

Feminiteit en Betrokkenheid: Essentieel voor een Duurzaam Presterende Organisatie?

Onderzoek naar het Mediatie-effect van Affectieve en Normatieve Betrokkenheid op de Relatie tussen Feminiteit en Organizational Citizenship Behaviour (OCB).



Universiteit Utrecht

Auteur: A.M.L.S. Alblas

Studentnummer: 3498956

Master: Arbeids-en Organisatie Psychologie

Begeleidster: M. den Ouden

Tweede corrector: W. van Breukelen

Aantal woorden: 7.333

Datum: 8 juli 2014

Samenvatting

Dit onderzoek richt zich op het mediatie-effect van affectieve en/of normatieve betrokkenheid op het verband tussen feminiteit en OCB. Tachtig participanten hebben deelgenomen aan dit onderzoek (42 mannen, 38 vrouwen). De verbanden bleken te verschillen per sekse, waardoor de resultaten per seksegroep zijn opgesplitst. Bij vrouwen kwam een hoofdeffect naar voren tussen feminiteit en affectieve betrokkenheid, tussen feminiteit en OCB-I en tussen affectieve betrokkenheid en OCB-I. Bij mannen bleek een hoofdeffect tussen feminiteit en normatieve betrokkenheid en tussen feminiteit en OCB-I. Ook bleek affectieve betrokkenheid gerelateerd aan OCB-O. Er zijn geen mediatie-effecten gevonden, wat mogelijk te verklaren is door het kleine aantal participanten. Het is opvallend dat er een sekseverschil is in de relatie tussen feminiteit en betrokkenheid, vervolgonderzoek zal dit verschil verder moeten onderzoeken.

Kernwoorden: Feminiteit; Organizational Citizenship Behaviour; OCB-I; OCB-O; Affectieve Betrokkenheid; Normatieve Betrokkenheid; Sekseverschillen; Gender.

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	2
Inhoudsopgave.....	3
1. Inleiding.....	4
2. Methoden.....	10
3. Resultaten.....	16
4. Discussie.....	22
5. Referentielijst.....	27
6. Bijlagen.....	30
Bijlage 1: Vragenlijst en Gegevens Data Verzameling.....	30
Bijlage 2: Normaalverdeling van 'Ik hou van Kinderen' (Feminiteit).....	37
Bijlage 3: SPSS-output Factor Analyse OCB.....	38
Bijlage 4: Onderzoeksresultaten Totaalgroep.....	41

1. Inleiding

De kredietcrisis heeft de afgelopen jaren geleid tot massaontslagen, reorganisaties en fusies. De werkdruk binnen organisaties is hierdoor toegenomen: meer werk moet worden verricht door minder mensen. Werknemers die bereid zijn om iets extra's te doen zonder daar iets voor terug te vragen, zijn daarom goud waard (De Jong, 2012). Dit soort gedrag wordt ook wel 'organizational citizenship behaviour' (OCB) genoemd. Organ (1987, 1988) was één van de eersten die onderzoek heeft gedaan naar OCB en definieert dit als 'vrijwillig gedrag van een individu dat niet vermeld wordt in de functieomschrijving en niet direct gelinkt is aan beloningen, maar dat wel bijdraagt aan het functioneren van de organisatie'. Gebleken is dat OCB leidt tot vele positieve organisatie uitkomsten, zoals een toename van productiviteit en kostenreductie (Podsakoff, Podsakoff, Blume & Whiting, 2009). Maar hoe kun je dit gedrag stimuleren? In dit onderzoek wordt gekeken of bepaalde persoonlijkheidskenmerken mensen stimuleren om iets extra's te doen voor de organisatie. Tevens zal worden onderzocht of de binding tussen werknemer en organisatie een rol speelt in dit verband.

Organ (1987, 1988) stelt dat OCB bestaat uit vijf verschillende dimensies: altruïsme, hoffelijkheid, sportiviteit, deugdzaamheid en consciëntieusheid. Altruïsme wordt gedefinieerd als gedrag waarmee een ander wordt geholpen, bijvoorbeeld het helpen van een collega. Hoffelijke gedragingen zijn gedragingen waardoor men rekening houdt met collega's, zoals met elkaar overleggen voordat men risicovolle beslissingen neemt. De dimensie sportiviteit duidt op tolerantie en acceptatie van tekortkomingen van de organisatie en collega's. Deugdzaamheid wordt gedefinieerd als gedrag waardoor iemand actief betrokken is bij het organisatiebeleid en op de hoogte is van organisatieveranderingen. Wanneer een werknemer zich houdt aan de informele en formele regelgeving binnen de organisatie, valt dit onder de dimensie consciëntieusheid.

Alhoewel consciëntieusheid door velen wordt gezien als een vorm van OCB (Bragger, Rodriguez-Srednicki, Kutcher, Indovino & Rosner, 2005; Podsakoff et al., 2009), twijfelen anderen of consciëntieusheid wel onder de definitie van OCB valt. Items die deze dimensie meten, bijvoorbeeld 'niet onnodig wegblijven van werk', zouden meer een beschrijving zijn van inrol-gedrag (Cameron & Nadler, 2013; Stone-Romero, Alvarez & Thompson, 2009; Wang, Howell, Hinrichs & Prieto, 2011). Inrol-gedrag wordt gezien als gedrag dat van een werknemer wordt verwacht om zo zijn/haar functie goed te kunnen uitvoeren en valt daarom niet onder OCB. Om deze reden zal consciëntieusheid niet worden opgenomen in dit onderzoek.

Sommigen stellen echter dat OCB niet uit vijf, maar uit twee dimensies bestaat: OCB-I en OCB-O (Williams & Anderson, 1991). Deze twee categorieën zijn gebaseerd op het verschil in ‘target’ waarop OCB is gericht, namelijk op het individu (OCB-I) of op de organisatie (OCB-O). De vijf eerdergenoemde dimensies volgens Organ (1988) zijn onder te verdelen in OCB-I en OCB-O gedragingen (Bragger et al., 2005): altruïsme en hoffelijkheid vallen onder OCB gericht op het individu (OCB-I) en sportiviteit, deugzaamheid en consciëntieusheid behoren tot OCB gericht op de organisatie (OCB-O).

In dit onderzoek wordt de indeling van Williams en Anderson (1991) toegepast, waarbij OCB wordt ingedeeld in de dimensies OCB-I en OCB-O. Deze keus zal verderop in dit onderzoek worden toegelicht. Als over OCB-I en OCB-O samen wordt gesproken, zal dit worden aangeduid met OCB-Totaal.

1.1 Feminiteit

Persoonlijkheidskenmerken lijken gerelateerd te zijn aan de mate waarin OCB wordt vertoond (Kidder, 2002; Cameron & Nadler, 2013). Feminiene persoonlijkheidskenmerken worden gedefinieerd als kenmerken die door de maatschappij worden geassocieerd met ‘vrouwelijkheid’ (Bem, 1974, 1981). De term ‘feminiteit’ verwijst naar een hoge identificatie en associatie met feminiene eigenschappen en gedragingen, bijvoorbeeld tederheid en loyaliteit (Bem, 1974). Zowel mannen als vrouwen kunnen zich identificeren met feminiene gedragingen (Bem, 1974, 1981).

Alhoewel feminiteit in de wetenschap nog niet vaak in verband is gebracht met concepten als OCB, doet eerder onderzoek wel vermoeden dat vervolgonderzoek naar verbanden tussen deze concepten zeer gewenst is (Cameron & Nadler, 2013; Kidder, 2002). Kidder (2002) toonde bijvoorbeeld een verband aan tussen feminiteit en altruïsme, een vorm van OCB gericht op het individu (OCB-I) (Bragger et al., 2005). Dit verband is niet verrassend: feminiene individuen hechten immers veel belang aan interpersoonlijke relaties (Tosi & Greckhamer, 2004). Daarom is het aannemelijk dat feminiene individuen bereid zijn om iets voor een collega te doen.

Dat feminiene individuen ook bereid zijn zich in te zetten voor de organisatie als geheel, zonder dat daar een beloning tegenover staat of dat dit van hen wordt verwacht, blijkt uit onderzoek van Cameron en Nadler (2013). Zij vonden een verband tussen feminiteit en sportiviteit, een vorm van OCB gericht op de organisatie (OCB-O) (Bragger et al., 2005). Dit doet vermoeden dat er zowel een relatie is tussen feminiteit en OCB-I, als een relatie tussen

feminiteit en OCB-O.

Op basis van bovenstaande bevindingen, worden de volgende verbanden verwacht:

Hypothesen:

1. a) Feminiteit heeft een significant positief verband met OCB-Totaal.
- b) Feminiteit heeft een significant positief verband met OCB-I.
- c) Feminiteit heeft een significant positief verband met OCB-O.

1.2 Betrokkenheid

Naast het verband tussen feminiteit en OCB, lijkt er ook een relatie tussen feminiteit en de binding met de organisatie te bestaan, ook wel betrokkenheid genoemd. Betrokkenheid wordt in de wetenschappelijke literatuur gedefinieerd als een multidimensionaal construct dat de relatie tussen de werknemer en organisatie beschrijft (Meyer & Hersecovitsch, 2001; Meyer et al., 2002; Meyer & Allen, 1991). Betrokkenheid bestaat uit drie verschillende dimensies (Meyer & Allen, 1991; Meyer & Hersecovitsch, 2001; Meyer et al., 2002): affectieve, normatieve en continuïteitsbetrokkenheid. Affectieve betrokkenheid wordt omschreven als een emotionele binding met de organisatie, waarbij de werknemer zich sterk identificeert met de organisatiewaarden en –doelen. Werknemers die op een normatieve manier betrokken zijn bij de organisatie voelen zich uit loyaliteit verplicht om te blijven. Wanneer een werknemer bij zijn/haar organisatie blijft wegens economische overwegingen en gebrek aan alternatieven, wordt dit continuïteitsbetrokkenheid genoemd (van Breukelen, 1996; Meyer & Hersecovitsch, 2001; Meyer et al., 2002).

Feminiene individuen hechten veel belang aan interpersoonlijke relaties op de werkvloer en aan werktevredenheid (Tosi & Greckhamer, 2004). Hierdoor is het waarschijnlijk dat feminiene individuen veel aandacht besteden aan contact met collega's, waardoor een emotionele binding met collega's en de organisatie als geheel ontstaat. Deze emotionele binding met collega's en de organisatie is een belangrijk aspect van affectieve betrokkenheid (Meyer et al., 2002). Het is daarom niet verrassend dat in eerder onderzoek een verband tussen feminiteit en affectieve betrokkenheid is aangetoond (Cohen & Keren, 2008).

Een verband tussen normatieve betrokkenheid en feminiteit is nog niet eerder aangetoond, al is wel te verwachten dat een dergelijk verband bestaat. Een werknemer is normatief betrokken als hij/zij volgens persoonlijke normen loyaal moet blijven aan collega's

en aan de organisatie (van Breukelen, 1996; Jak & Evers, 2010). Bem (1974) stelt dat loyaliteit wordt beschouwd als een typisch feminien persoonlijkheidskenmerk. Tevens wordt feminiteit geassocieerd met zorg dragen voor anderen en altruïsme (Bem, 1974, 1981; Kidder, 2002). Hierdoor is het waarschijnlijk dat feminiene individuen zich verantwoordelijk voelen voor hun collega's en de organisatie, waardoor ze het als hun verplichting voelen om te blijven.

