarheid en de zichtbaarheid daarvan. De twee items van de andere factor maten iets anders, namelijk in hoeverre de participant persoonlijk zelf kon bepalen welke werkzaamheden hij verrichtte op het werk. Daarom werd besloten om alleen de vier items van de eerste factor mee te nemen. Dat dit een juiste beslissing was bleek uit het feit dat de Cronbach's alpha van .52 met de zes items, verhoogd werd naar .80 wanneer alleen de vier items voor de eerste factor werden meegenomen. Een voorbeelditem van de uiteindelijke schaal was: "Mijn werkzaamheden leiden vaak tot snel zichtbare resultaten".

2.2.2 *Homogeniteit van werkzaamheden*

Om te controleren of de mate van interne consistentie tussen de werkzaamheden van de participanten invloed had op hun intrinsieke werkmotivatie, werden er in de vragenlijst drie items toegevoegd.² Voor het meten van de onderliggende structuur van deze schaal is er gebruik gemaakt van een principal axis factoranalyse, met een oblimin rotatie. Verwacht werd dat er één onderliggende factor voor de drie items aanwezig was. Het bleek echter dat twee

¹ Deze schaal is in samenwerking met Evy Sens (2015) ontwikkeld.

² Deze schaal is in samenwerking met Evy Sens (2015) ontwikkeld.

items niet het goede concept maten. Deze items gingen vooral over in hoeverre een participant het persoonlijk gemakkelijk vond de werkzaamheden samen te vatten en over het werk te vertellen. Het overige item onderzocht wel de mate van interne consistentie tussen de werkzaamheden van de participanten. Daarom is besloten alleen dit item mee te nemen, genaamd homogeniteit van werkzaamheden. Dit luidde als volgt: "Mijn werkzaamheden zijn zeer divers". Omdat bij dit item een hoge score juist betekende dat de werkzaamheden niet homogeen waren, zijn de vijf keuze-antwoorden op zo'n manier gehercodeerd dat een hoge score daarna wel betekende dat de werkzaamheden homogeen waren.

2.2.3 Interne work locus of control

De variabele interne work locus of control is gemeten met de in het Nederlands vertaalde Work Locus of Control Scale van Spector (1988). Deze schaal bestond uit 16 items die gescoord konden worden met een 5-punts Likertschaal, lopend van 1 (volledig mee oneens) tot en met 5 (volledig mee eens). Als er hoog gescoord werd op deze schaal toonde dat in het huidige onderzoek een interne work locus of control aan. De Cronbach's alpha van de zes samples uit het onderzoek van Spector (1988) liep van .75 tot .85. De Cronbach's alpha van deze schaal in het huidige onderzoek was .78. Een voorbeelditem was: "Promoties worden gegeven aan werknemers die goed presteren".

2.2.4 Werk self-efficacy

De variabele werk self-efficacy is gemeten met de Personal Efficacy Beliefs Scale van Riggs, Warka, Babasa, Betancourt & Hooker (1994). De in het Nederlands vertaalde schaal bevatte 10 items die gescoord konden worden op een 5-punts Likertschaal, lopend van 1 (volledig mee oneens) tot en met 5 (volledig mee eens), met een Cronbach's alpha van .78. De Cronbach's alpha van deze schaal was .86 in het onderzoek van Riggs en collega's (1994). Een voorbeelditem was: "Ik heb vertrouwen in mijn bekwaamheid om mijn werk uit te voeren".

2.2.5 Intrinsieke werkmotivatie

De intrinsieke werkmotivatie van de participanten is onderzocht met drie items uit de Multidimensional Work Motivation Scale van Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Van den Broeck en collega's (2014). De Nederlandse versie van deze subschaal is verkregen doordat er contact is opgenomen met Van den Broeck. Bij dit onderdeel van de vragenlijst werd de volgende vraag gesteld: "Waarom doet u moeite voor uw werk of zou u moeite doen

voor uw werk?“. De antwoorditems konden gescoord worden op een 5-punts Likertschaal, lopend van 1 (volledig mee oneens) tot en met 5 (volledig mee eens). De Cronbach's alpha van deze schaal was in het onderzoek van Gagné en collega's (2014) .91 en in het huidige onderzoek was de Cronbach's alpha .87. Een voorbeeld van een antwoorditem was: “Omdat ik plezier heb op het werk”.

2.2.6 Leeftijd, geslacht en opleiding

Om de effecten van de verschillende variabelen op intrinsieke werkmotivatie te meten, werd er in de vragenlijst tevens naar een aantal demografische gegevens van de participanten gevraagd die mogelijk een samenhang vertoonden met intrinsieke werkmotivatie. Deze controlevariabelen waren de leeftijd, het geslacht en de opleiding van de participanten.

Aangaande leeftijd bestaat er volgens Posthuma & Campion (2008) het stereotype dat oudere werknemers minder gemotiveerd zijn op het werk, wat resulteert in een lagere werkprestatie. Uit onderzoek van Van Yperen & Hagedoorn (2003) is gebleken dat leeftijd inderdaad negatief correleerde met intrinsieke motivatie. Tevens is er door Colquitt en collega's (2000) een negatieve relatie gevonden tussen leeftijd en motivatie om te leren. Echter, tegenstrijdige resultaten zijn gevonden in het onderzoek van Eskildsen, Kristensen & Westlund (2004). Daaruit bleek dat er een lineaire relatie bestond tussen leeftijd en intrinsieke werkmotivatie. Hoe ouder een participant was, hoe meer intrinsiek gemotiveerd hij was op het werk. Bij andere onderzoeken, zoals die van Howard & Frink (1996), kwam juist naar voren dat er geen effect was van leeftijd op intrinsieke werkmotivatie. Deze verschillende bevindingen maakten het voor het huidig onderzoek interessant en relevant om de leeftijd van de participanten als controlevariabele mee te nemen.

Tevens is het geslacht van de participanten meegenomen. Er was reeds in andere onderzoeken onderzocht of er een relatie was tussen het geslacht en de intrinsieke werkmotivatie van werknemers. Zo vond Lambert (1991) dat vrouwen meer intrinsiek gemotiveerd waren op het werk. Tevens liet het onderzoek van Vallerand en collega's (1992) zien dat vrouwen hoger scoorden op intrinsieke motivatie binnen het onderwijs. Maar het is ook voorgekomen dat er geen significant bewijs was voor een relatie tussen het vrouwelijke geslacht en intrinsieke werkmotivatie (Eskildsen et al., 2004). In het huidige onderzoek is er door deze verschillende bevindingen gecontroleerd op het geslacht van de participanten.

In het huidige onderzoek is er ook gekeken naar de opleiding van de participanten. Dat dit relevant kon zijn, bleek uit het onderzoek van Eskildsen en collega's (2004). Hieruit kwam naar voren dat werknemers met een hoog educatieniveau meer intrinsiek gemotiveerd waren

op het werk dan participanten die een lagere opleiding genoten hadden. In het huidige onderzoek is gevraagd naar het hoogst afgeronde educatieniveau. Voor de analyse van dit item zijn de antwoordcategorieën gehercodeerd naar het aantal jaren dat nodig is om de verschillende educatieniveaus af te ronden.

2.3 Procedure

De participanten zijn benaderd op de volgende wijze. Ten eerste zijn mensen in het netwerk van de onderzoeker benaderd, die vervolgens weer mensen in hun eigen netwerk benaderden en zo verder. De betreffende mensen kregen een informatieve e-mail opgestuurd met daarin een link naar de online vragenlijst van het huidige onderzoek (zie bijlage). Daarnaast is er gebruik gemaakt van social media, zoals facebook en linkedin, waarbij men kon klikken op een link naar de online vragenlijst. De voorwaarde bij al deze participanten was dat zij minimaal (volgens hun arbeidscontract) 20 uur per week moesten werken tijdens het invullen van de vragenlijst.

Zowel in de informatieve e-mail, de introductietekst voorafgaande de vragenlijst als in het bericht na afloop van de vragenlijst werden de participanten hartelijk bedankt. Tevens werd daarbij vermeld dat men zich kon aanmelden voor het verkrijgen van de resultaten en conclusies van het huidige onderzoek.

De verschillende aspecten van de vragenlijst zijn in de volgende volgorde voorgelegd aan de participanten: gevoelens van agency op het werk, homogeniteit van werkzaamheden, intrinsieke werkmotivatie, interne work locus of control, werk self-efficacy en afsluitend de demografische gegevens van de participanten. Er is bewust aan het eind van de vragenlijst naar de demografische gegevens gevraagd, zodat de participanten dan reeds de gehele vragenlijst doorlopen hadden en de kans waarschijnlijk groter was dat zij ook gewillig waren hun demografische gegevens geheel in te vullen.

Alle onderdelen van de vragenlijst waren, op de demografische gegevens na, stellingen of vragen die beantwoord moesten worden aan de hand van een 5-punts Likertschaal. Bij elk onderdeel werd er kort toegelicht waar de vijf keuze-antwoorden voor stonden. Waar verwacht werd dat er een mogelijkheid was tot onduidelijkheid of een verkeerde interpretatie van de stellingen en vragen, werd een korte uitleg gegeven over het betreffende onderdeel. Tijdens de vragenlijst zijn de participanten er meerdere keren op attent gemaakt dat hun antwoorden volkomen anoniem behandeld zouden worden en dat er geen misleidende vragen aanwezig waren in de vragenlijst.

2.4 Statistische analyse

Voor de statistische analyse is gebruik gemaakt van SPSS Statistics 22. Eerst is er gekeken of alle participanten aan de gestelde voorwaarde voldeden. Ze moesten namelijk minimaal 20 uur per week werken volgens hun arbeidscontract. Van de 152 participanten die de vragenlijst ingevuld hadden, bleven er daardoor 145 participanten over. Daarnaast zijn de onvolledige of missende antwoorden van participanten als missende waardes verwerkt.

Om een beeld te krijgen van de onderzoekspopulatie is er gekeken naar de beschrijvende statistieken van de demografische gegevens van de participanten, wat beschreven staat in gedeelte 2.1.

Voor een aantal nog niet eerder gebruikte schalen in deze studie is er een principal axis factoranalyse met een oblimin rotatie uitgevoerd. Tevens is de betrouwbaarheid van alle schalen gecheckt door te kijken naar de Cronbach's alpha. Na deze checks zijn de solide items samengevoegd tot de betreffende schalen, waarna de samenhang tussen alle schalen en de controlevariabelen werd geobserveerd door middel van Pearson's r (zie tabel 1).

Om de hypothesen te toetsen zijn eerst de variabelen gestandaardiseerd en daarna zijn twee interactietermen aangemaakt van gevoelens van agency op het werk in combinatie met de twee moderatorvariabelen interne work locus of control en werk self-efficacy, om zo de moderatie-effecten te kunnen meten. Tevens is er gekeken naar de assumpties van normaliteit, outliers, multicollineariteit en de normaliteit, lineariteit en homoscedasticiteit van de residuen.

Voor het toetsen van de hypothesen is er gebruik gemaakt van een multipele regressieanalyse. In het eerste model zijn de controlevariabelen leeftijd, geslacht, opleiding en homogeniteit van werkzaamheden meegenomen. In het tweede model zijn de variabelen gevoelens van agency op het werk, interne work locus of control en werk self-efficacy toegevoegd. In het derde model zijn de moderatie-effecten, ofwel de interactietermen, gevoelens van agency op het werk * interne work locus of control en gevoelens van agency op het werk * werk self-efficacy meegenomen. Er is stapsgewijs gekeken in hoeverre elk model iets bijdroeg aan de voorspelling van intrinsieke werkmotivatie. Tevens is er gekeken naar de coëfficiënten in het derde model, om zo de hypothesen te kunnen toetsen.

3. Resultaten

3.1 Voorbereidende analyses

3.1.1 Gemiddelden, standaarddeviaties en correlatie coëfficiënten

Tabel 1 laat de gemiddelden, standaarddeviaties en correlatie coëfficiënten zien van de variabelen die zijn meegenomen in het huidige onderzoek. Zoals valt af te lezen in de tabel is

er geen significante correlatie gevonden tussen gevoelens van agency op het werk en intrinsieke werkmotivatie. Gevoelens van agency op het werk correleerden echter wel significant positief met de moderatorvariabele werk self-efficacy ($r=.208, p<.05$), dat wil zeggen dat wanneer een werknemer in hoge mate gevoelens van agency op het werk ervaart, hij/zij tevens meer vertrouwen zal hebben in het eigen kunnen op het werk, of andersom.