Op basis van eerdergenoemde literatuur bleken geen verbanden tussen feminiteit en continuïteitsbetrokkenheid, waardoor deze manier van betrokkenheid niet in dit onderzoek is opgenomen.

De volgende hypothesen zijn op basis van bovenstaande verwachtingen opgesteld:

Hypothesen:

2. a) Feminiteit vertoont een significant positief verband met affectieve betrokkenheid.
- b) Feminiteit vertoont een significant positief verband met normatieve betrokkenheid.

De manier waarop een werknemer betrokken is (affectief of normatief), lijkt gerelateerd aan de mate van OCB (Meyer & Hersecovitsch, 2001; Meyer et al., 2002). Dit is niet verrassend: wanneer iemand een positieve binding heeft met zijn/haar organisatie, zal deze persoon ook bereid zijn extra moeite te doen voor de organisatie.

Tussen affectieve betrokkenheid en OCB-Totaal is reeds een verband aangetoond (Meyer et al., 2002). Tussen OCB-Totaal en normatieve betrokkenheid is ook een verband gevonden, al blijkt dit verband minder sterk (Meyer et al., 2002). Continuïteitsbetrokkenheid blijkt niet of nauwelijks gerelateerd aan OCB-Totaal (Meyer et al., 2002). Een mogelijke verklaring voor dit verschil is dat werknemers die bij de organisatie betrokken *willen* zijn (affectieve betrokkenheid), meer bereid zijn om moeite te doen voor de organisatie, dan werknemers die het gevoel hebben dat ze betrokken *moeten* zijn (normatieve en continuïteitsbetrokkenheid) (Shore & Wayne, 1993).

Voor OCB-I en OCB-O lijken dezelfde verbanden te bestaan als voor OCB-Totaal: er blijkt een sterke correlatie tussen affectieve betrokkenheid en altruïsme (een vorm van OCB-I) en tussen normatieve betrokkenheid en altruïsme, al is dit laatstgenoemde verband minder sterk (Meyer et al., 2002).

Uit onderzoek van Sinclair, Tucker, Cullen en Wright (2005) is gebleken dat betrokkenheid ook gerelateerd is aan OCB-O, al werd in dit onderzoek geen onderscheid

gemaakt tussen affectieve en normatieve betrokkenheid.

Dit onderscheid werd in een meta-analyse van Meyer et al. (2002) wel gemaakt: er bleek een sterk verband tussen affectieve betrokkenheid en OCB-O en een minder sterk verband tussen normatieve betrokkenheid en OCB-O. In deze meta-analyse werd OCB-O echter gemeten aan de hand van consciëntieusheid (Meyer et al., 2002). Alhoewel consciëntieusheid in dit onderzoek niet wordt opgenomen, doen deze onderzoeken samen vermoeden dat er een verband is tussen zowel affectieve betrokkenheid en OCB-O als tussen normatieve betrokkenheid en OCB-O.

Op basis van bovenstaande literatuur zijn de volgende hypothesen opgesteld:

Hypotheses:

3. a) Affectieve betrokkenheid heeft een positief verband met OCB-Totaal.
b) Affectieve betrokkenheid heeft een positief verband met OCB-I.
c) Affectieve betrokkenheid heeft een positief verband met OCB-O.
4. a) Normatieve betrokkenheid heeft een positief verband met OCB-Totaal.
b) Normatieve betrokkenheid heeft een positief verband met OCB-I.
c) Normatieve betrokkenheid heeft een positief verband met OCB-O.

1.3 Mediatie

Het drie componentenmodel van betrokkenheid (Meyer et al., 2002) vormt hypothesen over de antecedenten en uitkomsten van betrokkenheid. Meyer et al. (2002) stellen dat bepaalde persoonlijkheidsfactoren de affectieve en normatieve betrokkenheid kunnen vergroten, wat vervolgens leidt tot verschillende positieve organisatie-uitkomsten zoals organizational citizenship behaviour.

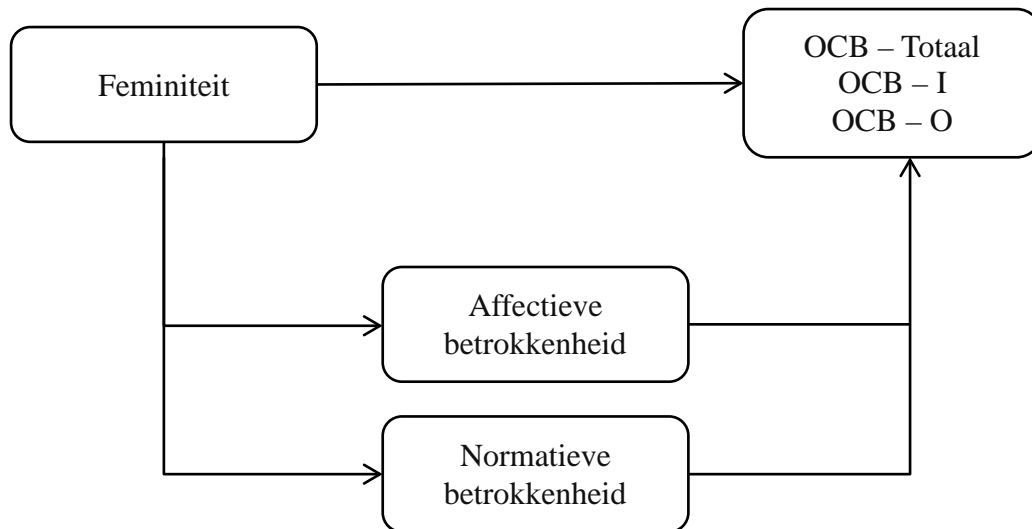
Op basis van het driecomponentenmodel van betrokkenheid (Meyer et al., 2002), wordt verwacht dat de constructen uit dit onderzoek zich tot elkaar verhouden zoals weergegeven in het onderzoeksmodel (zie figuur 1). Uit figuur 1 blijkt dat verwacht wordt dat de relatie tussen feminiteit en OCB wordt gemedieerd door betrokkenheid.

Deze verwachting leidt tot de volgende hypothesen:

Hypotheses:

5. a) Affectieve betrokkenheid medieert het verband tussen feminiteit en OCB-Totaal.
b) Affectieve betrokkenheid medieert het verband tussen feminiteit en OCB-I.
c) Affectieve betrokkenheid medieert het verband tussen feminiteit en OCB-O.

6. a) Normatieve betrokkenheid medieert het verband tussen feminiteit en OCB-Totaal.
- b) Normatieve betrokkenheid medieert het verband tussen feminiteit en OCB-I.
- c) Normatieve betrokkenheid medieert het verband tussen feminiteit en OCB-O.



Figuur 1. Het Theoretisch Onderzoeksmodel

2. Methoden

2.1 Design en Procedure

Dit is een correlatieve onderzoek met een binnen proefpersoon ontwerp. De vragenlijst is afgenomen middels een internetsurvey, welke via e-mail is verzonden. De gehele vragenlijst is te vinden in bijlage 1.

2.2 Onderzoeksorganisatie en participanten

Dit onderzoek is uitgevoerd onder medewerkers van Henkel Nederland B.V., waar alle participanten werkzaam waren ten tijde van het onderzoek. De vragenlijst is verspreid onder 196 werknemers van verschillende afdelingen, waarvan 81 werknemers de vragenlijst daadwerkelijk hebben ingevuld (41.3% van de totaal benaderde groep werknemers). Één participant (z-score op normatieve betrokkenheid > 3.0 en z-score op OCB-I > 2.9) wordt als uitschieter beschouwd en is daarom niet opgenomen in de data-analyses (Stevens, 2002). Na verwijdering van de uitschieter hebben 80 participanten deelgenomen (42 mannen, 38 vrouwen). Zie voor de demografische gegevens tabel 1.

Tabel 1

De demografische Gegevens van de Onderzoeksparticipanten per Sekse en als Gehele Groep, met de Gemiddelde Scores (M) en de Standaarddeviaties (SD).

	Mannen	Vrouwen	Totaal
	<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>
Aantal participanten	42	38	80
Gemiddelde leeftijd	44.38 (11.22)	35.76 (12.05)	40.29 (12.33)
Aantal jaren werkzaam	23.12 (12.45)	13.39 (12.99)	18.50 (13.54)
Aantal jaren werkzaam bij Henkel	12.52 (10.30)	8.05 (9.68)	10.40 (10.20)

2.3 Vragenlijst

De vragenlijst kon worden ingevuld op www.enquetemaken.nu. Deze vragenlijst bestond uit de volgende componenten:

- *Demografische en beroepsgegevens*

Dit onderdeel bevatte 9 vragen over demografische en beroepsgegevens als: leeftijd, sekse en aantal jaren werkzaam bij Henkel.

- *Feminiteit (Bem, 1981)*

De mate van identificatie met feminiene persoonlijkheidskenmerken werd gemeten aan de hand van een vertaling van de verkorte versie van de 'Bem Sex Role Inventory' (BSRI). Deze vragenlijst meet middels 20 vragen feminiteit en masculiniteit.

Masculiniteit zal niet worden opgenomen in de analyses, behalve in de correlatiematrix. Men kon op een zevenpuntsschaal van 'nooit waar' naar 'altijd waar', aangeven in hoeverre een item op hem/haar van toepassing was. Ondanks dat de betrouwbaarheid van feminiteit ($\alpha = 0.89$) acceptabel was, is het item 'Ik hou van kinderen' verwijderd (zie bijlage 2). Het item voldeed niet aan de normaalverdeling, wat bleek uit het histogram en de 'Stem-and-Leaf Plot', die beiden asymmetrisch waren. Ook uit de boxplot kwamen extreme scores naar voren, welke niet gecentreerd lagen rond het midden. Feminiteit ($\alpha = 0.90$) is daarom gemeten met 9 items als 'Ik ben teder'.

- *Betrokkenheid (Jak & Evers, 2010)*

De vragenlijst uit dit onderzoek is een vertaling van de vragenlijst van Allen en Meyer (1990), vertaald door Jak en Evers (2010). De vragenlijst bestond uit 6 items per dimensie van betrokkenheid. Na verwijdering van de volgende vier items: 'Ik zou graag de rest van mijn loopbaan bij deze organisatie blijven werken', 'Deze organisatie verdient mijn loyaliteit', 'Ik heb veel te danken aan deze organisatie', 'Ik blijf bij deze organisatie omdat dat noodzakelijk is, niet omdat ik dat zo graag wil' kwamen Jak en Evers (2010) tot een vragenlijst van 14 items. Deze items voldeden samen aan zowel de modeltoetsing van driedimensionaliteit, als aan de betrouwbaarheidsnormen. Het woord 'voelen' werd in deze vragenlijst alleen gebruikt om affectieve betrokkenheid te meten, om zo een minder hoge correlatie tussen affectieve en normatieve betrokkenheid ($r = 0.54, p < .05$) te creëren dan andere vertalingen. In dit onderzoek is gepoogd deze minder hoge correlatie tussen affectieve betrokkenheid en normatieve betrokkenheid te reproduceren. Het woord 'ontslag' is in dit onderzoek echter vervangen door 'de organisatie verlaten' wegens angst voor sociaal wenselijke antwoorden. Ook is continuïteitsbetrokkenheid niet meegenomen in dit onderzoek.