Beide moderatorvariabelen correleerden significant positief met intrinsieke werkmotivatie, respectievelijk interne work locus of control ($r=.346, p<.01$) en werk self-efficacy ($r=.250, p<.01$). Tussen de twee moderatorvariabelen zelf bestond tevens een significante positieve correlatie ($r=.303, p<.01$), wat betekent dat het neigen naar een interne work locus of control de mate van werk self-efficacy van een werknemer, of andersom, zal versterken.

Er waren ook controlevariabelen die significant correleerden met intrinsieke werkmotivatie, namelijk leeftijd ($r=.195, p<.05$) en homogeniteit van werkzaamheden ($r=-.606, p<.01$). Dat betekent dat naar mate een werknemer ouder is, hij/zij meer intrinsiek gemotiveerd is op het werk. Daarnaast draagt het uitvoeren van homogene werkzaamheden negatief bij aan het hebben van intrinsieke werkmotivatie. Ondanks dat de andere twee controlevariabelen niet significant correleerden met intrinsieke werkmotivatie, werden ze wel meegenomen in de multipele regressieanalyse. Geslacht had namelijk een significante negatieve correlatie met interne work locus of control ($r=-.189, p<.05$) en werk self-efficacy ($r=-.178, p<.05$). Daarnaast werd er een significante negatieve correlatie gevonden tussen opleiding en gevoelens van agency op het werk ($r=-.209, p<.05$). Dat wil zeggen dat naarmate iemand meer onderwijs heeft genoten, hij/zij minder gevoelens van agency op het werk ervaart.

3.1.2. Toetsing van assumpties

Om te toetsen of er een positieve relatie bestond tussen gevoelens van agency op het werk en intrinsieke werkmotivatie (hypothese 1), is er een multipele regressieanalyse uitgevoerd. Tevens is hiermee getoetst of en in hoeverre er een moderatie-effect uitging van werk self-efficacy en interne work locus of control op de verwachte relatie tussen gevoelens van agency op het werk en intrinsieke werkmotivatie (hypothese 2 en 3).

Voorafgaand is er gekeken naar de assumpties van normaliteit, outliers, multicollineariteit en de normaliteit, lineariteit en homoscedasticiteit van de residuen. Het bleek dat er voldaan werd aan de assumptie van normaliteit. Er kwam echter naar voren dat twee participanten een gestandaardiseerde residu waarde hadden van lager dan -3.3, wat

Tabel 1

Gemiddelden (M), standaarddeviaties (SD) en correlatie coëfficiënten (Pearson's r)

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Leeftijd	36.30	12.35	-							
2. Geslacht (1=vrouw, 0=man)	.45	.50	-.327**	-						
3. Opleiding (in jaren)	17.41	1.32	-.085	.002	-					
4. Homogeniteit van werkzaamheden	1.87	.77	-.124	.116	-.113	-				
5. Gevoelens van agency op het werk	3.17	.84	-.217**	.026	-.209*	.050	-			
6. Interne work locus of control	3.65	.41	.133	-.189*	.009	-.165	.101	-		
7. Werk self-efficacy	3.80	.50	.281**	-.178*	-.101	-.214*	.208*	.303**	-	
8. Intrinsieke werkmotivatie	4.17	.74	.195*	-.098	.130	-.606**	.009	.346**	.250**	-

* $p < .05$, ** $p < .01$

ervoor zorgde dat het outliers werden (Pallant, 2010). Deze participanten zijn daarom niet meegenomen, wat leidde tot 143 participanten in plaats van 145 ($n=143$). In de voorgaande berekeningen en analyses is deze verandering ook doorgevoerd. Om te checken op multicollineariteit is er gekeken naar de correlatie coëfficiënten in tabel 1. Er bleken geen correlaties gelijk aan of boven de .90 te zijn, wat indiceerde dat er geen sprake was van multicollineariteit (De Vocht, 2010). Om dit extra te controleren is er gekeken naar de Tolerance-waarden en de Variance Inflation Scores (VIF). Dat er geen sprake was van multicollineariteit werd bevestigd doordat de Tolerance-waarden niet onder de .20 (variërende tussen de .736 en .910) kwamen en de VIF-waarden beneden de 10 (variërende tussen de 1.089 en 1.359) scoorden (Allen & Bennett, 2010). Tevens bleek uit de Normal P-P Plot van de gestandaardiseerde residuen in de regressieanalyse en uit de Scatterplot hiervan dat er werd voldaan aan de assumpties van normaliteit, lineariteit en homoscedasticiteit van de residuen (Allen & Bennett, 2010).

3.2 Resultaten van de multipale regressieanalyse

3.2.1 De relatie tussen gevoelens van agency op het werk en intrinsieke werkmotivatie

De resultaten van de multipale regressieanalyse met intrinsieke werkmotivatie als afhankelijke variabele, zijn te zien in tabel 2. Deze tabel laat zien dat de controlevariabelen 39% van de variantie in intrinsieke werkmotivatie verklaarden ($R^2 = .39$, $F(4, 132) = 20.85$, $p < .001$). Wanneer hieraan in model 2 gevoelens van agency op het werk en de moderatorvariabelen interne work locus of control en werk self-efficacy werden toegevoegd, zorgde dit voor een verhoging van 6% aan verklaarde variantie ($R^2 = .45$, $F(3, 129) = 4.88$, $p < .01$).

Gevoelens van agency op het werk van participanten bleken niet significant samen te hangen met intrinsieke werkmotivatie. Er kwam wel naar voren dat interne work locus of control een significant positief effect had op intrinsieke werkmotivatie ($\beta = .23$, $p < .05$). Dit betekent dat werknemers die neigen naar een interne work locus of control meer intrinsiek gemotiveerd zijn op het werk. Tevens bleek dat er een significante negatieve relatie was tussen homogeniteit van werkzaamheden en intrinsieke werkmotivatie ($\beta = -.54$, $p < .05$), dat wil zeggen dat naarmate werkzaamheden homogener zijn, werknemers minder intrinsiek gemotiveerd zijn op het werk.

Naar aanleiding van deze bevindingen kon hypothese 1 niet geverifieerd worden. Er werd geen significant bewijs gevonden voor de assumptie dat werknemers die in hoge mate

Tabel 2

Samenvatting van multiële regressieanalyse voor variabelen die ‘Intrinsieke werkmotivatie’ voorspellen (n=142)

	Model 1			Model 2			Model 3		
	B	SE B	β	B	SE B	β	B	SE B	β
<i>Controlevariabelen</i>									
Leeftijd	.13	.07	.13	.12	.07	.12	.13	.07	.13
Geslacht	.01	.07	.01	.05	.07	.06	.06	.07	.06
Opleiding	.07	.07	.08	.09	.07	.09	.09	.07	.10
Homogeniteit van werkzaamheden	-.56	.07	-.58*	-.52	.07	-.54*	-.52	.07	-.55*
<i>Onafhankelijke variabelen</i>									
Gevoelens van agency op het werk				.05	.07	.05	.06	.07	.07
Interne work locus of control				.24	.07	.23*	.22	.07	.22*
Werk self-efficacy				.07	.14	.04	.05	.14	.03
<i>Interactietermen</i>									
Gevoelens van agency op het werk *							-.08	.06	-.09
Interne work locus of control									
Gevoelens van agency op het werk *							-.01	.06	-.01
Werk self-efficacy									
R ²		.39			.45			.46	
ΔR^2		.39**			.06**			.01	

* $p < .05$, ** $p < .01$

gevoelens van agency op het werk ervaren meer intrinsiek gemotiveerd zijn op het werk.

3.2.2 Moderatie-effecten van interne work locus of control en werk self-efficacy

Er werd met hypothese 2 verwacht dat wanneer werknemers neigen naar een interne work locus of control, dit een positief effect heeft op de relatie tussen gevoelens van agency op het werk en de intrinsieke werkmotivatie van die werknemers. Bovendien werd verwacht dat wanneer werknemers een hoge mate van werk self-efficacy hebben, dit een positief effect heeft op de relatie tussen gevoelens van agency op het werk en de intrinsieke werkmotivatie van die werknemers (hypothese 3).

Tabel 2 laat zien dat de toevoeging van de twee interactietermen in de multiële regressieanalyse in model 3 niet zorgde voor een significante toename van de verklaarde variantie in de intrinsieke werkmotivatie ($F(2, 127) = 1.10, p=.336$). Deze resultaten wezen dus uit dat interne work locus of control en werk self-efficacy geen modererend effect hadden op de relatie tussen gevoelens van agency op het werk en intrinsieke werkmotivatie.

Interne work locus of control had zelf (dus niet de interactieterm) wel een significant positief effect op intrinsieke werkmotivatie ($\beta=.22, p<.05$), dat wil zeggen dat werknemers met een interne work locus of control meer intrinsiek gemotiveerd zijn op het werk. Daarnaast was er een significant negatief verband te bespeuren tussen homogeniteit van werkzaamheden en intrinsieke werkmotivatie ($\beta=-.55, p<.05$), dat wil zeggen dat wanneer de werkzaamheden niet divers zijn, een werknemer minder intrinsiek gemotiveerd zal zijn op het werk.

Kijkend naar deze resultaten werd er geen bevestiging voor hypothese 2 en 3 gevonden. Voor werknemers met een hoge mate van gevoelens van agency op het werk maakt het niet uit, wanneer het gaat om hun intrinsieke werkmotivatie, in hoeverre zij neigen naar een interne of externe work locus of control en eveneens speelt de mate van werk self-efficacy hierbij geen significante rol.

4. Discussie en conclusie

De huidige studie onderzocht de relatie tussen gevoelens van agency op het werk en intrinsieke werkmotivatie. Daarnaast is er gekeken naar de invloed van interne work locus of control en werk self-efficacy. Dit onderzoek verruimt eerder gedaan onderzoek naar de relatie tussen autonomie op het werk en intrinsieke werkmotivatie, aangezien de voorgaande onderzoeken met autonomie vooral keken naar hoeveel controle werknemers kregen in het kiezen van werkzaamheden (objectief), terwijl het huidige onderzoek specifiek onderzocht in

hoeverre werknemers persoonlijke gevoelens van controle en causatie ervoeren bij het uitvoeren van werkzaamheden (subjectief), ook wel gevoelens van agency op het werk genoemd. Met andere woorden, wat is de relevantie van de gevoelens van agency op het werk van werknemers voor hun intrinsieke werkmotivatie? Gebaseerd op eerdere onderzoeken naar autonomie op het werk en gevoelens van agency in het algemeen werd verwacht dat er een positief effect uit zou gaan van gevoelens van agency op het werk op intrinsieke werkmotivatie. Daarnaast zou het neigen naar een interne work locus of control en een hoge mate van werk self-efficacy positief bijdragen aan die relatie.

4.1 Voorspellers van intrinsieke werkmotivatie

4.1.1 Gevoelens van agency op het werk

Gevoelens van agency op het werk waren niet significant gerelateerd aan intrinsieke werkmotivatie, wat indiceert dat de subjectieve beleving van werknemers aangaande autonomie en controle op het werk geen effect heeft op in hoeverre deze werknemers intrinsiek gemotiveerd zijn op het werk. Dit komt niet overeen met de bevinding dat autonomie, de controle in het kiezen en uitvoeren van werkzaamheden, objectief gezien wel positief bijdraagt aan intrinsieke werkmotivatie (Amabile, 1993; Bakker & Demerouti, 2007; Deci & Ryan, 1987, 2000; Dickinson, 1995; Hackman & Lawler, 1971; Hackman & Oldham, 1976; Humphrey et al., 2007; Van Yperen & Hagedoorn, 2003). Dit terwijl er werd verwacht dat gevoelens van agency op het werk hetzelfde zouden werken als autonomie op het werk op intrinsieke werkmotivatie. Tevens is het in tegenspraak met de bewering van Damen (2015) dat het hebben van gevoelens van agency in het algemeen de kern is van het menselijk gemotiveerd gedrag. De percepties van agency zouden namelijk relevant zijn voor de motivatie om weloverwogen intenties te vormen en toekomstdoelen te stellen. De discrepantie kan komen doordat agency misschien eerder een 'state' gevoel is, een vluchtige ervaring van controle die los lijkt te staan van gevoelens van autonomie.