Alle oorspronkelijke 12 items, voorafgaand aan de verwijdering door Jak en Evers (2010), zijn opgenomen in dit onderzoek. Men kon op een zevenpuntsschaal aangeven in hoeverre deze items op hen van toepassing waren. Na

betrouwbaarheidsanalyse bleek dat de betrouwbaarheid van beide schalen voldoende was. Affectieve betrokkenheid ($\alpha = 0.81$) werd gemeten met items als 'Ik heb het gevoel dat ik echt bij deze organisatie hoor' en normatieve betrokkenheid ($\alpha = 0.77$) werd gemeten met items als 'Het zou onbehoorlijk zijn om nu de organisatie te verlaten'.

- *Organizational Citizenship Behaviour (Podsakoff, MacKenzie, Moorman en Fetter, 1991)*

OCB is gemeten aan de hand van 14 items, waar men op een vijfpuntsschaal kon aangeven in hoeverre een item op hem/haar van toepassing was. Na factoranalyse bleek de indeling van OCB in twee dimensies (OCB-I en OCB-O) beter dan de indeling in 5 dimensies, waarvan 4 dimensies opgenomen werden in dit onderzoek (consciëntieusheid werd niet opgenomen in dit onderzoek). Op basis van de kwaliteitsnormen van de COTAN (Evers, Lucassen, Meijer & Sijtsma, 2010) werden geen acceptabele betrouwbaarheidsscores gevonden voor de vier dimensies van OCB: altruïsme ($\alpha = 0.54$), sportiviteit ($\alpha = 0.55$), hoffelijkheid ($\alpha = 0.52$) en deugdzaamheid ($\alpha = 0.56$). Naar aanleiding van deze scores is een factoranalyse met Oblimin rotatie uitgevoerd.

De betrouwbaarheden van OCB-Totaal ($\alpha=0.72$), OCB-O ($\alpha = 0.66$) en OCB-I ($\alpha=0.66$) bleken allen acceptabel. Een voorbeeld van een OCB-O item is 'Ik houd de ontwikkelingen op mijn werk goed bij' en een voorbeeld van een OCB-I item is: 'Ik ben altijd bereid anderen in mijn werkomgeving te helpen'.

2.4 Statistische analyses

Alle statistische analyses zijn uitgevoerd met behulp van SPSS (SPSS, 2008).

2.4.1 Factoranalyses

Ter voorbereiding werd een factoranalyse met Oblimin rotatie uitgevoerd om vast te stellen met hoeveel dimensies van OCB in dit onderzoek moest worden gewerkt. Uit de factoranalyse kwamen vijf factoren naar voren met een eigenwaarde groter dan 1 (zie bijlage 3). Uit het 'Scree Criterium' viel echter te concluderen dat er sprake was van twee factoren (Catell, 1966). Aangezien de meeste items het hoogst laadden op de eerste twee factoren, leek de conceptualisatie van OCB met twee dimensies het meest plausibel (zie bijlage 3). Deze twee factoren verklaarden 36.2% van de totale variantie. Een item dat hoog laadde op de

eerste factor, OCB-I, was: "Ik ben altijd bereid om anderen in mijn werkomgeving te helpen". Een item dat hoog laadde op OCB-O, de tweede factor, was: "Ik maak problemen op mijn werk niet groter dan ze zijn".

Ter controle is de Cronbach's Alpha van zowel OCB-I als OCB-O onderzocht, met de items onderverdeeld volgens de indeling in OCB-I en OCB-O van Williams en Anderson (1991). Deze betrouwbaarheden bleken acceptabel ($\alpha > 0.6$). Daarom is gekozen om in dit onderzoek de conceptualisering van Williams en Anderson (1991) te hanteren.

Er zijn ook factoranalyses met Oblimin rotatie uitgevoerd voor gender en betrokkenheid. Voor gender kwamen hier twee factoren naar voren, namelijk masculiniteit en feminiteit, overeenkomend met eerdergenoemde literatuur (Bem, 1981). Ook voor het concept betrokkenheid kwam het aantal gevonden factoren overeen met de literatuur: dit waren de drie dimensies affectieve betrokkenheid, normatieve betrokkenheid en continuïteitsbetrokkenheid (Meyer et al., 2002).

2.4.2 *T-test*

Om te toetsen op een significant verschil in feminiteit tussen mannen en vrouwen is een onafhankelijke t-test uitgevoerd. Allereerst is onderzocht of er voor deze t-test werd voldaan aan alle assumpties. Geen van beide groepen had een significante score op de Shapiro-Wilk test, wat aangeeft dat de assumptie van normaliteit niet geschonden werd. Ook de Levene's test bleek niet significant, wat gelijke varianties aangeeft.

De t-test bleek echter niet significant, $t(78) = .77, p = .40$. Hieruit kan geconcludeerd worden dat mannen en vrouwen niet verschillen in feminiteit.

2.4.3 *Correlaties*

De verbanden tussen de verschillende constructen zijn onderzocht aan de hand van Pearson correlaties. Deze bivariate correlaties zijn voor de gehele groep (N=80) berekend, maar ook voor vrouwen (N=38) en voor mannen (N=42) apart (zie tabel 2, 4 en 6). Uit de correlatiematrix van de totaalgroep bleek een significante relatie tussen leeftijd en OCB-O ($r = 0.26, p < .05$), waardoor leeftijd is opgenomen als controlevariabele in de regressieanalyses.

2.4.4 *Voorwaarden Mediatie-effect*

Aan de hand van de correlaties werd gekeken of er voldaan werd aan de voorwaarden voor mediatie volgens Baron en Kenny (1986):

- Er is een significant verband tussen de predictor (feminiteit) en de mogelijke mediator (affectieve of normatieve betrokkenheid).
- Er is een significant verband tussen de predictor (feminiteit) en de afhankelijke variabele (OCB-Totaal, OCB-I of OCB-O).
- Er is een significant verband tussen de mogelijke mediator (affectieve of normatieve betrokkenheid) en de afhankelijke variabele (OCB-Totaal, OCB-I of OCB-O).

Er is sprake van mediatie wanneer het verband tussen feminiteit en de afhankelijke variabele (OCB-Totaal, OCB-I of OCB-O) afneemt in significantie of verdwijnt, wanneer de mediator (affectieve of normatieve betrokkenheid) aan het model wordt toegevoegd.

2.4.5 Hiërarchische regressieanalyses.

Wanneer er voldaan werd aan de voorwaarden voor mediatie (Baron & Kenny, 1986), zijn er hiërarchische regressieanalyses uitgevoerd om mediatie-effecten te onderzoeken. Wegens verschillende antwoordschalen in de vragenlijst, zijn de scores eerst getransformeerd naar z-scores.

De analyses zijn zowel voor de gehele groep participanten uitgevoerd, als voor mannen en vrouwen apart. Hierdoor kon gekeken worden naar eventuele sekseverschillen tussen beide groepen. De verschillen tussen vrouwen en mannen waren echter dermate groot, dat de resultaten uit de totaalgroep een vertekend beeld weergaven. Daarom is gekozen de resultaten voor mannen en vrouwen apart te bespreken. De resultaten van de totaalgroep zijn echter wel te vinden in de bijlage (zie bijlage 4).

Wanneer uit de hiërarchische regressieanalyse een mediatie-effect bleek, is middels de Sobel-test (Preacher & Leonardelli, 2001) getoetst of de afname in bèta significant was. Als ook de Sobel-test significant bleek, kon geconcludeerd worden dat er sprake was van een mediatie-effect.

Voorafgaand aan elke regressieanalyse, is getoetst of er voldaan werd aan de volgende assumpties:

- De normaalverdeeldheid is gecontroleerd aan de hand van de 'stem-and-leaf plots'. Doordat de scores alle rondom de verwachte lijn lagen, kon geconcludeerd worden dat aan deze assumpties was voldaan.

- Normaliteit, Lineariteit en Homoscedasticiteit zijn gecontroleerd aan de hand van 'Scatterplots' van de standaardresiduen tegenover de verwachte standaardresiduen. Deze toonden aan dat alle scores gelijkmatig waren verdeeld. Hieruit bleek ook dat voldaan is aan deze assumpties.
- De scores op 'tolerance' bleken groter dan 0.2 Ook de 'VIF-scores' bleken kleiner dan 10. Hieruit viel te concluderen dat er geen sprake was van multicollineariteit.

3. Resultaten

De verschillende analyses zijn getoetst voor vrouwen en mannen apart, om te controleren voor eventuele sekseverschillen. Hieronder zullen eerst de onderzoeksresultaten van vrouwen worden besproken, vervolgens zal worden ingegaan op de gevonden resultaten bij mannen.

3.1 Resultaten van de Vrouwen

In tabel 2 worden de gevonden correlaties weergegeven tussen de variabelen. Deze correlaties zijn gebaseerd op de resultaten van alle vrouwen.

Tabel 2

Correlatiematrix van Alle Vrouwelijke Participanten (N=38) met daarin de Variabelen: Leeftijd, Feminiteit, Masculiniteit, OCB-Totaal, OCB-O, OCB-I, Affectieve Betrokkenheid en Normatieve Betrokkenheid.

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7
1. Leeftijd	35.76	12.05							
2. Feminiteit	4.72	.79	.23						
3. Masculiniteit	4.49	.75	-.04	.33*					
4. OCB-Totaal	3.75	.31	.18	.33*	.31*				
5. OCB-O	3.58	.39	.22	.20	.29*	.90**			
6. OCB-I	3.92	.32	.07	.40*	.26	.85**	.53*		
7. Affectieve Betrokkenheid	3.28	.61	.29	.44**	.30*	.38*	.26	.43**	
8. Normatieve Betrokkenheid	2.84	.55	.18	.19	-.10	.32	.19	.38*	.64**

NB.: *M* = Gemiddelde Score, *SD* = Standaard Deviatie, * = $p < 0.05$, ** = $p < 0.01$.

3.1.1 Affectieve betrokkenheid als mogelijke mediator

3.1.1.1 Feminiteit, Affectieve Betrokkenheid en OCB-Totaal

Tabel 2 laat een significant verband zien tussen feminiteit en OCB-Totaal ($r = .33, p < .05$), wat een bevestiging is van hypothese 1a. Dit betekent dat hoe meer iemand zich identificeert feminiene persoonlijkheidskenmerken, hoe meer OCB-Totaal iemand vertoont.

Tevens bleek het verband tussen feminiteit en affectieve betrokkenheid significant ($r = .44, p < .01$). Dit vormt een bevestiging voor hypothese 2a: een hoge mate van identificatie met feminiene persoonlijkheidskenmerken is gerelateerd aan een hoge mate van affectieve betrokkenheid. Ook is er een verband gevonden tussen affectieve betrokkenheid en OCB-Totaal ($r = .38, p < .05$). Hoe hoger de mate van affectieve betrokkenheid, hoe meer OCB-Totaal deze werknemer zal vertonen. Dit bevestigt hypothese 3a.

Omdat voldaan werd aan de voorwaarden voor mediatie (Baron & Kenny, 1986) is er een hiërarchische regressieanalyse uitgevoerd (zie tabel 3). Leeftijd bleek slechts 3% van de variantie te verklaren, $F(1,36) = 1.17, p = .29$.

Wanneer feminiteit werd toegevoegd, nam de verklaarde variantie met 9% toe. Deze toename was niet significant, $\Delta F(1,35) = 3.49, p = .07$. Samen verklaarden leeftijd en feminiteit 12% van de variantie, $F(2,35) = 2.37, p = .11$. Dit was niet significant.

Toevoeging van affectieve betrokkenheid resulteerde niet in een significante toename van variantie (6%), $\Delta F(1,34) = 2.59, p = .12$. Ook bleek na toevoeging van affectieve betrokkenheid noch een significant verband tussen feminiteit en OCB-Totaal, noch een significant verband tussen affectieve betrokkenheid en OCB-Totaal (zie tabel 3). Door het ontbreken van deze verbanden, kan geconcludeerd worden dat er geen sprake is van een mediatie-effect. Hypothese 5a kan worden verworpen.