4.1.2 Homogeniteit van werkzaamheden

In het huidig onderzoek is gecontroleerd of de mate van interne consistentie tussen de werkzaamheden van werknemers invloed had op hun intrinsieke werkmotivatie. Hieruit komt naar voren dat het uitvoeren van homogene werkzaamheden een negatieve invloed heeft op intrinsieke werkmotivatie. Andersom gesteld blijkt het dus dat werknemers die divers en uitdagend werk hebben, meer gemotiveerd zijn op het werk (Eskildsen et al., 2004). Dit is een ondersteuning van de bevinding van Amabile (1993) dat het werkontwerp relevant is voor

werkmotivatie. Dientengevolge sluit het advies van Hackman & Oldham (1976) om als manager ervoor te zorgen dat er binnen het werk van werknemers sprake is van voldoende variëteit in vaardigheden, hier goed bij aan.

4.1.3 Interne work locus of control

De multipale regressieanalyse liet zien dat interne work locus of control een positieve voorspeller is van intrinsieke werkmotivatie. Dit wil zeggen dat naarmate werknemers meer neigen naar een interne work locus of control, zij meer intrinsiek gemotiveerd zijn op het werk (Ng et al., 2006). Dit sluit aan bij de bevinding van Spector (1982) dat internals meer intrinsiek gemotiveerd zijn doordat zij het idee hebben dat ze meer controle hebben over hun omgeving. Internals denken dat hun inspanningen succesvol zullen zijn, waardoor ze zich meer inspannen om hun doelen te bereiken.

Er gaat echter geen moderatie-effect uit van interne work locus of control op de verwachte relatie tussen gevoelens van agency op het werk en intrinsieke werkmotivatie. Dit strookt niet met de onderzoeken van Spector (1982; 1988) en Ng en collega's (2006), waaruit naar voren kwam dat werknemers met een interne work locus of control meer autonomie en controle op het werk toebedeeld krijgen. Deze onderzoeken toonden tevens aan dat interne work locus of control positief bijdraagt aan de intrinsieke werkmotivatie van werknemers. Het lijkt er hier wederom op dat agency een ander construct is dan het construct wat gebruikt is bij de eerdere onderzoeken. Er kan daarom niet gezegd worden dat de bevindingen uit die onderzoeken gefalsifieerd moeten worden, aangezien de huidige studie iets anders lijkt te onderzoeken. De discrepantie met de netgenoemde onderzoeken heeft waarschijnlijk ook te maken met het feit dat gevoelens van agency op het werk op zichzelf al niet significant correleerden met intrinsieke werkmotivatie.

4.1.4 Werk self-efficacy

Er is gebleken dat werk self-efficacy geen voorspeller is van intrinsieke werkmotivatie. Dit wil zeggen dat naarmate een werknemer meer gelooft in zijn/haar eigen kunnen bij het uitvoeren van werkzaamheden, die werknemer niet extra intrinsiek gemotiveerd is op het werk. Terwijl dit wel gesteld wordt door Bandura (1997) en Stajkovic & Luthans (1998). Het komt dus niet overeen met de eerdere bevinding dat werk self-efficacy gerelateerd is aan het motivatieniveau van mensen (Bandura, 1989; Clegg & Spencer, 2007; Colquitt et al., 2000; Gist & Mitchel, 1992; Ryan & Deci, 2000a). Daardoor is het niet verwonderlijk dat er geen moderatie-effect uitgaat van werk self-efficacy op de relatie tussen

gevoelens van agency op het werk en intrinsieke werkmotivatie, los van het feit dat er überhaupt geen significant verband tussen gevoelens van agency op het werk en intrinsieke werkmotivatie is gevonden.

Dat er in het huidige onderzoek niet is gekeken naar de werkprestatie van de participanten, kan een belangrijk impact hebben gehad. Het blijkt namelijk dat wanneer een werknemer slecht presteert op het werk, het gevoel van werk self-efficacy vermindert (Clegg & Spencer, 2007). Er wordt aangeraden in toekomstig onderzoek dit wel mee te nemen als een controlevariabele.

4.2 Beperkingen

Een eerste beperking van het huidige onderzoek is dat de onderzoekspopulatie redelijk homogeen is wat betreft het opleidingsniveau. De meesten geven aan dat ze het hoger beroepsonderwijs of wetenschappelijk beroepsonderwijs afgerond hebben (80.3%). Dit kan de resultaten beïnvloeden omdat volgens Eskildsen en collega's (2004) hoger opgeleiden meer divers en uitdagend werk krijgen, waardoor ze extra gemotiveerd kunnen zijn op het werk. Dit komt overeen met de bevinding van het huidige onderzoek dat wanneer mensen werkzaamheden doen die juist niet divers zijn, zij minder intrinsiek gemotiveerd zijn op het werk. Daarnaast werkt bijna driekwart van de participanten op basis van een vast dienstverband voor een onbepaalde tijd (73.2%). Het is mogelijk dat het soort dienstverband invloed heeft op intrinsieke werkmotivatie. Tevens zijn de bevindingen gebaseerd op een relatief kleine onderzoekspopulatie. Dit samengenomen hebbende kan er niet gesteld worden dat het sample van de huidige studie representatief is voor de gehele beroepsbevolking in Nederland. Voor toekomstig onderzoek wordt het aangeraden participanten zorgvuldiger te selecteren op diversiteit wat betreft de demografische gegevens.

Een tweede relevante beperking is dat de resultaten gebaseerd zijn op zelfrapportages. Hierdoor kunnen de correlaties tussen de concepten in het onderzoek vergroot zijn door een 'common method variance' of de neiging consequent te willen antwoorden. Van Beek en collega's (2012) geven aan dat dit geen probleem hoeft te zijn. Het betekent namelijk niet automatisch dat de correlaties tussen de variabelen vergroot of gelijk significant worden. Tabel 1 laat zien dat er genoeg variatie bestaat tussen de verscheidene correlaties, wat de suggestie wekt dat er geen onderliggend proces is dat de correlaties op een gelijkmatige wijze beïnvloedt. Tevens is het gebruik van zelfrapportages een noodzakelijke keuze voor het huidige onderzoek aangezien het om de gevoelens en persoonlijke beleving gaat van werknemers.

Een derde beperking van het onderzoek betreft de meetinstrumenten voor gevoelens van agency op het werk en homogeniteit van werkzaamheden. Bij de schaal van gevoelens van agency op het werk zijn in het belang van de betrouwbaarheid, twee van de vier onderliggende principes niet meegenomen, namelijk 'exclusiviteit' en 'inspanning'. Het niet meenemen van deze principes kan van grote invloed zijn geweest. Gebaseerd op theorie waren deze principes namelijk wel relevant voor het gehele concept. Aangaande bijvoorbeeld het principe 'exclusiviteit' blijkt dat wanneer iemand opgedragen wordt specifieke acties te ondernemen, dit in eerder onderzoeken liet zien dat het zowel kan zorgen voor minder als voor meer gevoelens van agency (Damen, 2015). Voor toekomstig onderzoek is het verstandig om deze twee principes toch mee te nemen om te kijken of er andere resultaten uitkomen. Het kan relevant zijn om de vragen voor deze principes in de vragenlijst anders te formuleren, zodat ze meer valide en betrouwbaar zijn.

Het meetinstrument voor homogeniteit van werkzaamheden was in eerste instantie breder. Doordat twee van de drie items niet het goede concept bleken te meten, is er verder gegaan met één item. Dit item was wel van significante invloed op intrinsieke werkmotivatie. Voor toekomstig onderzoek wordt aangeraden dit concept te verbreden door meer vragen te ontwikkelen.

4.3 Implicaties

In de arbeids- en organisatiepsychologie is er reeds veel onderzoek gedaan naar de intrinsieke werkmotivatie van werknemers en hoe autonomie, de mate van controle in het kiezen van je werkzaamheden, daaraan gerelateerd is. De toegevoegde waarde van het huidige onderzoek hieraan is dat het specifiek keek naar in hoeverre werknemers persoonlijk gevoelens van controle en causatie ervoeren bij het uitvoeren van werkzaamheden. Daarnaast plaatste dit onderzoek het concept gevoelens van agency van Damen (2015) in een organisatiecontext. De bevindingen van het huidige onderzoek impliceren dat het construct van agency niet op dat van autonomie lijkt en niet dezelfde effecten heeft op intrinsieke werkmotivatie, omdat het waarschijnlijk verschillende factoren zijn.

De uitkomsten leiden tevens tot verscheidene praktische implicaties. Het blijkt dat wanneer werknemers een interne work locus of control hebben, zij meer intrinsiek gemotiveerd zijn op het werk. Dit is positief voor de werkgever aangezien werknemers die intrinsiek gemotiveerd zijn op het werk ook volhardend, creatief en productief zijn (Amabile, 1993). Bovendien leveren zij hoog kwalitatief werk. Het is dus van belang dat de manager zijn werknemers het idee geeft dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor hun doen en laten,

bijvoorbeeld door ze te laten werken in zelfsturende teams. Bij het werven en selecteren van nieuwe werknemers kan hier tevens rekening mee gehouden worden. Vinden de sollicitanten dat ze beloningen en uitkomsten op het werk zelf in de hand hebben (door hun eigen acties), of dat dit vooral beïnvloed wordt door externe bronnen? Dat dit voordelig is, blijkt uit het feit dat werknemers met een interne work locus of control eerder tevreden zijn met hun werk en daarnaast hebben zij minder rolstress dan mensen met een externe work locus of control (Spector, 1988).

Het is tevens aan te raden om ervoor te zorgen dat de werkzaamheden die werknemers uitvoeren divers zijn. Dit sluit aan bij de bewering van Lambert (1991) dat de intrinsieke werkmotivatie van werknemers vergroot wordt door hen toestemming te geven om een variëteit van vaardigheden te gebruiken en taken te doen die ze betekenisvol vinden of om aan hen de resultaten van hun inspanningen te laten zien.

Om de intrinsieke werkmotivatie binnen een organisatie te vergroten kan er ook tijdens het werving- en selectieproces gekeken worden naar in hoeverre de sollicitant zelf al intrinsiek gemotiveerd is. Daarnaast moeten managers het werk zo ontwerpen dat de elementen die intrinsieke werkmotivatie bevorderen worden gemaximaliseerd, zoals genoeg uitdaging binnen het werk (Amabile, 1993).

4.4 Conclusie

Vandaag de dag willen werkgevers graag dat hun werknemers intrinsiek gemotiveerd zijn, omdat dit leidt tot betere prestaties (Amabile, 1993). Om dit te bereiken is het relevant ervoor te zorgen dat werknemers een interne work locus of control hebben en daarnaast is het essentieel dat de werkzaamheden die werknemers verrichten divers genoeg zijn, zo blijkt uit het huidige onderzoek. Verwacht werd dat het hoofdzakelijk relevant was hierbij rekening te houden met de persoonlijke gevoelens van controle en causatie die werknemers ervaren bij het uitvoeren van werkzaamheden, de zogenoemde gevoelens van agency op het werk. Het blijkt echter dat gevoelens van agency op het werk niet gerelateerd zijn aan de intrinsieke werkmotivatie van werknemers. Er zijn eveneens geen aanwijzingen gevonden dat werkgevers rekening moeten houden met in welke mate werknemers vertrouwen hebben in hun eigen kunnen op het werk.

Referenties

Allen, P. & Bennett, K. (2010). *PASW statistics by SPSS: a practical guide: version 18.0*. Cengage Learning Australia Pty Limited: South Melbourne.

Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review*, 3, 185-201.

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.

Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175-1184.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V. & Pastorelli, C. (1996). Mechanisms of moral disengagement in the exercise of moral agency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 364-374.

Clegg, C. & Spencer, C. (2007). A circular and dynamic model of the process of job design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 321-339.

Colquitt, J. A., LePine, J. A. & Noe, R. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85, 678-707.

Damen, T. G. E. (2015). Influencing the sense of agency.

De Vocht, A. (2010). *Basishandboek SPSS 18*. Bijleveld Press: Utrecht.

Deci, E. L., Connell, J. P. & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74, 580-590.

- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, *53*, 1024-1037.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The “what” and the “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, *11*, 227–268.
- Dickinson, L. (1995). Autonomy and motivation a literature review. *System*, *23*, 165-174.
- Eskildsen, J. K., Kristensen, K. & Westlund, A. H. (2004). Work motivation and job satisfaction in the nordic countries. *Employee Relations*, *26*, 122-136.
- Gagné, M. (2003). The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation and Emotion*, *27*, 199-223.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier–Braud, L., Van den Broeck, A., Aspel, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemoli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, A. P., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z. & Westbye, C. (2014). The multidimensional work motivation scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *24*, 178-196.
- Gist, M. E. & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *The Academy of Management Review*, *17*, 183-211.
- Hackman, J. R. & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, *55*, 259-286.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, *16*, 250-279.
- Howard, J. L. & Frink, D. D. (1996). The effects of organizational restructure on employee

satisfaction. *Group and Organization Management*, 21, 278-303.

Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D. & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1332-1356.

Lambert, S. J. (1991). The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 341-363.

Leach, D. J., Wall, T. D. & Jackson, P. R. (2003). The effect of empowerment on job knowledge: An empirical test involving operators of complex technology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 27-52.

Ng, T. W. H., Sorensen, K. L. & Eby, L. T. (2006). Locus of control at work: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 1057-1087.

Nijhuis, N., Van Beek, I., Taris, T. W. & Schaufeli, W. B. (2012). De motivatie en prestatie van werkverslaafde, bevlogen en opgebrande werknemers. *Gedrag & Organisatie*, 25, 325-346.

Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using the SPSS program*. 4th Edition. McGraw-Hill Education: New York.

Parker, S. & Wall, T. (1998). *Job and work design: Organizing work to promote well-being and effectiveness*. Londen: Sage Publications.

Peeters, M. C. W., De Jonge, J. & Taris, T. W. (2014). *An introduction to contemporary work psychology*. Malden: Wiley - Blackwell.

Posthuma, R. A. & Campion, M. A. (2008). Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35, 158-188.

- Riggs, M. L., Warka, J., Babasa, B., Betancourt, R., & Hooker, S. (1994). Development and validation of self-efficacy and outcome expectancy scales for job-related applications. *Educational and Psychological Measurement, 54*, 793-802.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied, 80*, 1-28.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology, 25*, 54-67.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*, 68-78.
- Sens, E. J. (2015). *Overtredend werkgedrag. Het effect van gevoelens van controle en morele identiteit en de neiging tot het rechtvaardigen van dit gedrag.* (Masterthesis, Universiteit Utrecht, Utrecht, Nederland).
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin, 91*, 482-497.
- Spector, P. E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology, 61*, 335-340.
- Spector, P. E. (2006). Method variance in organizational research: Truth or urban legend? *Organizational Research Methods, 9*, 221-232.
- Stajkovic, A. D. & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics, 26*, 62-74.
- Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Blais, M. R., Brière, N. M., Senécal, C. & Vallières, E. F. (1992). The academic motivation scale: a measure of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education. *Educational and Psychological Measurement, 52*, 1003-1017.

Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W. & Schreurs, B. H. (2012). For fun, love or money. What drives workaholic, engaged and burned-out employees at work? *Applied Psychology: An International Review*, 61, 30-55.

Van Yperen, N. W. & Hagedoorn, M. (2003). Do high job demands increase intrinsic motivation or fatigue or both? The role of job control and job social support. *Academy of Management journal*, 46, 339-348.

Wegner, D. M. (2002). *The illusion of conscious will*. Bradford Book.

Zuckerman, M., Porac, J., Lathin, D., Smith, R. & Deci, E. L. (1978). On the importance of self-determination for intrinsically motivated behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 4, 443-446.

Bijlage

Vragenlijst

Introductie

Deze vragenlijst is ontwikkeld als onderdeel van mijn masteronderzoek naar de persoonlijke beleving van werknemers, die minimaal 20 uur per week werken, over hun werk en verscheidene zaken die daarbij komen kijken. De vragenlijst helpt in kaart te brengen welke factoren een belangrijke rol spelen en hoe banen eventueel beter ontworpen kunnen worden.

Op de volgende pagina's zult u verschillende soorten vragen en stellingen krijgen over uw werk. Aan het begin van elk onderdeel zal, waar nodig, een specifieke instructie gegeven worden. Lees deze alstublieft zorgvuldig. Het invullen van de gehele vragenlijst duurt niet langer dan 15 minuten.

Er zijn geen misleidende vragen. Uw antwoorden zullen volkomen vertrouwelijk en anoniem behandeld worden. Beantwoord elk item alstublieft zo eerlijk en openhartig als mogelijk.

Alvast bedankt voor uw medewerking!

Daniëlle van Vreeswijk

Hieronder staan een aantal stellingen die gebruikt kunnen worden om uw gevoelens van controle op het werk te inventariseren. Het is de bedoeling dat u aangeeft in welke mate u controle ervaart op het werk, ongeacht uw positie. Hierbij gaat het dus niet om het objectief hebben van controle op uw werk. Geef aan in hoeverre u het eens bent met onderstaande stellingen, hierbij geldt: 1 = volledig mee oneens, 2 = enigszins mee oneens, 3 = neutraal, 4 = enigszins mee eens, 5 = volledig mee eens.

1. Mijn werkzaamheden leiden vaak tot snel zichtbare resultaten.
2. Anderen bepalen vaak welke werkzaamheden ik verricht.
3. Mijn werkzaamheden leiden vaak tot voorspelbare resultaten.
4. Mijn werkzaamheden zijn erg inspannend.
5. De resultaten van mijn werkzaamheden zijn meestal snel zichtbaar.
6. Ik bepaal zelf welke werkzaamheden ik verricht.
7. De resultaten van mijn werkzaamheden zijn vaak voorspelbaar.
8. Mijn werkzaamheden kosten me geen moeite.

Geef bij onderstaande stellingen aan in hoeverre u het eens bent. Hierbij geldt: 1 = volledig mee oneens, 2 = enigszins mee oneens, 3 = neutraal, 4 = enigszins mee eens, 5 = volledig mee eens.