Tabel 3

Gestandaardiseerde Regressie Coëfficiënten (β), Determinatiecoëfficiënten (R^2) en de verandering in de determinatiecoëfficiënten (ΔR^2) van Feminiteit en Affectieve Betrokkenheid op OCB en OCB-I Onder Vrouwelijke Participanten.

	OCB - Totaal			R^2	ΔR^2	OCB - Individueel			R^2	ΔR^2
	Leeftijd	Feminiteit	Affectieve Betrokkenheid			Leeftijd	Feminiteit	Affectieve Betrokkenheid		
Stap 1	.18			.03	.03	.07			.01	.01
Stap 2	.11	.30		.12	.09	-.02	.40*		.16*	.15*
Stap 3	.05	.19	.28	.18	.06	-.08	.27	.34	.25**	.09

* $p < .05$, ** $p < .01$, Waarden voor de variabelen zijn de gestandaardiseerde coëfficiënten (β).

3.1.1.2 Feminiteit, Affectieve Betrokkenheid en OCB-I

Tabel 2 laat zien dat er een significant verband is gevonden tussen feminiteit en OCB-I

($r = .40, p < .05$), wat hypothese 1b bevestigt. Hoe meer een werknemer zich identificeert met feminiene persoonlijkheidskenmerken, hoe meer OCB-I deze werknemer vertoont. Ook tussen affectieve betrokkenheid en OCB-I werd een significant verband gevonden ($r = .43, p < .01$). Hoe hoger de mate van affectieve betrokkenheid, hoe meer OCB-I iemand vertoont, wat hypothese 3b bevestigt. Zoals reeds besproken bleek het verband tussen feminiteit en affectieve betrokkenheid ook significant ($r = .44, p < .01$). Omdat voldaan werd aan de voorwaarden voor mediatie, is een hiërarchische regressieanalyse uitgevoerd (zie tabel 3). Leeftijd bleek leeftijd 1% van de variantie te verklaren, $F(1,36) = .20, p = .66$.

In stap 2 blijkt dat toevoeging van feminiteit leidde tot een significante toename van 15% in verklaarde variantie, $\Delta F(1,35) = 6.36, p < .05$. Het proportie verklaarde variantie door feminiteit en leeftijd samen bleek significant (16%), $F(2,35) = 3.30, p < .05$.

Toevoeging van affectieve betrokkenheid (stap 3) leidde tot een niet significante toename in verklaarde variantie van 9%, $\Delta F(1,34) = 3.92, p = .06$. De variabelen uit stap 3 verklaarden samen 25% van de variantie, $F(3,34) = 3.69, p < 0.05$.

Tabel 3 laat zien dat er geen significante verbanden werden gevonden tussen de onafhankelijke variabelen (feminiteit en affectieve betrokkenheid) en de afhankelijke variabele (OCB-I) in stap 3. Hierdoor is er geen sprake van een mediatie-effect, in tegenstelling tot de verwachtingen in hypothese 5b.

3.1.1.3 Feminiteit, Affectieve Betrokkenheid en OCB-O

Helaas werd niet voldaan aan de voorwaarden voor mediatie wanneer gekeken werd naar de verbanden tussen feminiteit, affectieve betrokkenheid en OCB-O (Baron & Kenny, 1986), zie tabel 2. De verbanden tussen feminiteit en OCB-O ($r = .20, p = .24$) en tussen affectieve betrokkenheid en OCB-O ($r = .26, p = .12$) bleken niet significant. Hypothese 1c en 3c kunnen worden verworpen. Tevens vormt het ontbreken van een mediatie-effect een verwerping van hypothese 5c.

3.1.2 Normatieve Betrokkenheid als Mediator

3.1.2.1 Feminiteit, Normatieve Betrokkenheid en OCB-Totaal

Uit tabel 2 blijkt dat er geen significant verband werd gevonden tussen feminiteit en normatieve betrokkenheid ($r = .19, p = .27$). Dit betekent dat een hoge mate van identificatie met feminiene persoonlijkheidskenmerken, niet samenhangt met een hoge mate van normatieve betrokkenheid, in tegenstelling tot de verwachtingen. Ook bleek er geen relatie

tussen de mate van normatieve betrokkenheid en OCB-Totaal ($r = .32, p = .05$), in tegenstelling tot wat verwacht werd in hypothese 4a. Wel bleek een significant verband tussen feminiteit en OCB-Totaal ($r = .33, p < .05$), conform hypothese 1a.

Omdat er niet voldaan werd aan de voorwaarden voor mediatie (Baron & Kenny, 1986) zijn er geen verdere analyses uitgevoerd.

3.1.2.2 Feminiteit, Normatieve Betrokkenheid en OCB-I

Doordat er geen significant verband bleek tussen feminiteit en normatieve betrokkenheid ($r = .19, p = .27$), werd voor deze variabelen niet voldaan aan de voorwaarden voor mediatie (Baron & Kenny, 1986). De verbanden tussen normatieve betrokkenheid en OCB-I ($r = .38, p < .05$) en tussen feminiteit en OCB-I ($r = .40, p < .05$) waren wel significant (zie tabel 2). Dit houdt in dat een hoge mate van normatieve betrokkenheid samenhangt met een hoge mate van OCB-I, een bevestiging van hypothese 4b.

3.1.2.3 Feminiteit, Normatieve Betrokkenheid en OCB-O

De verbanden tussen feminiteit, normatieve betrokkenheid en OCB-O voldeden niet aan de voorwaarden voor mediatie (Baron & Kenny, 1986), zie tabel 2: er bleken geen significante verbanden tussen normatieve betrokkenheid en OCB-O ($r = .19, p = .26$), noch tussen feminiteit en OCB-O ($r = .20, p = .24$). Dit komt niet overeen met hypothese 1c en hypothese 4c. Ook kan hypothese 6c worden verworpen, wegens het ontbreken van een mediatie-effect.

3.2 Resultaten van de Mannen

In tabel 4 worden de correlaties weergegeven tussen alle variabelen, gebaseerd op de resultaten van de mannen. Bij mannen komen er minder significante resultaten naar voren dan bij vrouwen, welke hieronder zullen besproken.

3.2.1 Affectieve Betrokkenheid als Mediator

Feminiteit bleek niet gerelateerd aan affectieve betrokkenheid ($r = .10, p = .55$). Dit betekent dat er onder mannen geen relatie is tussen een hoge mate van identificatie met feminiene eigenschappen en een hoge mate van affectieve betrokkenheid. Door het ontbreken van een verband tussen feminiteit en affectieve betrokkenheid, kan affectieve betrokkenheid onder mannen niet optreden als mediator, in tegenstelling tot hypothese 5a, 5b en 5c.

Er bleek geen significant verband tussen feminiteit en OCB-O ($r = .09, p = .57$),

waardoor het verband tussen feminiteit en OCB-Totaal ($r = .33, p < .05$), volledig te verklaren is door het verband tussen feminiteit en OCB-I ($r = .50, p < .01$). Dit komt overeen met de resultaten van de vrouwen.

Affectieve betrokkenheid bleek daarentegen niet gerelateerd aan OCB-I ($r = .25, p = .11$), waardoor het gevonden verband tussen affectieve betrokkenheid en OCB-Totaal ($r = .42, p < .05$), volledig te verklaren is door de relatie tussen affectieve betrokkenheid en OCB-O ($r = .42, p < .01$). Dit betekent dat een hoge mate van affectieve betrokkenheid onder mannelijke werknemers, samenhangt met een hoge mate van OCB-O. Deze resultaten vormen een bevestiging van hypothese 3c. Dit komt niet overeen met de resultaten van de vrouwen.

Tabel 4

Correlatiematrix van Alle Mannelijke Participanten (N=42) met daarin de Variabelen: Leeftijd, Feminiteit, Masculiniteit, OCB-Totaal, OCB-O, OCB-I, Affectieve Betrokkenheid en Normatieve Betrokkenheid.

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7
1. Leeftijd	44.38	11.22							
2. Feminiteit	4.87	.92	-.04						
3. Masculiniteit	4.79	.86	-.10	.38*					
4. OCB-Totaal	3.82	.32	.15	.33*	.35*				
5. OCB-O	3.75	.44	.20	.09	.35*	.87**			
6. OCB-I	3.88	.34	.02	.50**	.21	.75**	.32*		
7. Affectieve Betrokkenheid	3.31	.55	.30	.10	.19	.42*	.42**	.25	
8. Normatieve Betrokkenheid	2.80	.59	.08	.35*	-.09	.28	.18	.30	.58**

NB.: *M* = Gemiddelde Score, *SD* = Standaard Deviatie, * = $p < 0.05$, ** = $p < 0.01$.

3.2.2 Normatieve Betrokkenheid als Mediator

Feminiteit en normatieve betrokkenheid bleken wel gerelateerd ($r = .35, p < .05$), zie tabel 4. Hoe hoger de mate van identificatie met feminiene persoonlijkheidskenmerken, hoe hoger de mate van normatieve betrokkenheid. Dit vormt een bevestiging van hypothese 2b, welke niet bevestigd werd aan de hand van de resultaten van de vrouwen.

Normatieve betrokkenheid onder mannen bleek niet gerelateerd aan OCB-Totaal ($r = .28, p = .07$), OCB-I ($r = .30, p = .06$) of OCB-O ($r = .18, p = .26$), in tegenstelling tot de verwachtingen in hypothesen 4a, 4b en 4c. Bij vrouwen werd er wel een verband gevonden tussen normatieve betrokkenheid en OCB-I.

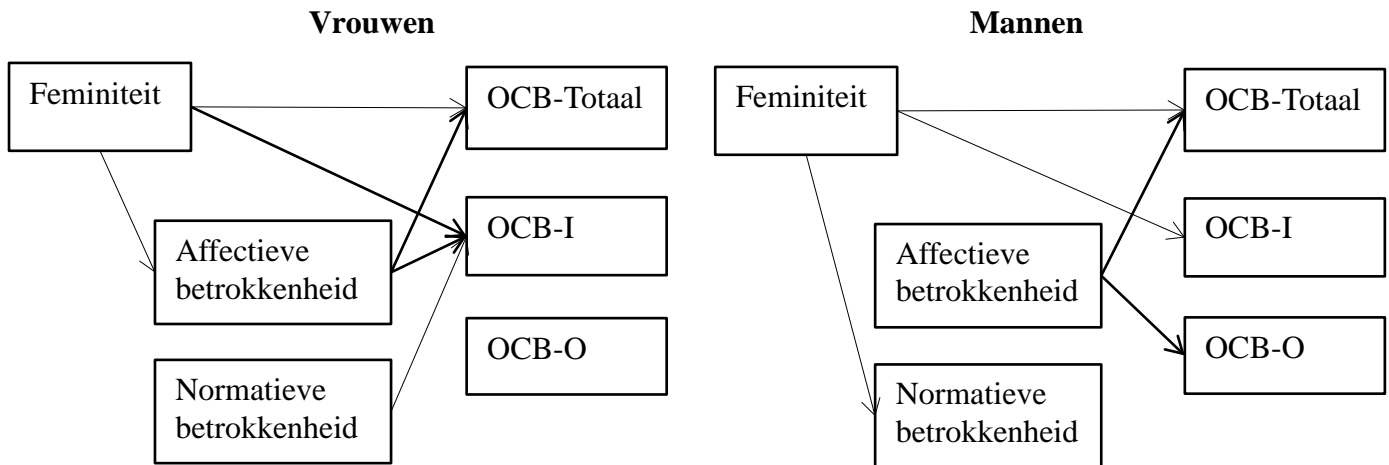
Doordat er geen relaties zijn gevonden tussen normatieve betrokkenheid enerzijds en OCB-Totaal, OCB-I of OCB-O anderzijds, is er niet voldaan aan de voorwaarden voor mediatie (Baron & Kenny, 1986). Hypothesen 6a, 6b en 6c kunnen worden verworpen.