9. Mijn werkzaamheden zijn zeer divers.
10. Het is gemakkelijk om een ander uit te leggen wat ik doe op mijn werk.
11. Mijn werkzaamheden kun je makkelijk samenvatten.

Onderstaande drie items zijn antwoorden op de vraag: "Waarom doet u moeite voor uw werk of zou u moeite doen voor uw werk?". Geef aan in hoeverre u het per antwoord eens bent, hierbij geldt: 1 = volledig mee oneens, 2 = enigszins mee oneens, 3 = neutraal, 4 = enigszins mee eens, 5 = volledig mee eens.

12. Omdat ik plezier heb op het werk.
13. Omdat dit soort werk echt boeiend is.
14. Omdat deze baan heel interessant is.

Geef bij onderstaande stellingen wederom aan in hoeverre u het eens bent. Hierbij geldt: 1 = volledig mee oneens, 2 = enigszins mee oneens, 3 = neutraal, 4 = enigszins mee eens, 5 = volledig mee eens.

15. Een baan is wat je er zelf van maakt.
16. Bij de meeste banen kunnen mensen vrijwel alles bereiken waar ze hun zinnen op hebben gezet.
17. Wanneer je weet waar je naar op zoek bent in een baan, kun je de baan vinden die dat aan jou geeft.
18. Wanneer werknemers niet blij zijn met een beslissing gemaakt door hun baas, zouden ze er iets aan moeten doen.
19. Het krijgen van de baan die je wilt is meestal een kwestie van geluk.
20. De meeste mensen zijn in staat hun werk goed te doen wanneer zij zich hiervoor inspinnen.
21. Geld verdienen is primair een kwestie van het hebben van geluk.
22. Om een zeer goede baan te krijgen, heb je familieleden of vrienden in hoge kringen nodig.
23. Promoties zijn meestal een kwestie van geluk.
24. Wanneer je een goede baan wilt vinden, is wie jij kent meer belangrijk dan wat jij weet.
25. Promoties worden gegeven aan werknemers die goed presteren.
26. Om veel geld te verdienen moet je de juiste mensen kennen.
27. Je moet veel geluk hebben om een uitblinkende werknemer te worden bij de meeste banen.
28. Mensen die hun werk goed uitvoeren, worden in het algemeen daarvoor beloond.
29. De meeste werknemers hebben meer invloed op hun leidinggevenden dan ze denken dat ze hebben.
30. Het belangrijkste verschil tussen mensen die veel geld verdienen en mensen die weinig geld verdienen is geluk.

Probeer u bij de volgende vragen na te denken over uw bekwaamheid om de taken die bij uw werk horen, uit te voeren. Wanneer u de volgende vragen beantwoordt, beantwoord dan verwijzend naar uw eigen persoonlijke werkvaardigheden en bekwaamheid om uw werk uit te voeren. Hierbij geldt: 1 = volledig mee oneens, 2 = enigszins mee oneens, 3 = neutraal, 4 = enigszins mee eens, 5 = volledig mee eens.

31. Ik heb vertrouwen in mijn bekwaamheid om mijn werk uit te voeren.

32. Er zijn een aantal vereiste werkzaamheden waar ik niet goed in ben.
33. Wanneer ik slecht presteer, ligt dit aan mijn gebrek aan bekwaamheid.
34. Ik twijfel aan mijn bekwaamheid om mijn werk uit te voeren.
35. Ik heb al de vaardigheden die nodig zijn om mijn werk zeer goed uit te voeren.
36. De meeste mensen met dezelfde baan voeren deze baan beter uit dan ik.
37. Ik ben een expert in mijn vakgebied.
38. Mijn toekomst in dit werk is beperkt door mijn gebrek aan vaardigheden.
39. Ik ben erg trots op mijn werkkundigheid en bekwaamheid.
40. Ik voel mij bedreigd wanneer anderen mij bekijken tijdens het werk.

Onderstaande vragen gaan over uw demografische gegevens. Nogmaals wil ik benadrukken dat deze gegevens vertrouwelijk en volledig anoniem behandeld worden.

41. Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw

42. Wat is uw leeftijd in jaren?

-

43. Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgerond?

- Geen opleiding gevolgd/afgemaakt
- Basisonderwijs
- MAVO
- Voorbereidend beroepsonderwijs
- HAVO/VWO
- Middelbaar beroepsonderwijs
- Hoger beroepsonderwijs
- Wetenschappelijk onderwijs

44. Wat is uw burgerlijke staat?

- Ongehuwd/niet samenwonend
- Gehuwd of samenwonend
- Verweduwd

- Gescheiden

45. Wat is de aard van uw dienstverband?

- Werknemer met vast dienstverband voor onbepaalde tijd
- Werknemer met tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vaste aanstelling
- Werknemer met tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd
- Oproepkracht / invalkracht
- Werkzaam via Wet Sociale Werkvoorziening (bijv. in sociale werkplaats)
- Uitzendkracht

46. Hoeveel uur per week werkt u volgens uw contract?

-

47. Kunt u aangeven in welke van onderstaande categorieën het bedrijf of de instelling waar u werkt het beste past?

- Bouwnijverheid
- Energie- en waterleidingbedrijven
- Financiële instellingen
- Gezondheids- en welzijnszorg
- Handel
- Horeca
- Industrie
- Landbouw, bosbouw en visserij
- Onderwijs
- Openbaar bestuur/overheid
- Vervoer en communicatie
- Zakelijke dienstverlening
- Overige dienstverlening

48. Hoeveel jaar bent u werkzaam bij uw huidige werkgever?

-

49. Geeft u in uw huidige functie leiding? (tel het personeel waaraan u via anderen leiding geeft ook mee)

- Nee
- Ja, aan 1-4 werknemers
- Ja, aan 5-9 werknemers
- Ja, aan 10-49 werknemers
- Ja, aan 50-99 werknemers
- Ja, aan 100 of meer werknemers

Bedanktekst

Hartelijk dank voor uw medewerking. Uw antwoorden op deze vragenlijst zullen volkomen vertrouwelijk en anoniem behandeld worden. Wanneer u op de hoogte gehouden wilt worden van de resultaten van dit onderzoek kunt u een e-mail sturen naar t.d.vanvreeswijk@students.uu.nl.

Met vriendelijke groet,
Daniëlle van Vreeswijk