Zoals reeds genoemd kwamen de gevonden verbanden tussen feminiteit en OCB bij mannen overeen met de resultaten van de vrouwen. Er bleek geen significant verband tussen feminiteit en OCB-O ($r = .09, p = .57$), waardoor het verband tussen feminiteit en OCB-Totaal ($r = .33, p < .05$), volledig te verklaren is door het verband tussen feminiteit en OCB-I ($r = .50, p < .01$).

4. Discussie

4.1 Onderzoeksresultaten

De onderzoeksresultaten tussen vrouwen en mannen komen niet overeen. In figuur 2 zijn de gevonden verbanden schematisch weergegeven voor beide participantengroepen apart (vrouwen en mannen). Hieronder zal worden ingegaan op de gevonden resultaten en de verschillen tussen vrouwen en mannen.



Figuur 2

Een Schematische Weergave van de Gevonden Correlaties voor Vrouwen (Links) en Mannen (Rechts).

4.1.1 Feminiteit en OCB

Samenvattend kan geconcludeerd worden dat zowel bij mannen als bij vrouwen geen verband is gevonden tussen feminiteit en OCB-O, in tegenstelling tot de verwachtingen (zie figuur 3). Het verband tussen feminiteit en OCB-Totaal is daarom in beide groepen volledig te verklaren door het verband tussen feminiteit en OCB-I.

Cameron en Nadler (2013) vonden wel een verband tussen feminiteit en OCB-O. Sommige onderzoeken stellen echter dat OCB-O meer samenhangt met masculiene eigenschappen en gedragingen (gedragingen die door de maatschappij als 'mannelijk' worden gezien), dan met feminiene eigenschappen (Kidder, 2002). Dit zou betekenen dat er verschil is in persoonlijkheidsfactoren die samenhangen met OCB-I ofwel met OCB-O. Wanneer organisaties één van de dimensies van OCB willen verhogen, is deze kennis cruciaal. Selectie op individuen met ofwel feminiene ofwel masculiene persoonlijkheidskenmerken, zou dan

een mogelijke manier zijn om dit te verwezenlijken. Vervolgonderzoek zal dit moeten uitwijzen.

4.1.2 Feminiteit en Betrokkenheid

Bij vrouwen werd er een verband gevonden tussen feminiteit en affectieve betrokkenheid, terwijl bij mannen een verband werd gevonden tussen feminiteit en normatieve betrokkenheid. Dit is opvallend, omdat er geen verschil is in de mate van feminiteit onder mannen en vrouwen.

Een mogelijke verklaring is dat sommige items die feminiteit meten meer samenhangen met affectieve betrokkenheid en andere items die feminiteit meten meer samenhangen met normatieve betrokkenheid, al is dit uit eerder onderzoek nog niet naar voren gekomen. Vrouwen zouden dan hoger gescoord moeten hebben op de items die samenhangen met affectieve betrokkenheid en mannen zouden dan hoger gescoord moeten hebben op de items die samenhangen met normatieve betrokkenheid. Uit de onderzoeksresultaten bleken echter geen verschillen tussen mannen en vrouwen op de individuele items van feminiteit.

Dit doet vermoeden dat er een andere verklaring is voor deze verschillen, namelijk dat dezelfde mate van identificatie met feminiene persoonlijkheidskenmerken per sekse anders tot uiting komt in betrokkenheid. Met andere woorden: feminiteit bij vrouwen leidt tot affectieve betrokkenheid en feminiteit onder mannen leidt tot normatieve betrokkenheid. Toekomstig onderzoek zal moeten aantonen of deze verklaring juist is.

4.1.3 Betrokkenheid en OCB

Bij vrouwen bleek geen verband tussen affectieve betrokkenheid en OCB-O, waardoor het verband tussen feminiteit en OCB-Totaal volledig te verklaren is door de relatie tussen feminiteit en OCB-I. Ook normatieve betrokkenheid bleek gerelateerd aan OCB-I.

Bij mannen bleek geen relatie tussen affectieve betrokkenheid en OCB-I, waardoor het verband tussen feminiteit en OCB-Totaal volledig te verklaren is door het verband tussen feminiteit en OCB-O. Normatieve betrokkenheid bleek niet gerelateerd aan OCB-Totaal, OCB-I, of OCB-O.

Uit eerder onderzoek is nog nooit een sekseverschil gebleken in de relatie tussen affectieve betrokkenheid enerzijds en OCB-I en OCB-O anderzijds. Wellicht is het zo dat ook

affectieve betrokkenheid zich anders uit bij vrouwen dan bij mannen. Vervolgonderzoek zal zich hierop moeten richten.

Wat voornamelijk opvalt is het verband tussen normatieve betrokkenheid en OCB-I onder vrouwen, wat niet is gebleken uit de resultaten van de mannen. Onderzoek van Meyer en Parfyonova (2010) toonde aan dat het verband tussen normatieve betrokkenheid op OCB vooral groot is wanneer iemand begint met werken. In dit onderzoek werd echter geen verband gevonden tussen normatieve betrokkenheid en het aantal jaar dat iemand werkzaam was, wat mogelijk te verklaren is door het kleine aantal participanten in dit onderzoek. Uit tabel 1 blijkt namelijk wel dat vrouwen gemiddeld minder jaren werkzaam waren dan mannen. Dit doet vermoeden dat de invloed van normatieve betrokkenheid wellicht daarom groter was onder vrouwen dan onder mannen. Toekomstig onderzoek zal moeten kijken hoe de invloed van normatieve betrokkenheid precies veranderd naarmate werknemers langer werkzaam zijn.

4.1.4 Mediatie-effecten

Betrokkenheid bleek de relatie tussen feminiteit en OCB niet te mediëren. Het gevonden verband tussen feminiteit en OCB-I kan daarom niet worden verklaard door de mate van affectieve of normatieve betrokkenheid. Een mogelijke verklaring voor het ontbreken van de mediatie-effecten is het gebruik van een te kleine participantengroep.

4.2 Beperkingen van het Onderzoek en Suggesties voor Vervolgonderzoek

Ondanks significante resultaten, kan het zijn dat enkele effecten niet naar voren zijn gekomen door een te kleine participantengroep.

Tevens is in dit onderzoek geen gebruik gemaakt van experimentele condities. Hierdoor kan niets worden geconcludeerd over de causaliteit van verbanden.

Het gebruik van onduidelijke concepten in dit onderzoek is eveneens een zwakte. Reeds is besproken dat er geen eensgezindheid is over de hoeveelheid dimensies van OCB (Bragger et al., 2005; Organ, 1988; Williams & Anderson, 1991). Tevens is aangehaald dat voor het meten van betrokkenheid in dit onderzoek specifiek is gekozen voor de vertaling van Jak en Evers (2010) om een hoge correlatie tussen affectieve betrokkenheid en normatieve betrokkenheid te voorkomen. Uit de resultaten bleek echter nog steeds een hoge correlatie tussen deze twee dimensies van betrokkenheid ($r = 0.61, p < .01$). Dit is hoger dan de correlatie die Jak en Evers (2010) vonden ($r = 0.52, p < .05$). Een kanttekening hierbij is dat

in dit onderzoek geen modeltoetsingen zijn uitgevoerd. Deze toetsingen leidden in het onderzoek van Jak en Evers (2010) tot verwijdering van enkele items, welke niet zijn verwijderd in dit onderzoek.

Vervolgonderzoek zal zich moeten richten op beide concepten: er zal verhelderd moeten worden in hoeveel dimensies OCB moet worden ingedeeld en er moet een goede vertaling worden ontworpen om de hoge correlatie tussen affectieve en normatieve betrokkenheid te voorkomen.

Alhoewel deelname aan dit onderzoek anoniem was, kan er sprake zijn geweest van sociaal wenselijke antwoorden wegens angst dat de resultaten zouden worden gedeeld met de onderzoeksorganisatie. Een suggestie voor vervolgonderzoek is om niet alleen gebruik te maken van zelfrapportages van betrokkenheid en OCB, maar ook de manier van betrokkenheid en mate van OCB te toetsen via rapportages door bijvoorbeeld collega's en leidinggevenden.

4.3 Praktische Implicaties

Ofschoon voor beide seksen bleek dat feminiteit gerelateerd is aan OCB-I, kunnen organisaties zich het best richten op het vergroten van affectieve betrokkenheid om OCB te stimuleren. Het vergroten van affectieve betrokkenheid zal onder vrouwen leiden tot meer OCB-I en onder mannen tot meer OCB-O. Beide vormen van OCB zijn gunstig voor de organisatie (Podsakoff, Podsakoff, Blume & Whiting, 2009). Tevens kan affectieve betrokkenheid leiden tot vele andere positieve organisatie-uitkomsten: bijvoorbeeld een hoge werktevredenheid en een lagere intentie om de organisatie te verlaten (Meyer et al., 2002). Dit soort positieve uitkomsten zijn niet bekend van feminiteit.

Meyer et al. (2002) stellen dat affectieve betrokkenheid kan worden verhoogd door waargenomen organisatiesupport, transformationeel leiderschap en rechtvaardigheid binnen de organisatie te vergroten. Uit onderzoek van Meyer en Smith (2000) blijkt dat zowel waargenomen organisatiesupport en rechtvaardigheid kan worden vergroot door het aanbieden van voldoende ontwikkelings- en trainingsmogelijkheden op een rechtvaardige manier, maar ook door het aanbieden van salaris waar werknemers tevreden mee zijn. Dit zal leiden tot een verhoogde affectieve betrokkenheid. Om OCB te stimuleren zullen organisaties daarom aandacht moeten besteden aan dergelijke HRM praktijken (Meyer & Smith, 2000).

Tevens zullen organisaties bewust moeten omgaan met eventuele vooroordelen omtrent het vertonen van OCB. Cameron en Nadler (2013) stellen dat het verband tussen feminiteit en OCB-I kan leiden tot vertekeningen bij beoordelingen. Door de hoge associatie tussen feminiteit en OCB-I, zal OCB-I meer verwacht worden onder feminiene werknemers. Wanneer masculiene werknemers dit gedrag zullen uitvoeren, zal dit meer opvallen en daarom een grotere positieve invloed hebben op beoordelingen. Vervolgonderzoek zal moeten uitwijzen of deze vertekeningen daadwerkelijk plaatsvinden. Mocht dit zo zijn, zullen managers bewust moeten omgaan met deze vooroordelen. Ook zal toekomstig onderzoek zich moeten richten op het ontwerpen van een rechtvaardig beoordelingssysteem, die deze vooroordelen in acht neemt.

5. Referentielijst

- 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(6), 1173.
- Bem, S.L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 42(2), 155-162.
- Bem, S.L. (1981). *Bem Sex Role Inventory: Professional manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological review*, 88(4), 354.
- Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E. J., Indovino, L., & Rosner, E. (2005). Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and psychology*, 20(2), 303-324.
- Van Breukelen, J.W.M. (1996). Organizational Commitment in Perspectief. *Gedrag en Organisatie*, 9 (3), 145-166.
- Cameron, S.M., & Nadler, J.T. (2013). Gender Roles and Organizational Citizenship Behaviors: effects on managerial evaluations. *Gender in Management: an International Journal*, 28 (7), 380 – 399.
- Catell, R. B. (1966). The scree test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1, 245-276.
- Cohen, A., & Keren, D. (2008). Individual values and social exchange variables examining their relationship to and mutual effect on in-role performance and organizational citizenship behavior. *Group & Organization Management*, 33(4), 425-452.
- De Jong, W. (2012). Organizational Citizenship Behavior in tijden van crisis. Gevonden op: <http://www.innovatiefinwerk.nl/innovatie-volwassenarbeidsrelaties/2012/08/organizational-citizenship-behavior-tijden-van-crisis>, geraadpleegd op 16/2/2014.
- Evers, A., Lucassen, W., Meijer, R. & Sijtsma, K. (2010). COTAN Beoordelingssysteem voor de kwaliteit van tests. Gevonden op <http://www.psynip.nl/website-openbaar-documenten-nipalgemeen/beoordelingssysteem.pdf>.

- Jak, S., & Evers, A. V. A. M. (2010). Onderzoeksnotitie: Een vernieuwd meetinstrument voor organizational commitment. *Gedrag en Organisatie*, 23(2), 158-171.
- Kidder, D. L. (2002). The influence of gender on the performance of organizational citizenship behaviors. *Journal of management*, 28(5), 629-648.
- MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M., & Fetter, R. (1991). Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons' performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 123-150
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299-326.
- Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, 20(4), 283-294.
- Meyer, J. P., & Smith, C. A. (2000). HRM practices and organizational commitment: Test of a mediation model. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue canadienne des sciences de l'administration*, 17(4), 319-331.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitsch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behaviour*, 61, 20-52.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10, 85-97.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Podsakoff, N., Podsakoff, P., Blume, B. & Whiting, W. (2009). Individual- and Organizational Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94 (1), 122–141.
- Preacher, K.J., & Leonardelli, G.J. (2001). Calculation for the Sobel test: An interactive calculation tool for mediation tests. Verkregen op 10-06-2014, van: <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>.

- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of applied psychology, 78*(5), 774.
- Sinclair, R. R., Tucker, J. S., Cullen, J. C., & Wright, C. (2005). Performance differences among four organizational commitment profiles. *Journal of Applied Psychology, 90*(6), 1280.
- SPSS Inc. (2008). SPSS Statistics for Windows, Version 17.0. Chicago: SPSS Inc.
- Stevens, J. P. (1984). Outliers and influential data points in regression analysis. *Psychological Bulletin, 95*(2), 334.
- Stone-Romero, E. F., Alvarez, K., & Thompson, L. F. (2009). The construct validity of conceptual and operational definitions of contextual performance and related constructs. *Human Resource Management Review, 19*, 104-116.
- Tosi, H. L., & Greckhamer, T. (2004). Culture and CEO compensation. *Organization Science, 15*(6), 657-670.
- Wang, L., Howell, J. Hinrichs, K. & Prieto, L. (2011). Organizational Citizenship Behavior: The Role of Value/Identity-Based Motivation. *Journal of Leadership & Organization Studies, 18* (1), 14-24.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management, 17*(3), 601-617.

6. Bijlagen

Bijlage 1: Vragenlijst en Gegevens Data Verzameling

Utrecht, 20 januari 2014

Beste meneer, mevrouw,

Voor u ligt een vragenlijst die is opgesteld door twee masterstudenten Arbeids- en Organisationspsychologie van de Universiteit Utrecht. Voor dit onderzoek zijn we benieuwd naar uw werkbeleving, werkgedrag en uw beleving van Henkel als werkgever. Het doel van dit onderzoek is om gegevens te verzamelen voor onze scriptie, waarin we kijken naar de verbanden tussen deze concepten.

We willen u vragen deze vragenlijst zo eerlijk mogelijk in te vullen. Het invullen zal ongeveer 7 minuten duren. Deelname aan dit onderzoek is vrijwillig. Alle informatie zal strikt vertrouwelijk behandeld worden. De gegevens die voor dit onderzoek verzameld worden, zullen alleen worden gebruikt voor onderzoeksdoeleinden. Daarnaast zal uw persoonlijke mening niet herkenbaar zijn in rapportage.

Mocht u geïnteresseerd zijn in de resultaten van dit onderzoek, dan kunt u dit op de laatste pagina aangeven.

Als u na het onderzoek nog vragen heeft kunt u contact opnemen met Sophie Alblas: sophie.alblas@henkel.com.

We hopen dat u de tijd wilt nemen om ons te helpen afstuderen!

Alvast bedankt voor uw deelname.

Hartelijke groet,
Sophie Alblas en Rosa Schuurmans

Periode gegevensverzameling:

14/02/2014 – 10/03/2014

Contactgegevens dataverzamelaar:

Sophie Alblas

Email: a.m.l.s.alblas@students.uu.nl

Contactgegevens organisatie:

Muriël de Bruijn, HR Business Partner

Henkel Benelux

Tel: [+31 30 6073131](tel:+31306073131)

Email: muriel.debruijn@henkel.com

Deel 1: Algemene gegevens

- 1) Geslacht: Man Vrouw
- 2) Leeftijd:
- 3) Aantal kinderen:
- 4) Aantal jaar werkzaam bij Henkel:
- 5) Hoogst afgeronde opleiding:
 - VMBO
 - HAVO
 - VWO
 - MBO
 - HBO
 - Universiteit
- 6) Dienstverband:
 - Fulltime
 - Parttime, namelijk %
- 7) Binnendienst/Buitendienst:
 - Binnendienst
 - Buitendienst
- 8) Divisie
 - Laundry & Homecare
 - Adhesives
 - Beauty Care
 - Overig:
- 9) Functie:

Deel 2: Persoonlijkheidskenmerken

Hieronder staan 25 persoonlijkheidskenmerken. Het is aan u om bij elke omschrijving aan te geven in welke mate u vindt dat dit kenmerk op u van toepassing is, door het rondje met het bijbehorende cijfer in te kleuren.

	Nooit waar						Altijd waar
Ik verdedig mijn eigen opvattingen.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Ik ben onafhankelijk.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Ik ben assertief.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Ik voel me goed wanneer ik dingen doe die bij mijn waarden passen.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Ik heb een sterke persoonlijkheid.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Ik ben krachtig.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Ik heb leiderskwaliteiten.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Ik ben gevoelig voor de noden van anderen.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Mijn gedrag weerspiegelt wie ik ben.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Ik durf risico's te nemen.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Ik ben begrijpend.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Ik ben geneigd om anderen te troosten.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Ik ben dominant.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Ik ben zachtmoedig.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Ik ben warmhartig.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Ik werk hard voor een doel waar ik achter sta.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Ik neem vlug een standpunt in.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Ik ben teder.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Ik houd van kinderen.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Ik ben agressief.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Ik probeer me altijd te gedragen naar mijn morele overtuigingen	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Ik ben sympathiek.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Ik ben meevoelend.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Ik ben aanhankelijk.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Ik probeer mijn gedrag altijd overeen te laten komen met datgene waar ik voor sta.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Ik probeer me altijd te gedragen naar mijn morele overtuigingen	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

Deel 3: Werkbeleving en werkgedrag

In hoeverre zijn onderstaande beweringen op u van toepassing? U kunt dit aangeven door het rondje met bijbehorend cijfer in te kleuren.

	<i>helemaal niet</i>				<i>helemaal wel</i>
1 Ik houd alle informatie die betrekking heeft op mijn werk goed bij, door bijvoorbeeld aankondigingen, mededelingen, memo's en dergelijke goed te lezen.	①	②	③	④	⑤
2 Voordat ik iets doe, neem ik altijd even contact op met collega's die ook te maken hebben met de dingen die ik doe.	①	②	③	④	⑤
3 Ik respecteer de rechten van collega's op de zaken die we moeten delen, zoals secretariële ondersteuning, materialen en dergelijke.	①	②	③	④	⑤
4 Ik probeer altijd te voorkomen dat ik problemen veroorzaak die mijn collega's moeten oplossen.	①	②	③	④	⑤
5 Ik houd de ontwikkelingen op mijn werk altijd goed bij.	①	②	③	④	⑤
6 Als ik de kans krijg, probeer ik om het imago van Henkel te verbeteren.	①	②	③	④	⑤
7 Eerlijk gezegd zeur ik weleens over onbelangrijke dingen op mijn werk.	①	②	③	④	⑤
8 Ik denk altijd goed na over de gevolgen die mijn acties zullen hebben op mijn collega's.	①	②	③	④	⑤
9 Ik ben altijd bereid om anderen in mijn werkomgeving te helpen.	①	②	③	④	⑤
10 Ik heb de neiging om vooral te zien wat er fout is aan mijn situatie, in plaats van me op de positieve kanten van mijn werk te richten.	①	②	③	④	⑤
11 Ik offer graag wat van mijn tijd op om collega's te helpen.	①	②	③	④	⑤
12 Ik weet altijd precies hoe de dingen op mijn werk beter moeten.	①	②	③	④	⑤

13 Ik help nieuwelingen in de organisatie zich te oriënteren, ook al is dat formeel niet mijn taak. ① ② ③ ④ ⑤

14 Ik heb de neiging om problemen op mijn werk groter te maken dan ze eigenlijk zijn. ① ② ③ ④ ⑤

Deel 4: Beleving van Henkel als werkgever
--

In hoeverre acht u de volgende stellingen op uzelf van toepassing? U kunt dit aangeven door het rondje met bijbehorend cijfer in te kleuren.

	helemaal <i>niet</i>				helemaal <i>wel</i>	
1	①	Ik ervaar de problemen van deze organisatie als mijn eigen problemen.	②	③	④	⑤
2	①	Er zou te veel in mijn leven verstoord worden als ik de organisatie nu zou verlaten.	②	③	④	⑤
3.	①	Het is vanzelfsprekend dat er kleine attenties worden geregeld voor persoonlijke gebeurtenissen van collega's (bijv. verjaardag, geboorte, overlijden familielid).	②	③	④	⑤
4	①	Deze organisatie verdient mijn loyaliteit.	②	③	④	⑤
5	①	Het zou onbehoorlijk zijn om nu bij deze organisatie weg te gaan.	②	③	④	⑤
6.	①	Als mij iets dwars zit, kan ik bij mijn collega's terecht.	②	③	④	⑤
7.	①	Wanneer een samenwerking stroef verloopt, wordt dit op den duur altijd bespreekbaar gemaakt.	②	③	④	⑤
8	①	Ik voel me emotioneel gehecht aan deze organisatie.	②	③	④	⑤
9	①	Ik vind dat ik het aan mijn huidige organisatie verplicht ben om hier te blijven werken.	②	③	④	⑤
10.	①	Mijn leidinggevende ondersteunt mij in het behalen van mijn leerdoelen.	②	③	④	⑤
11	①	Ik heb het gevoel dat ik te weinig andere opties heb om nu de organisatie te verlaten.	②	③	④	⑤
12	①	Ik zou graag de rest van mijn loopbaan bij deze organisatie blijven werken.	②	③	④	⑤
13.	①	De communicatie binnen de organisatie verloopt naar behoren.	②	③	④	⑤

14	Ik zal op dit moment de organisatie niet verlaten, omdat ik mijn collega's iets verschuldigd ben.	①	②	③	④	⑤
15	Als ik niet al zo veel van mezelf in deze organisatie had gestopt, zou ik misschien overwegen ergens anders te gaan werken.	①	②	③	④	⑤
16.	In de organisatie krijgt iedereen die hetzelfde presteert, dezelfde waardering en dezelfde kansen om door te groeien.	①	②	③	④	⑤
17	Ik voel me als 'een deel van de familie' in deze organisatie.	①	②	③	④	⑤
18	Zelfs als het in mijn voordeel was, zou het niet rechtvaardig zijn deze organisatie nu te verlaten.	①	②	③	④	⑤
19.	Mijn leidinggevende zorgt er voor dat deze afdeling/dit team zich met elkaar verbonden voelt.	①	②	③	④	⑤
20	Ik blijf bij deze organisatie werken omdat dit noodzakelijk is, niet omdat ik dit zo graag wil.	①	②	③	④	⑤
21.	De omgang tussen collega's zou ik omschrijven als respectvol.	①	②	③	④	⑤
22	Als ik bij deze organisatie zou weggaan, wordt het moeilijk om een vergelijkbare baan te vinden.	①	②	③	④	⑤
23.	De sfeer op de afdeling/in het team maakt dat ik mijn werk beter kan doen.	①	②	③	④	⑤
24	Het zou voor mij op dit moment moeilijk zijn om weg te gaan bij deze organisatie, ook al zou ik dat willen.	①	②	③	④	⑤
25	Deze organisatie betekent veel voor mij.	①	②	③	④	⑤
26.	Ik geef en ontvang een compliment wanneer iets goed gaat.	①	②	③	④	⑤
27	Ik heb veel te danken aan deze organisatie.	①	②	③	④	⑤
28	Ik heb het gevoel dat ik echt bij deze organisatie hoor.	①	②	③	④	⑤
29.	De persoonlijke evaluatiemomenten ondersteunen mij om mezelf verder te ontwikkelen	①	②	③	④	⑤
30	Mijn werk bij Henkel is een belangrijk onderdeel van wie ik ben.	①	②	③	④	⑤
31	Ik voel dat ik deel uit maak van Henkel.	①	②	③	④	⑤
32	Dat waar Henkel voor staat, is belangrijk voor mij.	①	②	③	④	⑤
33	Henkel en ik hebben dezelfde doelen en waarden.	①	②	③	④	⑤

34	Deel zijn van Henkel, is belangrijk voor mij.	①	②	③	④	⑤
35	Ik voel een sterke band met Henkel.	①	②	③	④	⑤
36	De omgang tussen collega's zou ik omschrijven als respectvol.	①	②	③	④	⑤

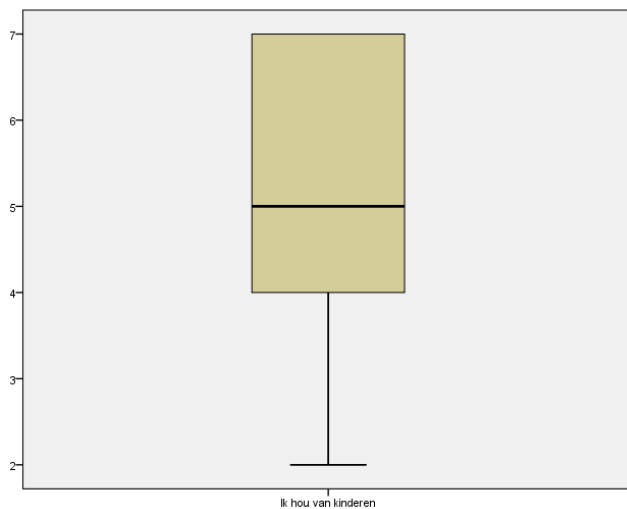
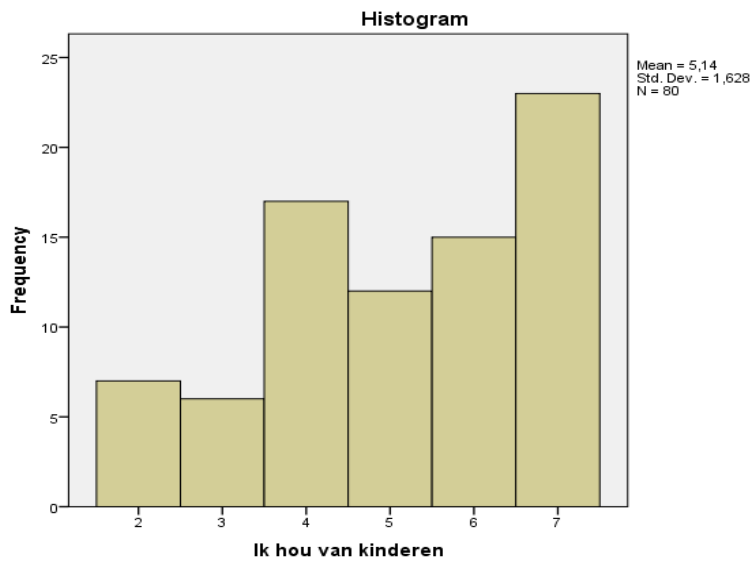
Bedankt voor uw deelname!

Bijlage 2: Normaalverdeling van 'Ik hou van Kinderen' (Feminiteit)

Ik hou van kinderen Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem & Leaf
7,00	2 . 0000000
6,00	3 . 000000
17,00	4 . 000000000000000000
12,00	5 . 000000000000
15,00	6 . 000000000000000
23,00	7 . 0000000000000000000000

Stem width: 1
Each leaf: 1 case(s)



Bijlage 3: SPSS-output Factor Analyse OCB

- Vijf factoren met een eigenvalue > 1:

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,288	23,483	23,483	3,288	23,483	23,483	2,152	15,371	15,371
2	1,781	12,721	36,204	1,781	12,721	36,204	1,921	13,719	29,090
3	1,346	9,615	45,819	1,346	9,615	45,819	1,680	12,001	41,091
4	1,112	7,943	53,762	1,112	7,943	53,762	1,445	10,325	51,416
5	1,047	7,479	61,241	1,047	7,479	61,241	1,376	9,825	61,241
6	,974	6,956	68,197						
7	,889	6,354	74,551						
8	,804	5,741	80,292						
9	,652	4,654	84,947						
10	,520	3,711	88,658						
11	,496	3,542	92,200						
12	,444	3,171	95,371						
13	,329	2,349	97,720						
14	,319	2,280	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

- In de Component Matrix zie je dat bijna items laden op de eerste twee factoren:

Component Matrix^a

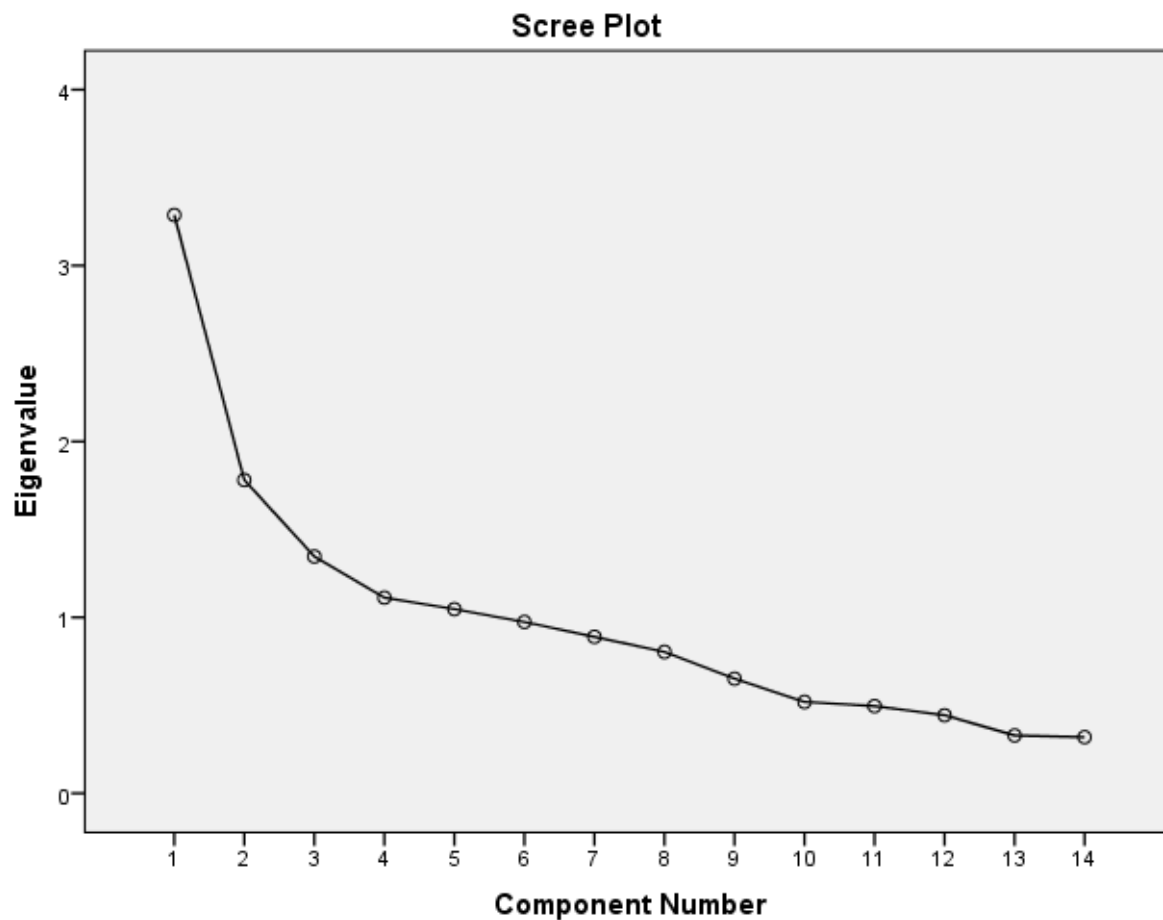
	Component				
	1	2	3	4	5
Ik houd alle informatie die betrekking heeft op mijn werk goed bij, door bijvoorbeeld aankondigingen, mededelingen, memo's en dergelijke goed door te lezen.	,493			-,568	-,347
Voordat ik iets doe, neem ik altijd even contact op met collega's die ook te maken hebben met de dingen die ik doe.	,348		,390	-,379	

Ik respecteer de rechten van collega's op de zaken die we moeten delen, zoals secretariële ondersteuning, materialen en dergelijke.	,498				
Ik probeer altijd te voorkomen dat ik problemen veroorzaak die mijn collega's moeten oplossen.	,486				
Ik houd de ontwikkelingen op mijn werk altijd goed bij.	,643		-,310		-,417
Als ik de kans krijg, probeer ik om het imago van Henkel te verbeteren.	,606		-,497		
Ik denk altijd goed na over de gevolgen die mijn acties zullen hebben op mijn collega's.	,623	-,347			
Ik ben altijd bereid om anderen in mijn werkomgeving te helpen.	,432	-,520			,330
Ik offer graag wat van mijn tijd op om collega's te helpen.	,527	-,435			
Ik weet altijd precies hoe de dingen op mijn werk beter moeten.	,305		-,620		-,338
Ik help nieuwelingen in de organisatie zich te oriënteren, ook al is dat formeel niet mijn taak.	,378		-,356		,565
Eerlijk gezegd zeur ik nooit over dingen op mijn werk	,421	,590			,439
Ik richt me vooral op de positieve dingen van mijn werk	,541	,426			
Ik maak problemen op mijn werk niet groter dan dat ze zijn	,314	,694			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 5 components extracted.

- Uit het scree plot komen twee factoren naar voren:



Bijlage 4: Onderzoeksresultaten Totaalgroep

Hieronder zullen de resultaten van de totaalgroep worden besproken. Omdat de resultaten tussen vrouwen en mannen apart dermate grote verschillen vertoonden, zijn de resultaten van de totaalgroep vertekend. Deze zijn slechts opgenomen in de bijlage, ter illustratie en extra informatie. Er kunnen geen betrouwbare conclusies uit deze resultaten worden getrokken.

Affectieve Betrokkenheid als Mediator

OCB-Totaal

Uit tabel 6 blijkt dat voor de verbanden tussen feminiteit, affectieve betrokkenheid en OCB-Totaal voldaan is aan alle voorwaarden voor mediatie volgens Baron en Kenny (1986). Er was een significant verband tussen feminiteit en affectieve betrokkenheid ($r = .25, p < .05$). Ook werd een significant verband gevonden tussen feminiteit en OCB-Totaal ($r = .33, p < .01$). Tevens bleek een significant verband tussen affectieve betrokkenheid en OCB-Totaal ($r = .40, p < .01$).

De resultaten uit de hiërarchische regressieanalyse zijn weergegeven in tabel 5. Leeftijd verklaarde 4% van de variantie, dit bleek niet significant (stap 1), $F(1,77) = 2.91, p = .09$.

Toevoeging van feminiteit na leeftijd (stap 2) leidde tot een significante toename in verklaarde variantie van 10%, $\Delta F(1,77) = 8.81, p < .01$. Samen verklaarden de variabelen 14% van de variantie, $F(2,77) = 6.01, p < .01$.

Uit stap 3 blijkt dat toevoeging van affectieve betrokkenheid resulteerde in een significante toename van verklaarde variantie met 9%, $\Delta F(1,76) = 8.73, p < .01$. Samen verklaarden de variabelen uit stap 3 een proportie van 22% van de variantie, $F(3,76) = 7.32, p < .01$. Dit was een significant effect.

Tevens wordt in stap 3 zichtbaar dat dit verband volledig te verklaren was door het verband tussen affectieve betrokkenheid en OCB-Totaal, wat duidt op een volledige mediatie. Om dit mediatie-effect te kunnen bevestigen werd een Sobel-test uitgevoerd, deze bleek niet significant ($z = 1.82, p = .07$).

Tabel 5

Gestandaardiseerde Regressie Coëfficiënten (β), Determinatiecoëfficiënten (R^2) en de Verandering in de Determinatiecoëfficiënten (ΔR^2) van Feminiteit, Affectieve Betrokkenheid, OCB-Totaal en OCB-I

	OCB – Totaal			R^2	ΔR^2	OCB – Individueel			R^2	ΔR^2
	Leeftijd	Feminiteit	Affectieve Betrokkenheid			Leeftijd	Feminiteit	Affectieve Betrokkenheid		
Stap 1	.19			.04	.04	.02			.00	.00
Stap 2	.16	.32**		.14**	.10**	-.02	.45**		.20**	.20**
Stap 3	.07	.24*	.32**	.22**	.09**	-.09	.39**	.26*	.26**	.06*

* $p < .05$, ** $p < .01$, Waarden voor de variabelen zijn de gestandaardiseerde coëfficiënten (β)

OCB-I

Uit tabel 6 blijkt dat tevens voldaan is aan de voorwaarden voor mediatie wanneer niet OCB-Totaal, maar OCB-I werd opgenomen als afhankelijke variabele. Tabel 6 weergeeft een significant verband tussen feminiteit en affectieve betrokkenheid ($r = .25$, $p < .05$). Ook bleek een significante relatie tussen feminiteit en OCB-I ($r = .45$, $p < .01$). Tevens bleek het verband tussen affectieve betrokkenheid en OCB-I significant ($r = .34$, $p < 0.01$).

Tabel 5 toont de resultaten uit de hiërarchische regressieanalyse. Stap 1 geeft weer dat leeftijd 0% van de variantie verklaarde, $F(1,78) = .00$, $p = .83$.

Toevoeging van feminiteit (stap 2) zorgde voor een significante toename van 20% in verklaarde variantie, $\Delta F(1,77) = 19.22$, $p < .01$. Leeftijd en feminiteit samen zorgden voor een significante proportie verklaarde variantie, namelijk 20%, $F(2,77) = 9.64$, $p < .01$.

Door affectieve betrokkenheid toe te voegen (zie stap 3), was er een significante toename van 6% in de proportie verklaarde variantie, $\Delta F(1,76) = 6.13$, $p < .05$. Feminiteit en affectieve betrokkenheid verklaarden samen 26% van de variantie, $F(3,76) = 8.90$, $p < .01$.

Tabel 6

Correlatiematrix van de Totaalgroep (N=80) met daarin de Variabelen: Geslacht, Leeftijd, Feminiteit, Masculiniteit OCB-Totaal, OCB-O, OCB-I, Affectieve betrokkenheid, Continuïteitsbetrokkenheid en Normatieve Betrokkenheid.

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Geslacht	-	-									
2. Leeftijd	40.29	12.33									
			.35**								
3. Feminiteit	4.80	.86	-.09	.11							
4. Masculiniteit	4.65	.82	-.19	.00	.37**						
5. OCB-Totaal	3.78	.31	-.11	.19	.33**	.35**					
6. OCB-O	3.67	.42	-.21	.26*	.15	.35**	.88**				
7. OCB-I	3.90	.33	.06	.02	.45**	.22	.79**	.39**			
8. Affectieve Betrokkenheid	3.29	.58	-.03	.28*	.25*	.24*	.40**	.34**	.34**		
9. Continuïteits- betrokkenheid	2.48	.65	.06	.50**	.23*	-.07	.01	-.04	.07	.17	
10. Normatieve Betrokkenheid	2.82	.52	.04	.11	.27**	-.10	.29**	.17	.34**	.61**	.23*

NB.: *M* = Gemiddelde Score, *SD* = Standaard Deviatie, * = $p < 0.05$, ** = $p < 0.01$.

Uit tabel 5 blijkt een partiële mediatie: het verband tussen feminiteit en OCB-I nam af in significantie wanneer affectieve betrokkenheid werd toegevoegd. Na toetsing middels de Sobel-test bleek dit effect echter niet significant ($z = 1.69, p = .09$). Het verband tussen feminiteit en OCB-I wordt dus niet gemedieerd door affectieve betrokkenheid.

OCB-O

Uit tabel 6 blijkt geen significant verband tussen feminiteit en OCB-O ($r = 0.15, p = .19$). Het verband tussen affectieve betrokkenheid en OCB-O bleek wel significant ($r = .34, p < .01$). Omdat er niet aan de voorwaarden voor mediatie is voldaan (Baron & Kenny, 1986), zijn er geen verdere analyses uitgevoerd.

Normatieve Betrokkenheid als Mediator

OCB-Totaal

De verbanden tussen feminiteit, normatieve betrokkenheid en OCB-Totaal bleken te voldoen aan de voorwaarden voor mediatie (Baron & Kenny, 1986). Tabel 6 laat een significant verband zien tussen feminiteit en OCB-Totaal ($r = .33, p < .01$). Ook het verband tussen feminiteit en normatieve betrokkenheid bleek significant ($r = .27, p < .05$). Tevens bleek het verband tussen normatieve betrokkenheid en OCB-Totaal significant ($r = .29, p < .01$).

Tabel 7 geeft de resultaten van de hiërarchische regressieanalyse weer. Leeftijd bleek geen significant proportie aan variantie te verklaren, namelijk 4% (stap 1), $F(1,78) = 2.91, p = .09$.

Het toevoegen van feminiteit (stap 2), zorgde voor een additionele 10% in verklaarde variantie, een significante toename, $\Delta F(1,77) = 8.81, p < .01$. Samen verklaarden de variabelen 14% van de variantie, $F(2,77) = 6.01, p < .01$.

Normatieve betrokkenheid zorgde voor een niet significante toename van 4% in verklaarde variantie (stap 3), $\Delta F(1,76) = 3.53, p = .06$. Samen verklaarden de variabelen 17% van de variantie, wat een significant aandeel is, $F(3,76) = 5.31, p < .01$. Deze variantie werd echter alleen verklaard door het verband tussen feminiteit en OCB-Totaal, zoals te zien in tabel 7. Dit betekent dat er geen sprake is van een mediatie-effect van normatieve betrokkenheid in de relatie tussen feminiteit en OCB-Totaal.

Tabel 7

Gestandaardiseerde Regressie Coëfficiënten (β), Determinatiecoëfficiënten (R^2) en de Verandering in de determinatiecoëfficiënten (ΔR^2) van Feminiteit, Normatieve Betrokkenheid, OCB-Totaal en OCB-I.

	OCB – Totaal			R^2	ΔR^2	OCB – Individueel			R^2	ΔR^2
	Leeftijd	Feminiteit	Normatieve Betrokkenheid			Leeftijd	Feminiteit	Normatieve Betrokkenheid		
Stap 1	.19			.04	.04	.02			.00	.00
Stap 2	.16	.32**		.14**	.10**	-.02	.45**		.20**	.20**
Stap 3	.14	.26**	.20	.17**	.04	-.04	.39**	.24*	.25**	.05*

* $p < .05$, ** $p < .01$, Waarden voor de variabelen zijn de gestandaardiseerde coëfficiënten (β)

OCB-I

Ook de verbanden tussen feminiteit, normatieve betrokkenheid en OCB-I voldeden aan de voorwaarden voor mediatie (Baron & Kenny, 1986). Tabel 6 laat zien dat er significante verbanden waren tussen feminiteit en OCB-I ($r = .45$, $p < .01$), tussen feminiteit en normatieve betrokkenheid ($r = .27$, $p < .05$) en tussen normatieve betrokkenheid en OCB-I ($r = .34$, $p < .01$).

Middels een hiërarchische regressieanalyse (tabel 7) is getoetst voor een mogelijk mediatie-effect. Leeftijd verklaarde 0% variantie (stap 1), $F(1,78) = 0.05$, $p = .83$.

Toevoeging van feminiteit (zie stap 2) aan dit model leidde tot een toename van 20% in verklaarde variantie, $\Delta F(1,77) = 19.22$, $p < .01$. Gezamenlijk zorgden leeftijd en feminiteit voor een significante proportie verklaarde variantie van 20%, $F(2,77) = 9.64$, $p < .01$.

Door normatieve betrokkenheid toe te voegen (stap 3), volgde een significante toename van 5% in verklaarde variantie, $\Delta F(1,76) = 5.29$, $p < .05$. Samen verklaarden de variabelen 25% van de variantie, dit is een significant aandeel, $F(3,76) = 8.55$, $p < .01$.

De resultaten suggereren tevens een partiële mediatie: de sterkte in het verband tussen feminiteit en OCB-I nam af bij toevoeging van normatieve betrokkenheid. De mediatie bleek niet significant na toetsing middels de Sobel-test ($z = 1.68$, $p = .09$).

OCB-O

De verbanden tussen feminiteit, normatieve betrokkenheid en OCB-O voldeden niet

aan de voorwaarden voor mediatie (Baron & Kenny, 1986). In tabel 6 wordt weergegeven dat er geen een significant verband is gevonden tussen feminiteit en OCB-O ($r = .15, p = .19$), noch tussen normatieve betrokkenheid en OCB-O ($r = .17, p = .13$).